

Identité de métier et identité artisanale

Bernard Zarca

Citer ce document / Cite this document :

Zarca Bernard. Identité de métier et identité artisanale. In: Revue française de sociologie, 1988, 29-2. pp. 247-273.

http://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1988_num_29_2_2500

Document généré le 19/10/2015

Abstract

Bernard Zarca : Occupation identity and handicraft identity.

Occupation is a culture group : it is transmitted from generation to generation through learning. It has its own gesture and language stamped on the bodies which set a frame, the limits of which are not perceived as such, within which any newcomer establishes his identity. It articulates different statuses the relations of which cannot be reduced only to wage relations. The corporative action, mostly economical, gives a specific shape to the image of occupation. On the contrary, handicraft identity, which has been built during this century in France through the consolidation, controlled by the State, of more or less organized crafts, is not rooted in primary groups. Handicraft, as an interest group, is subject to the centrifugal forces of corporatism.

Zusammenfassung

Bernard Zarca : Gewerbeidentität und Handwerksidentität.

Das Gewerbe stellt eine kulturelle Gruppe dar : es überträgt sich von Generation zu Generation durch die Lehrer. Es besitzt seine eigenen Gebarden und seine eigene Sprache, die die Körper prägen und die einen Rahmen, dessen Grenzen nicht als solche empfunden werden, für die Identitätsbildung des Neueintretenden aufstellen. Es wirkt bei der Gliederung verschiedener Status mit, wobei es nicht möglich ist, ihre Verbindung untereinander allein auf ihre Lohnbeziehung zurückzuführen. Die korporative Aktion, hauptsächlich auf wirtschaftlichem Gebiet, gibt jedoch dem Gewerbe eine spezifische Gestalt. Demgegenüber hat die Handwerksidentität keine kulturelle Verankerung in den Primärgruppen. Diese Identität hat sich in Frankreich im Laufe unseres Jahrhunderts herausgebildet dank der Zusammenführung, unter Eingreifen des Staates, von mehr oder weniger organisierten Gewerben mit verschiedengradigen handwerklichen Eigenschaften. Das Handwerk, eine Interessengruppe, unterliegt den Fliehkräften des korporatismus.

Resumen

Bernard Zarca : Identidad del oficio e identidad artesanal.

El oficio constituye un grupo de cultura : se transmite de generación en generación por aprendizaje, tiene su gesto y su lengua que se inscriben en los gremios y asignan un miembro del personal dirigente cuyos límites no son apercibidos como tales en la constitución de la identidad de todo nuevo principiante. Articula diferentes estatutos sin que sea posible reducir su rendimiento al solo interés salarial. No obstante, la acción corporativa fundamentalmente económica, modela la imagen del oficio de manera específica. Al contrario, la identidad artesanal constituida en Francia en el transcurso de nuestro siglo, gracias al reagrupamiento llevado a cabo con la intervención del Estado, de oficios mas o menos organizados y teniendo a diversos grados los caracteres artesanales, no tiene fijación cultural en grupos primarios. La artesanía, agrupamiento de interés común, esta sometida a las fuerzas centrifugas de los sistemas corporativos.

Résumé

Le métier constitue un groupe de culture : il se transmet de génération en génération, par apprentissage. Il a sa gestuelle et sa langue qui s'inscrivent dans les corps et assignent un cadre, dont les bords ne sont pas aperçus en tant que tels, à la constitution de l'identité de tout nouvel entrant. Il articule différents statuts sans qu'il soit possible de réduire leur rapport au seul rapport salarial. L'action corporative, principalement économique, modèle cependant l'image du métier de manière spécifique. A l'inverse, l'identité artisanale, constituée en France au cours de notre siècle grâce au regroupement, opéré avec l'intervention de l'Etat, de métiers plus ou moins organisés et possédant à des degrés divers les caractères artisanaux, n'a pas d'ancrage culturel dans des groupes primaires. L'artisanat, groupe d'intérêt, est soumis aux forces centrifuges des corporatismes.

Bernard ZARCA

Identité de métier et identité artisanale*

RÉSUMÉ

Le métier constitue un groupe de culture : il se transmet de génération en génération, par apprentissage. Il a sa gestuelle et sa langue qui s'inscrivent dans les corps et assignent un cadre, dont les bords ne sont pas aperçus en tant que tels, à la constitution de l'identité de tout nouvel entrant. Il articule différents statuts sans qu'il soit possible de réduire leur rapport au seul rapport salarial. L'action corporative, principalement économique, modèle cependant l'image du métier de manière spécifique. A l'inverse, l'identité artisanale, constituée en France au cours de notre siècle grâce au regroupement, opéré avec l'intervention de l'Etat, de métiers plus ou moins organisés et possédant à des degrés divers les caractères artisanaux, n'a pas d'ancrage culturel dans des groupes primaires. L'artisanat, groupe d'intérêt, est soumis aux forces centrifuges des corporatismes.

Le repérage de l'identité d'un groupe social peut s'effectuer à deux échelles qu'il convient de distinguer. On peut repérer l'identité *du* groupe, en faisant l'histoire du regroupement, lequel implique organisation et représentation. Par représentation, il faut entendre tout à la fois : travail symbolique nécessaire à la constitution puis au maintien de la cohésion du groupe, voire à sa redéfinition lorsqu'il devient important d'en modifier les frontières pour lui conserver sa visibilité et son poids fonctionnel, et processus de désignation des agents habilités à effectuer un tel travail, à parler et à agir au nom du groupe.

La force de l'identité collective se repère, pour un métier, à la puissance corporative : qu'il existe une fédération nationale de la coiffure, riche des cotisations des nombreux syndiqués qu'elle regroupe, que le taux de syndicalisation des coiffeurs non salariés soit considérablement plus élevé

* Les analyses présentées dans cet article s'appuient notamment sur deux enquêtes par questionnaire que nous avons conçues et réalisées dans le cadre du CREDOC, l'une en 1976 sur un échantillon de 452 artisans, l'autre en 1979 sur un échantillon de 460 compagnons de quatre métiers, ainsi que sur

de nombreux entretiens, que nous avons eus avec de tels agents, et récits de vie professionnelle, que nous avons recueillis. Une douzaine de ces récits commentés ont été publiés dans : B. Zarca, *Les artisans, gens de métier, gens de parole*, Paris, L'Harmattan, 1987.

que celui des esthéticiennes, que cette fédération ait su contrôler l'accès à l'exercice indépendant du métier en obtenant des pouvoirs publics une loi limitant cet accès aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou professionnel — ce qu'aucun autre métier organisé et rattaché à l'artisanat n'a pu obtenir jusqu'à ce jour —, qu'elle multiplie les manifestations de prestige (concours, exhibitions, expositions), tout cela est révélateur d'une forte identité.

Les raisons de l'organisation professionnelle sont principalement économiques. Le métier doit défendre ou promouvoir des intérêts directement matériels : négociation des conditions d'achat des matières premières, limitation de la taxation ou libération des prix de vente, obtention de crédits ou subventions de l'Etat pour la formation professionnelle, etc. Affrontant d'autres groupes dans l'échange, luttant pour le partage de la valeur, le métier peut être conduit à s'allier à d'autres métiers pour mener ce combat dans de meilleures conditions. On pourrait donc penser que l'identité collective du groupe résulterait de la confrontation de ce dernier à ce qui est objectivement son extérieur, à ce qui, étant autre que lui et le lui rappelant dans l'échange, lui permettrait d'opérer le décentrement nécessaire à la prise de conscience, à l'aperception de ce qui le caractérise en propre.

Ce repérage de l'identité collective est insuffisant. Le sociologue doit également travailler à une autre échelle qui est celle des groupes primaires — l'échelle individuelle se confondant nécessairement avec cette dernière. Contre la thèse selon laquelle l'identité du groupe lui adviendrait de sa confrontation à un extérieur, il faut tout d'abord affirmer que l'identité ne saurait être réduite à la conscience de l'identité, ni à sa mobilisation et que, si conscience il y a, c'est celle d'une identité plurielle, clivée, prise dans un système symbolique de différences multiples. Certes, le charpentier a besoin du non-charpentier (du maçon, du couvreur, etc.) pour affirmer son identité, pour jeter un regard distancié sur sa propre tenue, ses propres gestes, ses outils, son jargon, etc. Mais vivrait-il uniquement dans un univers « charpenté », celui-ci serait encore suffisamment structuré et différencié pour qu'à travers ces différences (dont la plus importante est celle des âges qui permettent de distinguer l'apprenti, le jeune compagnon, le compagnon confirmé, le maître) constamment symbolisées, apprises et intériorisées, il construise son identité de métier : à la fois la sienne et celle qu'il saura reconnaître chez ses compagnons de travail, même si leurs échanges verbaux ne commencent pas par une formule rituelle du type : « Nous les charpentiers... ».

L'identité se manifeste d'abord et doit être repérée dans les groupes primaires où elle se constitue. Ces groupes sont « naturellement » clivés par des rapports de génération. Aussi commencera-t-on par analyser la relation entre identité et culture de métier. Pour qu'une telle culture vive, il faut en effet qu'il y ait *transmission à l'échelle des générations*, non seulement de savoirs et de savoir-faire capitalisés, mais aussi de valeurs,

de manières d'être, de symboles, la culture étant elle-même la trame symbolique nécessaire au processus d'identification. L'identité commune ne se forge pas d'abord par un travail de distinction vis-à-vis d'un extérieur (surtout si l'on suggère que cette distinction résulte d'une concertation), non plus que par un mouvement d'homogénéisation interne, par effacement des différences — travail et mouvement sans doute nécessaires à la constitution du groupe, dont les membres sont aussi des concurrents, en tant que groupe organisé et représenté. Au contraire, elle se forge par la différenciation interne, sans laquelle il n'est de culture possible. Le rapport de similitude qui est une des conditions de possibilité de l'identité se double d'un système de différences qui lui est organiquement lié, de telle sorte que la dialectique du même et de l'autre est récurrente et inhérente au procès de constitution de l'identité.

Dans le cadre de cette problématique, on est conduit à poser les questions suivantes : en quel sens peut-on affirmer qu'il y a des cultures de métier ? comment l'identité de métier se constitue-t-elle au sein d'une telle culture ? comment s'exprime-t-elle à travers la gestuelle, la langue du métier, mais aussi les relations statutaires, les luttes de prestige, les relations entre gens de métiers connexes, entre artisans et clients, etc. ?

Toutes ces questions ne sont posées qu'à l'échelle des groupes primaires. Pour y répondre, il faut supposer que le métier dont on parle existe déjà. S'il est exclu, dans le cadre de cet article, de retracer l'histoire de tel ou tel métier, il convient cependant d'indiquer selon quel processus un métier délimite son territoire, comment, par exemple, il se différencie d'un métier de même souche. A l'inverse, on indiquera comment les transformations de la division du travail portent atteinte à l'unité d'un métier, à sa culture et à son identité. Puis on analysera les effets identificatoires du mouvement de regroupement des métiers en familles.

Le regroupement d'un ensemble de métiers au sein de ce qui sera historiquement défini comme étant l'artisanat constitue un exemple particulièrement intéressant d'un tel mouvement centripète. Son analyse permettra de montrer en quoi l'identité d'un « groupe d'intérêt » diffère de celle d'un « groupe de culture » : l'artisanat est soumis aux forces centrifuges des corporatismes, non seulement parce que les intérêts matériels particuliers sont souvent plus importants que ceux qui justifient la solidarité artisanale, mais aussi parce que l'affirmation identitaire des métiers a des fondements culturels plus ou moins solidement établis, ces métiers présentant à des degrés divers les caractères artisanaux.

Culture et identité de métier

Si l'on peut parler de culture de métier au sens fort du mot culture, c'est que le métier est *transmis* selon un processus qui règle les rapports entre les générations et les âges.

Le métier, capital de savoirs et de savoir-faire objectivés dans des œuvres et des outils, existe aussi à l'état incorporé. Il est transmis par apprentissage, c'est-à-dire dans une relation d'homme à homme, plus exactement de maître adulte à apprenti enfant ou adolescent. Cette transmission, étalée dans le temps, progressive, marquée par des étapes que les compagnonnages ont ritualisées, n'est pas uniquement un transfert d'informations, de procédures d'utilisation d'instruments, de recettes, de techniques, de modes opératoires. Elle est tout à la fois une mise en forme du corps et de l'esprit qui s'opère par identification. Tout d'abord, par identification mimétique : le geste appris est un geste regardé, c'est-à-dire un geste à la fois technique et expressif, un geste qui s'accompagne de mimiques, d'exclamations, de signes verbaux, un geste qui se déploie dans un espace assignant aux différents sens leur degré d'éveil, et aux relations humaines leur caractère : d'intimité si chacun est penché sous un rond de lumière et concentré sur son ouvrage, de convivialité si la coopération est nécessaire dans l'effort, etc. Ce geste n'est pas celui d'une machine qui gagne en précision ce qu'elle perd en identité. Non seulement l'apprenti fait *comme* le maître, mais le maître fait en sachant que l'autre le regarde faire — ce qui veut dire que le mimétisme n'est pas l'imitation au sens où un modèle serait reproduit sans qu'il ne se sente concerné par le fait qu'il est reproduit. La relation qu'il implique est une relation d'identifications croisées. En reproduisant le geste du maître, l'apprenti, plus tard le compagnon, ne fera pas le même geste. Le geste du métier s'inscrit dans une dialectique intersubjective à laquelle « le narcissisme des petites différences » (pour reprendre l'expression de Freud) confère sa logique. Il est tout à la fois dialogue avec la matière et dialogue entre gens du métier. Tendance à faire pareil et tendance à faire distinctement, pour progresser, pour s'affirmer, pour arriver à la maîtrise du métier, vont de pair, comme vont de pair rivalité potentielle et réciprocité tendancielle.

Cet idéal culturel de maîtrise confère à la culture du métier son statut que Sapir qualifiait d'authentique (1). Il le fait d'autant mieux que « les aspirations et les intérêts fondamentaux » des gens de métier sont eux-mêmes culturellement produits. L'habitus professionnel du jeune apprenti se forge en harmonie avec l'habitus dont il est porteur depuis l'enfance. Fils d'artisan, d'ouvrier de l'artisanat, d'exploitant agricole traditionnel, l'apprenti vient d'un milieu social qui cultive des valeurs de travail et d'effort — milieu où les rapports d'autorité père/fils sont homologues à ceux qui lient le maître à ses subordonnés dans l'atelier. L'apprentissage assigne au futur homme de métier une manière d'être, un idéal : la réussite professionnelle par l'accès à la maîtrise du métier et son exercice indépendant. C'est pourquoi l'apprentissage constitue une espèce très particulière d'investissement de forme (2) : sans formalisation aucune, ayant un degré

(1) Cf. Edward Sapir, *Cultures authentiques et cultures inauthentiques. Anthropologie. 2. Culture*, Paris, Ed. de Minuit, 1969, pp. 133-166.

(2) Cf. Laurent Thévenot, « Les investis-

sements de forme », *Cahiers du Centre d'étude de l'emploi*, numéro spécial « Conventions économiques », 1986, pp. 21-72.

minimal d'objectivation. La formalisation, par le bordereau de travail qui explicite la procédure à suivre et précise les temps d'exécution de la tâche, etc., par le règlement d'atelier, l'accord d'entreprise, la convention de branche, la loi, est nécessaire à un mode de production des choses qui s'est éloigné à un point tel du mode de production des producteurs qu'il n'y a plus adéquation entre « les aspirations » de l'individu et ce que le travail exige de lui. Tel n'est pas le cas au sein de la culture de métier qui produit tout à la fois ses hommes et ses œuvres, de telle sorte que les premiers en acceptent les contraintes sur le mode du *cela va de soi*. Certes, l'adhésion culturelle de l'apprenti ne va pas sans violence symbolique; mais c'est une violence de même type que celle qui est subie par l'enfant au sein de sa famille. Les contraintes sont intériorisées avant même qu'elles ne puissent apparaître comme externes. Parlant de celles-ci, un jeune ouvrier plombier, interviewé en 1979, nous disait que, dans la mesure où il les avait vécues en tant qu'apprenti, « c'était incorporé dans (sa) personne ». Il faut que, l'âge venant, la probabilité d'installation à son propre compte devienne objectivement négligeable, que cette éventualité soit désormais exclue du champ des possibles, pour que les contraintes fortes, d'horaires et de durée du travail notamment, d'un métier tel que la pâtisserie s'externalisent en quelque sorte et que les compagnons pâtisseries les stigmatisent. Il faut que les jeunes ouvriers soient désormais recrutés, après leur échec scolaire, dans un milieu social qui ne les a dotés d'aucun moyen leur permettant d'envisager l'avenir conformément à l'idéal du métier pour qu'ils refusent des conditions de travail jugées normales par leurs aînés (3).

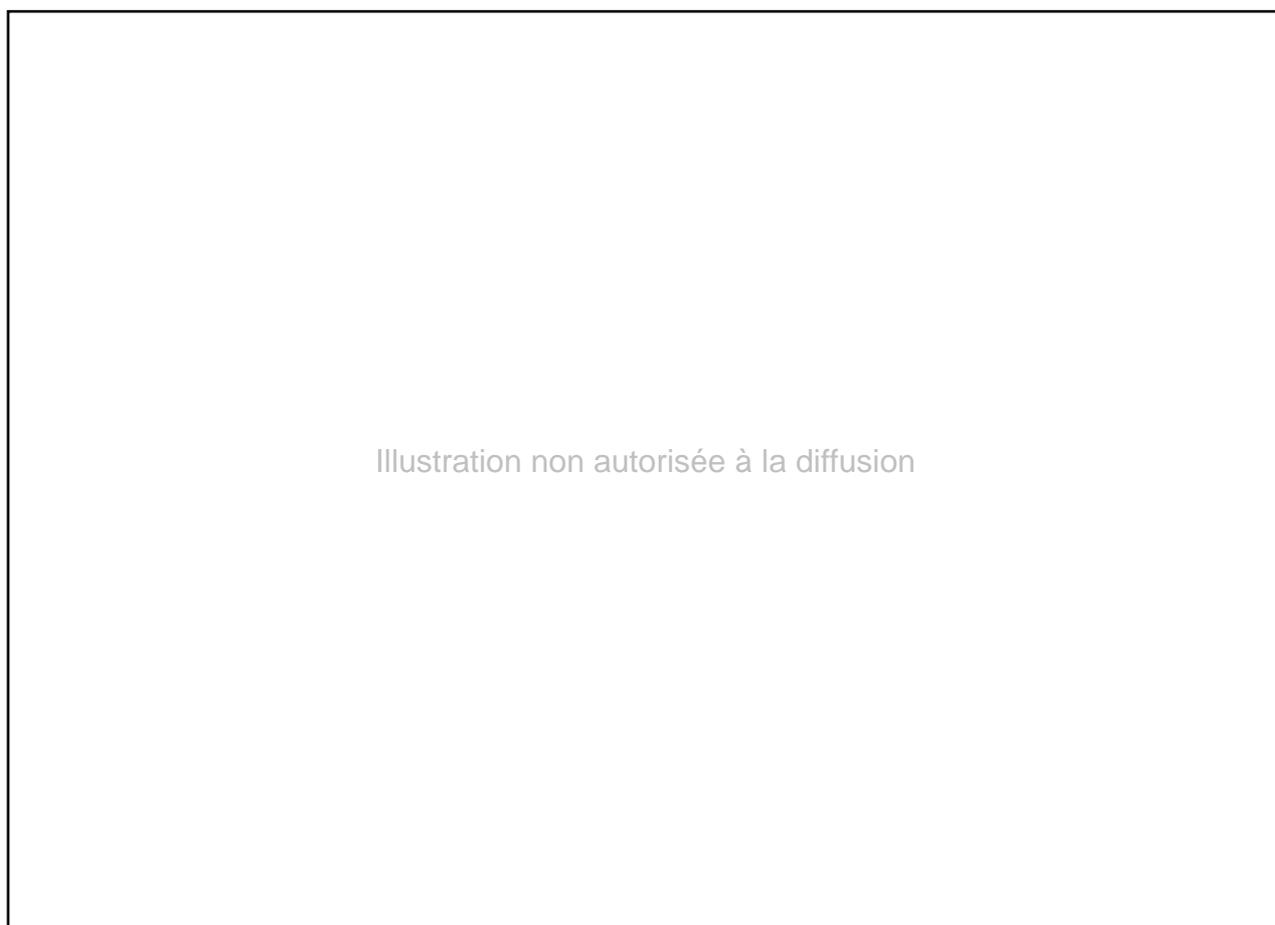
La fonction non technique de l'apprentissage du métier se révèle au mieux dans le fait que les anciens apprentis sont, par opposition aux ouvriers ayant reçu une formation en école ou qui se sont formés sur le tas à un âge plus avancé, ceux qui ont les plus grandes chances de s'installer à leur compte, d'avoir alors une entreprise pérenne et de former eux-mêmes des apprentis. La proportion d'ouvriers de l'artisanat en 1972, désormais artisans en 1977, était de 11 % parmi les anciens apprentis, contre 4 % seulement parmi les autres. Pour la période 1965-70, ces proportions étaient respectivement de 10 % et 6 %. La proportion d'artisans ayant trente-cinq ans au plus à une date donnée et qui avaient perdu leur statut d'indépendant ou d'employeur cinq ans plus tard, quel qu'ait été leur cheminement professionnel entre ces deux dates, était plus faible, aussi bien en 1972 qu'en 1965, pour le groupe des anciens apprentis : 16 %

(3) Les compagnons de l'artisanat de moins de 26 ans et dont le père était exploitant agricole ou petit patron étaient 27 % en 1970 et 23 % en 1977 (exploitation secondaire des enquêtes FQP, B. Zarca). L'enquête CREDOC de 1979 permettait de savoir si le père d'un compagnon était lui-même ouvrier de l'artisanat. Les compagnons de moins de 30 ans, interrogés lors de l'enquête, étaient,

pour 33 % d'entre eux, fils d'exploitant agricole, de petit patron ou d'ouvrier de l'artisanat, contre 41 % des compagnons de plus de 30 ans. De plus, les jeunes compagnons de moins de 26 ans affirmaient être non satisfaits de leurs conditions de travail dans 34 % des cas, contre 22 % des autres compagnons interrogés.

contre 29 % entre 1965 et 1970, 15 % contre 26 % entre 1972 et 1977 (4). Parmi les artisans interrogés en 1976 qui s'étaient installés depuis moins de 10 ans, 61 % des anciens apprentis répondaient que, depuis leur installation, leur entreprise s'était progressivement développée, contre 53 % des autres. Parmi l'ensemble des artisans interrogés, 15,7 % des anciens apprentis formaient eux-mêmes un apprenti au moment de l'enquête, contre 6,0 % des autres. Enfin, les anciens apprentis sont, parmi les artisans, ceux qui affirment le plus fréquemment que l'apprentissage est nécessaire à l'acquisition de leur métier et qu'un artisan doit former des apprentis (voir *tableau I*).

TABLEAU I.

The table area is a large empty rectangle with a thin black border. In the center of this rectangle, the text "Illustration non autorisée à la diffusion" is printed in a light gray font.

L'élitisme de métier

Il y a un sens noble au mot culture : le meilleur de l'humain. L'homme cultivé serait pétri de culture et contribuerait à l'accroissement du patrimoine culturel de son pays. De ce point de vue, les métiers ont, eux aussi, leurs élites culturelles, qui les représentent le plus dignement, qui

(4) Exploitation secondaire des enquêtes FQP 70 et FQP 77 de l'INSEE mises à notre disposition par l'intermédiaire du LASMAS.

en incarnent les valeurs d'excellence -- l'exigence éthique allant de pair avec la rigueur technique et l'aspiration esthétique --, qui « possèdent » leur métier dans toutes ses dimensions, de telle sorte qu'ils peuvent le faire progresser, en continuité ou en rupture avec son passé, mais toujours de l'intérieur. L'apprentissage, mode culturel d'incorporation du métier qui exclut la formalisation, est, du fait même de cette exclusion, producteur d'une forte identité. Les élites compagnonniques le savent qui requièrent du jeune aspirant qu'il continue de se former en faisant son Tour de France avant de l'accueillir au sein de leurs sociétés. Conformément à l'idéologie compagnonnique, l'homme ne saurait accéder au spirituel sans avoir cheminé du manuel à l'intellectuel. Les gestes du métier seraient non seulement des « concepts manuels », mais aussi le médium d'un dialogue authentique avec le monde. Ils seraient la condition d'une « humanisation » conjointe de l'espèce et de l'univers matériel, le sentiment esthétique, voire le sentiment religieux, s'enracinant dans le faire et non dans le voir. *Les compagnons* se veulent les derniers dépositaires de la mémoire d'une civilisation de la main qu'ils veulent préserver. Ils valorisent un passé qui survit. Ces résistants, ces passéistes, contribuent en tout cas à former des élites dont l'attitude, le manière de vivre, le comportement sont révélateurs de ce que l'identité de métier peut constituer le principe organisateur de toute une vie.

La gestuelle

L'identité de métier s'exprime dans les gestes. Ceux-ci sont « pris » dans l'action technique. Les qualités physiques de la matière comme celles de l'objet à produire, les limites naturelles des mouvements du corps et de la motilité, mais aussi, à l'intérieur de ces limites, les possibles ouverts par une panoplie d'outils assignent aux gestes du métier leur spécificité. On reconnaît un métier à sa gestuelle. En quoi ces gestes techniques contribuent-ils à la constitution comme à l'expression de l'identité ? En quoi seraient-ils différents de ceux d'un robot dont on peut concevoir qu'il puisse s'adapter aux variations des qualités de la matière, dans une fabrication en série ? Un robot n'a certes pas d'état intérieur, eût-il besoin d'énergie pour fonctionner. Le forgeron, au contraire, exprime sa gaieté, sa tristesse, sa fatigue du moment dans la force et le rythme de ses coups de marteau sur l'enclume. Mais, au-delà des variations conjoncturelles de cet état, on peut reconnaître dans les gestes un langage : en tant qu'ils ont été appris, les gestes ne mettent pas seulement en relation un homme avec la matière, mais un homme avec la culture dont il est le produit, un homme avec des modèles. Les gestes du métier directement orientés vers un but ne sont pas purement fonctionnels. Les gestes expressifs (de colère, de satisfaction, etc.) pourraient en être distingués et relever d'une culture première qui en aurait inscrit la symbolique dans le corps. Mais les gestes du métier et les gestes expressifs se conditionnent réciproquement et,

gestes quotidiens, finissent par fusionner. Une même matrice de schèmes expressifs prévaut (5), du moins dans les situations de travail. C'est elle qui se transmet et non point une procédure formelle. Il est une dimension essentielle du geste appris : il est appris de quelqu'un qui l'a lui-même appris d'un autre. Les raisons du geste comme celles de ses lentes transformations corrélatives de celles des outils sont apparemment oubliées : elles sont données avec lui, dans l'acte. Le geste du métier implique un rapport à une gestuelle déjà constituée dans laquelle sont pris ceux qui le transmettent. Ainsi, une esquisse de geste technique signifie, à qui en possède le sens pratique, tel ou tel affect, telle interrogation ou telle réponse, tel conseil ou tel ordre, telle appréciation ironique ou admirative du « beau boulot » d'un tiers, etc. En tout cela, l'identité se forge par la gestuelle et s'y exprime. On peut y lire l'âge du métier : comme les manières de l'ancienne bourgeoisie diffèrent de celles des nouveaux riches, le geste millénaire du forgeron, que le temps a comme « épuré », diffère de celui du réparateur d'automobiles même pas centenaire. Il y a une mémoire du geste qui est inscrite dans le geste tant qu'il est transmis. Un déficit identitaire peut être irréversible faute de transmission, comme une langue peut mourir, toute conservée qu'elle serait dans les livres.

Il est des métiers minutieux, aux gestes précis, de faible amplitude : le travail à la lime du bijoutier exige de lui jusqu'à un rythme respiratoire qui n'est pas celui du charpentier dont les gestes sont larges, toniques, et impliquent une adresse de tout le corps et non seulement celle des mains. Cette « virilité » du geste du charpentier qui affronte, dans de larges espaces et parfois par temps rude, une matière qui résiste à son corps tout entier, dont le travail, le levage en particulier, exige la conjugaison des efforts de plusieurs hommes, ne peut s'effacer au moment du repos, lorsqu'il « serre la pince d'une coterie », « boit un coup », raconte une histoire. Ce geste requis, dans la mesure où il est un geste appris, qu'il va de soi, dans le milieu de travail, n'est ni contrôlé ni censuré. Par lui s'affirme une identité qu'il a contribué à produire. Il n'y a pas de gaucherie dans les gestes du métier, même si l'habileté, l'adresse, l'astuce varient selon les individus, car ce sont des gestes légitimes. Si ceux du charpentier sont rudes, ceux du pâtissier, habitué à travailler les pâtes, les crèmes, les coulis, sont plus ronds, plus coulés et ceux du coiffeur, plus précieux, plus raffinés, « féminins ». Bref, le métier s'inscrit dans le corps dont l'aisance est rehaussée par le vêtement de travail. Fonctionnel, qu'il soit blouse, pantalon large, salopette, etc., celui-ci est aussi attribut de l'identité corporative.

(5) En effet, les gestes expressifs sont d'abord appris dans l'enfance. Des schèmes se substituent donc à des schèmes plus anciens en une période de la vie où l'individu a justement besoin de nouvelles identifications. Les schèmes premiers peuvent cepen-

dant être réactivés en dehors des situations de travail, par mimétisme, selon un processus analogue à celui qui fera qu'un « émigré du Sud-Ouest » tendra à retrouver l'accent qu'il croit avoir « perdu » lorsqu'il retournera au pays.

La langue du métier

Chaque métier a ses outils et ses termes techniques propres. Il existe bien sûr des outils ou instruments, tel le ciseau, dont le principe opératoire est le même, mais qui diffèrent selon la matière qu'ils entaillent, pénètrent, etc., de telle sorte que chaque métier leur assigne un nom distinct. Lorsque ces outils sont vraiment similaires, qu'ils sont utilisés par des métiers connexes, ils se voient attribuer des noms distincts dans les différents jargons de métier. Si chaque métier s'identifie à ses outils en leur donnant souvent des noms qui sont des métaphores corporelles (6), il désigne aussi ses membres dans un vocabulaire qui lui est propre. Il ne s'agit pas seulement de surnoms dans lesquels on peut lire les qualités et les travers de chacun, dans son rapport au travail et à ses compagnons, de noms d'adoption, dans les sociétés compagnonniques, qui révèlent un trait saillant : une qualité professionnelle ou morale, souvent accompagnée d'une origine géographique. Il peut s'agir de la « traduction » de noms légitimes de métiers connexes dans un jargon commun aux gens de ces métiers. Ainsi, par exemple, les hommes de métiers différents s'interpellent par leur nom de métier sur les chantiers; mais il s'agit d'un nom qu'eux seuls comprennent. L'effet identificatoire de ce jargon commun provient de ce que les distinctions qu'il opère ne sont que localement maîtrisées. C'est au sein de l'univers culturel des métiers du bâtiment et seulement là que le *pierreux* (le tailleur de pierres) s'oppose au *bois debout* (le charpentier), au *coucou* (le couvreur), etc. Cet univers dont est exclue toute autre corporation confère aux distinctions toute leur signification. La hiérarchie de prestige des métiers du bâtiment, qui trouve mille moyens de se signifier sur les chantiers, tendrait à s'estomper dans un contexte plus large qui inciterait les uns et les autres à se présenter comme gens du bâtiment. Le nombre d'années nécessaire à la complète maîtrise du métier et la plus ou moins grande complexité des techniques mises en œuvre ne peuvent expliquer cette hiérarchie qu'une longue histoire a produite — une histoire qui s'est inscrite dans les proverbes, les chansons de métiers et, plus prosaïquement, dans le vocabulaire.

Les familles de métiers, parfois des sous-familles, voire un seul métier, distinguent par des termes différents les échelons d'une hiérarchie linéaire de qualifications. Certes, l'élaboration de conventions collectives, cet investissement de forme destiné à produire de l'homogène, conduit à la création d'un code commun d'appellations de qualifications dans telle ou telle branche. Mais dans les métiers de l'artisanat, à la forte identité, des termes continuent d'être usités dont le sens varie selon les métiers. Ainsi par exemple, le mot « commis » désigne un jeune ouvrier sortant d'apprentissage et n'ayant pas encore effectué son service militaire, dans les métiers

(6) Cf. Damien Cru, « Langue de métier et organisation du travail », dans *Le travail en chantier*, Paris, Plan Construction et

Habitat, 1985, pp. 147-158. L'auteur analyse finement le cas des tailleurs de pierres.

de farine (boulangerie, pâtisserie). Il désigne une fonction du haut de la hiérarchie, dans les entreprises traditionnelles du bâtiment, en charpente notamment : un technicien de chantier, selon la terminologie des conventions collectives.

Les gens de métier donnent des signes évidents de leur identité lorsqu'on les interroge sur leur activité professionnelle, lors d'enquêtes de terrain. Laurent Thévenot et ses collaborateurs ont analysé les écarts entre les déclarations des situations professionnelles d'ouvriers au recensement de 1975, d'une part, et à l'enquête Emploi que l'INSEE avait réalisée la même année, d'autre part (7). Ils ont ainsi montré que l'instabilité d'appellation (par opposition au flou inhérent à tout chiffrage) était minimum dans les métiers traditionnels de l'artisanat : coiffeur, réparation du cuir, pelleterie, tannerie, mégisserie, cordonnier-réparateur, bottier, matelassier, tapissier, boucher (8), etc. A l'inverse, les ouvriers de la grande industrie, notamment ceux des industries de process, fournissent les réponses les plus instables. On ne saurait uniquement rendre compte de cette opposition par celle des conditions « objectives » de travail, car les transformations de ces conditions s'accompagnent le plus souvent de changements d'appellations qui ne sont pas « innocents ». Ainsi par exemple, la grille indiciaire des industries chimiques est « dépersonnalisante » en ce qu'elle n'utilise pas de noms de métiers, mais des catégories d'emplois accompagnées de coefficients pour désigner la place de chacun dans un processus de production très largement automatisé. Tel n'est évidemment pas le cas dans les métiers traditionnels.

Lors d'une enquête réalisée en 1979 auprès de compagnons pâtisseries et plombiers-couvreurs, on avait demandé à ces derniers « ce qui était marqué sur (leur) bulletin de paie concernant (leur) travail dans l'entreprise : métier, qualification, échelon, etc. » (9). On peut regrouper les réponses à cette question ouverte en cinq catégories, selon que sont mentionnés ou non sur le bulletin de salaire le métier, la catégorie et l'échelon hiérarchique (*Tableau II*).

On peut remarquer que la mention du métier est quasiment la règle. Toutefois la mention de ce que l'individu est ouvrier, de même que celle de sa position hiérarchique sont beaucoup plus fréquentes pour les plombiers et couvreurs qui relèvent de la convention collective du bâtiment, laquelle avait plus d'un quart de siècle d'existence en 1979, tandis qu'une convention collective nationale n'avait été signée qu'en mars

(7) Cf. Laurent Thévenot. « Un emploi à quel titre: l'identité professionnelle dans les questionnaires statistiques », dans *Les catégories socioprofessionnelles et leur repérage dans les enquêtes*, Etudes méthodologiques, INSEE, Archives et Documents, n° 38, 1981.

(8) Remarquons que les auteurs donnent parfois le nom du métier et parfois celui de l'activité économique. Il y a justement correspondance, le plus souvent bi-univoque,

entre eux dans les métiers de l'artisanat, par opposition à l'industrie. La stabilité d'appellation signifie que d'une enquête à l'autre l'individu fournit la même réponse, dans sa forme.

(9) Enquête CREDOC 1979. Il y avait également des coiffeurs et des réparateurs automobile dont nous n'avons pas encore analysé les réponses.

TABLEAU II

% de réponses

Sont mentionnés sur le bulletin de salaire :	Plombier-couvreur	Pâtissier
le métier uniquement (1)	2,4	39,8
le métier et une indication d'échelon hiérarchique (2)	0,0	12,8
le métier et le fait que l'individu est ouvrier (3)	1,2	26,9
le métier, le fait que l'individu est ouvrier et une indication d'échelon (4)	78,0	17,9
le fait que l'individu est ouvrier et une indication d'échelon (aucune référence au métier) (5)	8,4	2,6
TOTAL	100	100
Nombre de réponses obtenues/nombre d'observations	80/112	82/113

(1) Exemple : pâtissier, plombier, chauffagiste, etc.

(2) Exemple : pâtissier, 3^e échelon.

(3) Exemple : ouvrier pâtissier, ouvrier couvreur.

(4) Exemple : ouvrier pâtissier 8^e échelon, chauffagiste, OHQ, ouvrier plombier OQ2.

(5) Exemple : OHQ, OS3, OP2.

1976 dans la boulangerie-pâtisserie et qu'une telle convention était en cours d'élaboration, au moment de l'enquête, dans la pâtisserie (10).

La langue et la gestuelle, en tant qu'elles expriment un système symbolique dont les corps sont les lieux d'inscription, sont les composantes majeures de l'identité parce qu'elles assignent un cadre dont les bords ne sont pas aperçus à la construction de celle-ci chez chaque nouvel entrant dans le métier : en général un adolescent qui fait alors des choix de vie et est ouvert à de nouvelles identifications. Les marques les plus fortes de l'identité sont sans doute celles dont il est le moins aisé de prendre conscience; et la reconnaissance du semblable ne va pas sans une méconnaissance de ce qui fonde l'identité. Cependant, et comme nous allons le montrer par l'analyse des relations statutaires, la différenciation interne des statuts impliquée nécessairement pas les différences de

(10) Les métiers du bâtiment étaient, au début du siècle, parmi ceux qui avaient signé le plus grand nombre de conventions collectives départementales. Entre 1919 et 1925, 226 conventions furent portées à la connaissance du Ministère du travail, contre respectivement 336, 241 et 160 dans le vêtement, les métaux et l'alimentation (cf. W. Qualid et Ch. Picquemard, « Salaires et tarifs, conventions collectives et grèves »,

dans *La politique du Ministère de l'armement et du Ministère du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 1927).

Un pâtissier peut travailler dans une boulangerie-pâtisserie ou dans une pâtisserie. Il existe une fédération patronale (artisanale) de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie et une fédération patronale (artisanale) de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie.

génération et d'âge, dans la mesure où elle s'inscrit dans une culture commune, renforce le sentiment de l'identité au même titre que l'objectivation de celle-ci dans des œuvres.

Complicité de métier et estime professionnelle

Apprentis, compagnons, artisans d'un même métier ont une culture commune. L'installation constitue pour la grande majorité d'entre eux une étape du cursus professionnel qu'il faut s'efforcer d'atteindre (11). Tous ne l'atteignent pas. Cependant, l'identité de métier se nourrit des différences statutaires. Nous l'avons montré en analysant la relation entre maître et apprenti. La relation entre artisan et compagnon s'inscrit également dans la logique du métier. Il est impossible de la réduire à un simple rapport salarial : artisan et compagnon ont subi le même type de formation professionnelle. Ils travaillent côte à côte. L'un est un ancien compagnon et l'autre un artisan potentiel. L'un et l'autre *sont du métier*. Ce qui veut dire que chacun voit en l'autre une part de lui-même : l'artisan voit dans le compagnon celui qu'il a été, le compagnon voit dans l'artisan celui qu'il voudrait être.

Certes, les cas réels ne sont pas toujours conformes à ce modèle. Il est ainsi des patrons qui ne sont pas des gens de métier. Même dans la coiffure, il est possible, pour qui en a les moyens financiers, d'ouvrir un salon. Il suffit d'en confier la gestion technique à un professionnel qui détient le brevet de maîtrise. De plus, la distance entre artisan et compagnon s'accroît avec la taille des entreprises. Lorsqu'il est absorbé par des tâches gestionnaires, commerciales et administratives, l'artisan, tout homme de métier qu'il est, « met moins souvent la main à la pâte », parfois même plus du tout. Il est possible d'apprécier en quoi l'appartenance commune au métier « symétrise » les relations entre patron et salarié en analysant leurs échanges non directement impliqués par la situation de travail : l'intensité de ces échanges, dont le caractère symbolique est plus ou moins marqué, est plus faible lorsque le patron n'exerce pas quotidiennement son métier.

On demandait aux compagnons (enquête CREDOC 1979) s'il leur arrivait de rendre service à leur patron et s'il arrivait à celui-ci de leur rendre service. Il s'agit en ce cas d'échanges matériels principalement : aide au bricolage, courses pour le compte personnel du patron, prêt du véhicule de l'entreprise au salarié pour ses besoins personnels, etc. Ces échanges entrent dans le cadre d'une économie informelle dont le salaire officiellement versé en échange du travail officiellement fourni ne révélerait l'existence qu'à celui qui en saurait déjà la logique toute particulière. On

(11) 79 % des compagnons interrogés lors de l'enquête CREDOC 1979 affirmaient que tel était l'idéal qu'il fallait s'efforcer de réaliser.

demandait également aux compagnons enquêtés s'il leur arrivait de « boire un pot » avec leur patron, s'il leur arrivait de déjeuner avec lui au restaurant — ce qui suppose une plus grande proximité sociale —, s'il leur arrivait d'être invités chez leur patron et, inversement, s'il leur arrivait d'inviter ce dernier chez eux. Il est remarquable qu'en croisant les réponses à ces deux dernières questions, comme à celles portant sur les services matériels, on puisse observer une très grande réciprocité des comportements : il est exceptionnel qu'un compagnon rende service à son patron « souvent » ou « quelquefois » sans que celui-ci ne le fasse, et réciproquement. Il est également exceptionnel qu'il l'ait invité chez lui sans que l'inverse ne se soit produit. Les cas où le patron invite son salarié chez lui « souvent » ou « quelquefois » sans que celui-ci n'ait osé ou pu lui rendre l'invitation, sinon rarement, existent, mais sont très peu nombreux (moins de 10 % des réponses).

L'intensité des échanges, indiquée par la fréquence des réponses « souvent » ou « quelquefois » (par opposition aux réponses « rarement » ou « jamais »), est globalement plus élevée pour les échanges de services et les verres que l'on s'offre que pour les déjeuners communs et les invitations à domicile, mais elle est toujours significativement plus élevée pour le sous-groupe des compagnons ayant répondu par ailleurs que leur patron participait régulièrement au travail productif — 63 % des interviewés — que pour le sous-groupe de ceux qui avaient répondu l'inverse — 35 % des interviewés (12) (voir *tableau III*). C'est dire combien la complicité du métier colore les relations statutaires. Ces relations sont formellement asymétriques. Mais, en pratique, il est bien des manières, réelles ou imaginaires, de les « symétriser ». L'ouvrier peut se vivre comme l'égal du patron dans la mesure où il est autonome pour l'organisation de son travail et peut éventuellement dialoguer avec les clients, répondre au téléphone, etc. A la question suivante : « Pouvez-vous dire : dans mon travail, je suis mon propre patron tout en étant salarié ? », 42 % des compagnons interrogés en 1979 avaient choisi de répondre : « Oui, c'est tout à fait ça »; 28 % : « Oui, c'est à peu près ça »; 20 % : « Non, je ne peux pas dire ça »; 9 % : « Non, ce n'est pas ça du tout » (13). La distribution des réponses varie principalement en fonction de l'âge et permet d'opposer les compagnons de moins de 26 ans qui fournissent la première réponse dans 21 % des cas et la dernière dans 23 % des cas, à tous les autres.

Lorsque le travail en commun est quotidien, les différences statutaires tendent à s'effacer. Les mêmes gestes, l'entraide, l'emploi des mêmes mots pour échanger des informations, le même rapport au corps, la même fatigue, la même « saleté » dans les mêmes vêtements de travail expriment on ne peut plus concrètement l'identité de métier. Il suffit cependant de

(12) Se décomposant en 15 % qui avaient répondu que le patron « donnait un coup de main » de temps à autre, lorsque le travail l'exigeait, 20 % qu'il ne le faisait jamais, voire

ne venait jamais dans l'établissement. 2 % des interviewés n'avaient pas répondu à la question.

(13) 1 % n'ont pas répondu à la question.

TABLEAU III. — *Intensité des échanges matériels et symboliques*

Variations, selon que l'artisan participe régulièrement (groupe 1) ou non (groupe 2) au travail de production, de la distribution des réponses des compagnons aux questions suivantes :
« Est-ce qu'en dehors du travail, il vous arrive de ... (à) (avec) votre patron ? »

(% en ligne)

Echanges entre artisan et compagnon	Groupes	Réponses			Total	I*	$\chi^2_{i^{**}}$
		Souvent Quelquefois	Rarement	Jamais			
Prendre un pot	1	57	18	25	100	0,79	6,18 .025
	2	45	25	30	100		
Rendre service	1	58	17	25	100	0,74	8,82 .005
	2	43	19	38	100		
Lui, vous rendre service	1	56	16	28	100	0,77	6,59 .01
	2	43	17	40	100		
Déjeuner au restaurant	1	25	15	60	100	0,64	4,78 .05
	2	16	22	62	100		
L'inviter chez vous	1	21	14	65	100	0,38	11,97 .005
	2	8	12	80	100		
Lui, vous inviter chez lui	1	27	22	51	100	0,56	7,26 .01
	2	15	16	69	100		

* Indicateur égal au rapport entre la proportion des réponses « souvent ou quelquefois » dans le groupe 2 et la proportion des mêmes réponses dans le groupe 1.

** On calcule un χ^2 à 1 degré de liberté, après avoir regroupé les réponses « rarement » et « jamais » ; on donne la valeur calculée et le seuil de significativité.

peu pour briser cette belle harmonie. Un patron, fût-il du métier, qui porte un « complet-cravate » et passe la journée dans son bureau vitré tandis que les compagnons en bleu s'affairent à l'atelier, sera nécessairement « de l'autre bord ». Il reste cependant qu'il existe tout un continuum de situations. Un patron gestionnaire peut donner des signes de son appartenance au métier : s'il passe chaque jour à l'atelier, s'intéresse au travail de chacun, encourage l'un, donne un conseil avisé à l'autre, remarque, en expert, une imperfection, admire « un beau boulot », etc., il sera autrement respecté que celui qui, ayant hérité d'une affaire ou s'étant lancé, avec l'esprit d'entreprise, dans une activité dont il ignore les traditions, ne sait juger du temps ou de la qualité d'un travail, semble « déplacé » dans l'atelier parce que son corps n'y prend pas spontanément les postures adaptées à « la courbure de l'espace de travail », risque de commettre un impair en présence d'un client connaisseur en confondant deux termes techniques, etc. Un tel patron n'a pas l'éthos du métier. Voudrait-il imposer un accroissement des rendements sans respecter les normes traditionnelles qu'il liguerait contre lui toute une équipe d'ouvriers.

L'échelle des qualifications, en général très resserrée dans les petites unités de production, a de bonnes chances d'être parallèle à l'échelle des

âges dans la mesure où la formation professionnelle ne s'arrête pas à la fin de l'apprentissage du métier. Les relations entre compagnons dépendent de leur qualification respective. Plus haute est la qualification requise pour la maîtrise du métier et moins il sera admis qu'un compagnon veuille brûler les étapes du cursus et « doubler » les compagnons plus expérimentés. Ceux-ci trouveront des gratifications symboliques à transmettre savoir-faire, tours de main et ficelles du métier à des jeunes qui auront montré, par leur attitude, leur désir d'apprendre mais aussi leur respect de la place de chacun.

Entre compagnons de qualifications semblables, la lutte pour l'obtention des « beaux boulots » est souvent plus âpre que la lutte pour l'obtention d'une promotion. Se voir confier par un artisan ou par un contremaître compétent un travail difficile, avoir été ainsi jugé digne de franchir une nouvelle étape, constitue une reconnaissance qu'un supplément de salaire ne saurait signifier. Au plaisir du faire s'ajoute le prestige de l'élection qui renforce l'identité dans la mesure où est renvoyé à plus tard l'accroissement de l'avoir. L'élu ne saurait toutefois se prévaloir trop bruyamment de sa victoire sans susciter des inimitiés durables. Il lui faut au contraire faire la preuve du bien-fondé du choix de son supérieur hiérarchique. Et l'autorité de ce dernier sortira toujours renforcée de ce qu'il ait ainsi fait « un bon choix ».

Le rituel du défi est le meilleur symbole de l'identification au métier parce qu'il n'y entre aucune considération économique. L'enjeu peut en être d'achever l'exécution d'un travail dans le temps le plus court tout en ayant respecté scrupuleusement les règles de l'art. Vainqueur et vaincu sont assez compétents pour juger du résultat du jeu dont ils sont les protagonistes. Ils iront ensuite « arroser » tous deux une victoire partagée en ce que chacun se sera surpassé.

Les luttes de prestige ne sont pas toujours aussi « désintéressées ». Un lauréat au concours de meilleur ouvrier de France sait que son titre lui donne droit à des prêts à l'installation à taux d'intérêt réduit. Un métier qui organise un concours annuel sait qu'il accroît ainsi sa clientèle potentielle. Plus généralement, l'intérêt économique ne peut s'exprimer que dans une logique qui le voile. Les affaires ne sont pas les affaires, dans le cadre du métier. Il y faut des manières. La concurrence ne peut être « pure et parfaite » entre des concurrents qui s'estiment, s'entraident (dépannages divers, en cas de défaillance d'un outil, d'une rupture de stock, par exemple, entre artisans), s'adressent des clients, ont recours l'un au travail de l'autre, en cas de surcharge, pour satisfaire un client exigeant sur les délais, téléphonent pour demander si l'autre peut leur fournir du travail lorsqu'ils sont au contraire en sous-charge, etc. L'intérêt économique bien compris repose sur de telles obligations, de tels arrangements, entre gens de métier qui reconnaissent chacun la valeur professionnelle de l'autre.

Les métiers d'une même famille — ceux du meuble, ceux du bâtiment, ceux du bijou, etc. — qui sont complémentaires entretiennent des relations que seule leur appartenance à une culture commune peut expliquer. L'identité de métier se renforce de ce que le champ de son expression et de sa reconnaissance est plus large. Les artisans de métiers connexes entretiennent ainsi des relations fondées sur la confiance et l'estime professionnelle. Il s'agit pour eux de maintenir des réseaux d'échange stables, en travaillant « en cheville », en n'ergotant pas sur les prix, en « soignant » leurs relations (envoyer un client chez un tel, parler de lui dans une conversation, etc. sont autant de composantes de l'échange dont les effets ne s'apprécient que dans la durée). De telles relations d'estime ne peuvent se nouer entre artisans dont les qualifications, dans leurs métiers respectifs, ne se correspondent pas. Les relations interprofessionnelles contribuent donc à renforcer l'identité professionnelle.

Le client connaisseur qui fait restaurer un meuble conforte l'identité de l'homme de métier parce qu'il sait apprécier son travail. En dépit de la distance sociale qui les sépare, l'un et l'autre peuvent parler ensemble de meubles de style. On peut, de ce point de vue, parler de complicité objective entre les grands ouvriers et les grands bourgeois. Les premiers façonnent les objets de luxe, aménagent les beaux espaces que les seconds sont seuls à pouvoir s'approprier. Certains métiers sont ainsi socialement valorisés. L'homme de goût est fier de son ébéniste, l'ébéniste est fier de ses clients connaisseurs.

La forte identité de certains métiers, ancrés dans un lieu (« Le Faubourg »), riches d'une profondeur historique, est cependant une identité clivée, car techniques, productions et clientèles peuvent fortement varier. Il semble que l'identité d'un métier se lise d'abord dans son nom. Or, un même nom de métier peut revêtir des activités très différentes, exigeant des compétences très inégales. Il est ainsi différentes classes d'ébénistes comme il est différentes classes de Français. Leur culture de métier est plus ou moins riche. Un connaisseur saura les distinguer au style de leurs annonces publicitaires. Ceux qui ne font que produire du mobilier en petite série et auxquels les techniques traditionnelles de fabrication de meubles anciens ne sont pas familières n'utilisent pas certains termes consacrés; ils ne connaissent pas la langue du métier qui s'apprend dans les ateliers et les écoles spécialisées. L'utilisation ostentatoire de certains termes et un vocabulaire qui sonne faux dévoilent eux aussi l'absence d'une véritable culture de métier.

Division du travail et identité de métier

L'identité de métier semble vaciller lorsque l'industrie bouleverse le contenu et la division du travail. Un même nom peut ainsi rester accolé à des activités exercées par des individus très inégalement compétents et

qui n'ont en commun, pour les extrêmes, que ce nom : le menuisier en meubles traditionnels n'exerce pas le « même » métier que celui qui installe des placards dont les éléments sont préfabriqués industriellement. Ils n'ont probablement pas le même cursus professionnel. Pourtant, ces artisans ont déclaré créer une entreprise de menuiserie lorsqu'ils se sont inscrits à la Chambre des métiers de leur département; et celle-ci leur a attribué le même numéro de code de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE. Ils ont pu tous deux adhérer au même syndicat des artisans du meuble. Cet exemple montre que les contours d'un métier que la division industrielle du travail a pénétré peuvent devenir très flous. Il conduit à se demander de quelles différentes façons et à partir de quels seuils le clivage de l'identité de métier s'institutionnalise : lorsque l'unité relative de la gamme des objets produits, des techniques utilisées, du mode de production, de la formation professionnelle, du cursus, etc. éclate, qu'advient-il du métier ?

Nous avons essayé de décrire le processus de constitution et les modes d'expression de l'identité de métier dans les groupes primaires en faisant l'hypothèse que le métier existait. Or un métier n'existe que dans un découpage social des métiers et ne peut seulement être défini objectivement, par un produit ou par un ensemble cohérent de techniques appliquées à la fabrication d'un produit. Le métier commence par se cliver par la spécialisation des unités de production. Les menuisiers en chaises s'opposent, par exemple, aux menuisiers en meubles sans que cette opposition ne se traduise par des institutions différentes : il n'existe pas de programmes d'apprentissage ni de diplômes distincts, non plus que des organisations professionnelles différentes. Cependant, ce clivage de fait conduit à des formations initiales différentes de fait, selon l'activité de l'entreprise dans laquelle le jeune effectue son apprentissage. Cette spécialisation peut aboutir à une scission : deux métiers distincts sont désormais exercés dans des unités de production différentes lorsqu'il devient difficile pour un professionnel de maîtriser l'ensemble des techniques de l'un et de l'autre, que les échanges économiques s'inscrivent dans des circuits qui tendent à se disjoindre, que la défense d'intérêts particuliers se fait chaque jour plus urgente, qu'il faut organiser des apprentissages spécifiques, etc. C'est ainsi qu'en 1743 les menuisiers travaillant le bois de placage et tenant à ce qu'on les appelât désormais ébénistes se séparèrent de l'organisation des menuisiers travaillant le bois massif : les deux corporations avaient désormais à faire valoir chacune ses propres intérêts.

La scission d'un métier en métiers, sous-métiers ou quasi-métiers (14) connexes est un phénomène que l'évolution des techniques industrielles

(14) Nous parlons de sous-métiers lorsque chacun d'entre eux peut être exercé de façon autonome dans une unité de production indépendante, mais que, de fait, les unités mixtes sont largement majoritaires.

Par contre, un quasi-métier, complémentaire d'un métier principal, ne peut être exercé de façon autonome dans une unité de production indépendante. L'exemple en sera le coloriste en coiffure.

a largement favorisé. Cette évolution est la cause de la disparition ou du déclin inéluctable de métiers traditionnels, tels ceux de forgeron ou de maréchal-ferrant, de la reconversion massive d'artisans de production à la réparation ou à l'entretien, comme ce fut le cas des cordonniers entre les deux guerres, puis celui des mécaniciens agricoles. Mais elle est aussi la cause d'une restructuration de la division du travail dans les petites unités de production dans lesquelles pénètrent des machines et des appareillages de plus en plus sophistiqués. Dès le XIX^e siècle, l'introduction de la machine à coudre a accentué une division du travail entre les sexes traditionnelle dans les ateliers de confection de fourrure. Cette division du travail entre mari et femme — le fourreur faisant la coupe et son épouse les coutures — s'est progressivement figée, institutionnalisée par la mise en place d'apprentissages distincts, sanctionnés par des diplômes — de coupeur et de mécanicienne en fourrure — vers lesquels s'orientent très majoritairement les jeunes garçons d'une part, les jeunes filles de l'autre. Le métier de coiffeur s'est lui aussi divisé, à une époque plus récente et sans qu'il ne donne naissance à deux métiers : le développement des produits capillaires et la création d'appareils à permanentes ont conduit à l'autonomisation d'une fonction technique, de coloriste-permanentiste, complémentaire de l'activité de coupe du cheveu et de coup de peigne, réservée aux coiffeurs proprement dits, qui constitue un quasi-métier en ce sens qu'elle ne peut être exercée seule, de façon indépendante, dans un établissement spécialisé. Il n'existe pas encore deux apprentissages distincts — seulement une mention complémentaire de coloriste ou de permanentiste au CAP de coiffeur —, mais les cursus des jeunes ouvriers divergent, les grilles de classification et d'avancement instituées par la convention collective de la profession en 1978 étant différentes et ne facilitant pas les glissements.

Ces atteintes plus ou moins profondes à l'unité d'un métier ne sont pas sans conséquences. Le mouvement centrifuge peut conduire à terme à un fractionnement des organisations professionnelles. Telle en est l'ultime conséquence. Si, comme tel est désormais le cas dans la coiffure, il n'existe plus de cursus normal, de l'apprentissage à la maîtrise, les fondements mêmes de la culture de métier font défaut et il faut craindre un affaiblissement de l'identité.

Action corporative et identité de métier

L'identité de métier, telle que nous l'avons analysée au niveau des groupes primaires, même si elle n'implique pas nécessairement l'existence d'organisations corporatives, s'est enrichie d'un travail collectif que les corporations de l'Ancien Régime accomplissaient et qui n'a pas cessé d'être accompli, avec plus ou moins de réussite selon les cas, par les organisations professionnelles qui se sont ensuite constituées. Des métiers comme la boulangerie et la coiffure dont l'action corporative n'a jamais

été suspendue, même si elle s'est affaiblie un temps après la Révolution, se sont officiellement fédérés sur le plan national dès 1884 et sont aujourd'hui les métiers les plus puissants de l'artisanat en France. Cette puissance peut être indiquée par le taux de syndicalisation, la masse des cotisations perçues, l'étendue des actions concertées de formation, d'information, de gestion des risques, les opérations diverses de promotion du métier, etc.

L'organisation, en conférant des gratifications à ceux qui lui accordent de leur temps et qui représentent le métier, fait prévaloir les intérêts communs, face à l'administration par exemple, suscite des solidarités là où, localement, la concurrence pouvait prévaloir, alimente par ses actions le sentiment corporatif, fortifie le sentiment du « nous » face à des « eux » divers, que ce soient des groupes avec lesquels il faut négocier les termes des échanges (les meuniers pour les boulangers, par exemple), des groupes proches avec lesquels se posent des problèmes de définition de frontière (les pâtisseries pour les mêmes boulangers, par exemple), les pouvoirs publics, les consommateurs, etc. Cependant, les représentants du métier ne font pas que négocier des mesures réglementaires aux effets immédiatement tangibles. Ils effectuent un travail symbolique qui consiste à construire, préserver et enrichir l'image sociale du métier, à renvoyer cette image à leurs mandants, à consolider ou à accroître le prestige du métier par des actions diverses, souvent étroitement imbriquées dans des actions plus « techniques », telles celles relatives à la formation. Bref, l'organisation contribue de manière spécifique à modeler l'identité de métier, même si celle-ci ne se constitue et ne s'exprime au premier chef que dans des groupes primaires qui sont des groupes de culture. Rien ne peut mieux mettre ce phénomène en valeur que l'analyse d'un changement de nom de métier. Un tel changement nécessite une reconnaissance officielle; et, comme pour un changement de patronyme, on peut se demander pourquoi il a été désiré.

Les classements sociaux ne sont pas sans conséquences immédiatement perceptibles et sont donc des enjeux de lutte. Que l'administration décide en dernier ressort de classer telle activité frontalière dans telle ou telle branche, et cette activité relèvera de telle ou telle convention collective. Le choix d'un nom de métier, par l'effet d'assimilation et/ou de distinction qu'il provoque, n'est pas sans conséquences, cependant moins immédiates. Le choix d'un nom rend plus aisé, et en cela plus probable, le rattachement à un groupe englobant ou le détachement d'un tel groupe, même si le temps est nécessaire à l'obtention d'un tel résultat. C'est ainsi que les représentants du métier de *mécanicien-dentiste* — du moins les représentants des indépendants ou employeurs exerçant ce métier et rattachés pour la quasi-totalité d'entre eux au secteur des métiers, institution qui permet de délimiter en France les contours de l'artisanat — ont lutté pour faire aboutir, dans les années 70, leur revendication d'un changement de nom du métier qu'ils représentaient. La nouvelle dénomination *prothésiste*

dentaire est bien faite pour préparer les esprits à un éventuel changement de catégorie qui ne serait pas simple affaire de prestige.

On ne peut comprendre les raisons d'une telle revendication « nominaliste » sans replacer celle-ci dans une stratégie de long terme visant à la fois à détacher la « profession » du secteur des métiers pour la rattacher aux professions paramédicales et à modifier avantageusement les termes de l'échange entre prothésistes dentaires et dentistes. Le nom *mécanicien-dentiste* souligne la dépendance du métier à l'égard de la profession dentaire. Il le place du côté des « arts mécaniques », par opposition aux « arts libéraux », du côté des métiers, par opposition aux professions. Autre observation : on imagine plus volontiers un mécanicien en ouvrier dans un bleu de travail qu'en artisan en blouse blanche dans un laboratoire. La dénomination *prothésiste dentaire* est un signifiant aux connotations toutes différentes. Il classe implicitement le métier parmi les autres professions paramédicales de prothèse. Il le détache de l'univers culturel ouvrier pour le replacer dans celui des techniciens proches de la science. L'effet symbolique est immédiat même si les retombées matérielles doivent être plus lointaines.

La situation réelle du métier qu'il s'agissait de faire évoluer était assez bien désignée par le nom ancien : forte dépendance des mécaniciens à l'égard des dentistes qui ont le droit d'ouvrir un laboratoire de prothèse annexé à leur cabinet et d'employer, voire de former, des mécaniciens ; position dominée des mécaniciens, dont les premières générations se recrutaient principalement parmi les classes populaires, relativement aux dentistes. Forts de leur capital culturel, ceux-ci appartenaient à « un autre monde » qui pouvait se permettre d'avoir des exigences relevant d'un « mode de domination à l'ancienne » : très courts délais, risques de malfaçons entièrement assumés par le mécanicien bien que le dentiste fût seul à prélever les empreintes et à fixer les prothèses, facturation au patient d'un montant pouvant être six fois plus élevé que le montant du prix payé au mécanicien, etc. Les jeunes générations de « mécaniciens », de plus en plus instruites (15), issues de plus en plus souvent des classes moyennes, comportant même parmi elles d'anciens étudiants ayant échoué dans leurs études médicales, se sont donné des représentants à leur image ; et la profession a été rebaptisée. Les nouveaux prothésistes parlent une autre langue que les anciens et sont à l'aise pour discuter avec les dentistes de leurs tarifs comme d'une question légitime. La profession bénéficie de la sympathie des associations de consommateurs. Une avant-garde, non dénoncée, sinon discrètement soutenue, par l'organisation professionnelle nationale, est allée jusqu'à usurper le droit de proposer directement ses services à la clientèle, qui fait ainsi une substantielle économie. L'objectif

(15) En 1975, 13 % des artisans prothésistes de plus de 30 ans avaient terminé leurs études après 18 ans, contre 46 % des artisans prothésistes de trente ans au plus. Le rapport entre ces deux chiffres (de 3,5) est le plus

élevé de tous ceux que nous avons calculés pour les métiers de l'artisanat, exception faite pour les bijoutiers-joailliers (3,6) (Exploitation secondaire du Recensement de 1975 par B. Zarca).

serait de mettre la profession dans une position, relativement aux dentistes, analogue à celle des opticiens relativement aux ophtalmologistes. Le lobby dentaire a les moyens de s'opposer à sa réalisation. Mais, dans cette perspective, l'organisation professionnelle revendique l'établissement de barrières à l'entrée dans le métier : que les jeunes entrant dans les écoles spécialisées ou en apprentissage soient détenteurs du baccalauréat, que les prétendants à l'installation soient détenteurs du brevet de maîtrise, que l'apprentissage dure plus longtemps, que le niveau des diplômes professionnels soit plus élevé, etc. L'espoir est qu'à terme fassent officiellement partie des enseignements de maîtrise la prise d'empreinte et la fixation des prothèses.

La seule évolution des techniques de prothèse ne peut expliquer le changement de l'image d'un métier dont les agents n'ont plus la même origine de classe. Le changement de nom est un véritable changement d'identité. A supposer que les gestes du métier et le cursus aient peu changé — ce qui n'est cependant pas le cas —, les schèmes transmis sont assimilés par des schèmes primitifs — ceux de l'habitus de classe — différents, et leur manière de s'accommoder au réel, de s'extérioriser, n'est plus la même. Le nouveau signifiant est d'autant plus neuf qu'il habite des corps où ne se sont plus inscrits successivement les mêmes systèmes symboliques.

Familles de métiers et action intercorporative

Un métier organisé dessine son image en choisissant ses références, ses alliances et ses pôles de démarcation. Il semblerait que le regroupement de métiers en familles soit un phénomène « naturel » en ce sens qu'il résulterait de rapports de coopération nécessaires dans le travail. L'exemple des métiers du bâtiment corrobore largement cette idée. Les syndicats de métier de ce secteur traditionnel, tant ouvriers que patronaux, se sont fédérés, à la fin du siècle dernier (16) pour les premiers, en 1904 pour les seconds. Le rejet du syndicalisme de métier par un mouvement ouvrier désireux de constituer des fédérations par branche pour lutter plus efficacement contre un patronat — qui, dans les grandes entreprises du bâtiment, tendait à ne même plus respecter les tarifs en temps de crise — et le souci patronal de s'unifier en réponse à cette stratégie et parce que l'organisation du travail et la définition d'une politique face à l'Etat gagnaient ainsi en efficacité, suffiraient à justifier l'idée d'un regroupement de métiers qui coopèrent depuis toujours. La famille des métiers du bâtiment est une famille « naturelle », non exempte des conflits qui traversent toute famille et que le choix d'un modèle d'organisation qui ne laisse pas à chaque métier la possibilité de définir sa politique permet de

(16) Le premier congrès national de la Fédération des ouvriers du bâtiment eut lieu à Bordeaux en 1893.

réguler au mieux. Ainsi, par exemple, le brouillage des frontières entre certains métiers du bâtiment, tels que la plomberie d'une part, l'électricité de l'autre, dont les activités se recouvrent partiellement du fait de l'évolution des techniques de chauffage, conduit à régler certains problèmes plus aisément qu'ils ne le seraient par l'affrontement de corporatismes crispés.

D'autres métiers peuvent se fédérer principalement parce qu'ils ont à faire valoir des intérêts communs face à l'administration publique. Les métiers de l'alimentation de détail ont ainsi commencé à se regrouper dans des comités départementaux dès la fin du XIX^e siècle. Leur organisation s'est définitivement structurée après la deuxième guerre mondiale, facilitée qu'elle fut par l'existence des comités d'organisation mis en place par Vichy. Ce sont des considérations étroitement économiques qui ont conduit à ce décloisonnement local des corporatismes. Ce décloisonnement est tout relatif, puisqu'au sein de la Confédération générale de l'alimentation de détail, chaque fédération nationale professionnelle (de la boulangerie, de la pâtisserie, de la boucherie, de la charcuterie, de la poissonnerie, etc.) conserve l'entière liberté de définir sa propre politique — et ce contrairement aux métiers du bâtiment, regroupés au sein de la Fédération nationale du bâtiment depuis le début du siècle ou de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment depuis 1946. La CAPEB est indépendante et aujourd'hui quelque peu rivale de la FNB, mais elle s'est structurée sur le modèle de son aînée (17).

On ne saurait négliger le rôle de l'Etat dans la constitution des catégories. Ainsi en a-t-il été tout particulièrement de la catégorie des *métiers d'art*, créée par l'Etat avant que certains métiers ne se reconnaissent en elle (18). C'est en effet dans un texte de loi de 1889 que la catégorie apparaît officiellement pour la première fois, avant que des agents de certains métiers ne se regroupent et ne se désignent ainsi eux-mêmes. La loi du 15 juillet 1889 exemptait partiellement du service militaire un certain nombre de jeunes, soutiens de famille, futurs membres de l'enseignement public, futurs ministres du culte, étudiants des beaux-arts et enfin ouvriers exerçant les industries d'art. Le décret d'application de la loi du 23 novembre 1889 définissait les métiers d'art par énumération : ciseleurs, graveurs, sculpteurs, etc., après qu'un long et difficile débat aux chambres eut conduit à cette reconnaissance officielle et à cette délimitation. L'idée première en revint à un ancien ouvrier bronzier devenu anticomunard et sénateur. Il sut plaider la cause de ces métiers, montrer qu'ils contribuaient au rayonnement culturel du pays, au même titre que les beaux-arts,

(17) La CAPEB ne regroupe que des artisans du bâtiment, c'est-à-dire, conformément à la réglementation en vigueur, des chefs d'entreprises du bâtiment employant jusqu'à dix salariés.

(18) Les remarques qui suivent sont empruntées à un exposé oral de Madeleine Rébérioux fait à Paris, le 25 mai 1987, dans

le cadre d'une table ronde organisée par le GRECO « Travail et travailleurs en France aux XIX^e et XX^e siècles » sur le thème : Problèmes de délimitation des frontières par branche professionnelle. L'exposé avait pour titre : « Les métiers d'art et la loi sur le service militaire de 1889 : une rencontre entre les professions et l'Etat ».

l'enseignement public, etc. La classe politique s'était progressivement ouverte à de telles idées depuis 1851, date à laquelle l'exposition universelle avait fait prendre conscience à certains hommes publics du retard pris par la France par rapport à d'autres pays, l'Angleterre notamment, dans des activités susceptibles de rehausser le prestige national. Une fois créée ainsi la catégorie, dans le but de permettre aux jeunes ouvriers d'art d'exercer et de perfectionner leur talent, des intérêts nouveaux allaient se constituer, que chaque métier, enfermé en lui-même, jaloux de ses savoir-faire et de sa spécificité, n'aurait pu faire prévaloir.

L'intercorporatisme peut donc être secrété d'en haut. Et tel a été le cas de l'artisanat français. L'histoire de la constitution de l'identité artisanale en France montre comment une identité et un groupe d'intérêt peuvent se constituer en s'appuyant sur des identités préalables et culturellement produites (19).

L'identité artisanale

A la fin de la première guerre mondiale, l'idée du regroupement des métiers, mais des seuls métiers, n'avait pas encore émergé en France. Toutefois se posait de manière particulièrement aiguë le problème de l'apprentissage et de l'enseignement technique. Contrairement à l'industrie allemande, la grande industrie française avait négligé de prendre en charge la formation d'une jeune main-d'œuvre qu'elle soustrayait aux métiers traditionnels. En revenant à la France, l'Alsace-Lorraine allait offrir le modèle d'une organisation de l'apprentissage et d'une institution intercorporative, la Chambre des métiers, qui regroupait l'ensemble des métiers du *Handwerk* de sa circonscription. Le *Handwerk* réunissait les métiers organisés en corporations que l'administration avait reconnues pour leur ardeur à former des apprentis, à promouvoir des enseignements conduisant au brevet de maîtrise, à cultiver des valeurs d'excellence et notamment l'idée de la promotion sociale ouvrière par l'exercice indépendant du métier. Cet esprit corporatif qui allait de pair avec l'idée d'une fluidité sociale, d'une absence de barrière entre l'ouvrier et le petit artisan, entre le petit artisan et le gros, lequel pouvait devenir le chef d'une grande entreprise, s'opposait à l'idéologie de la lutte des classes dont était porteur le mouvement ouvrier français et qu'une large frange de la classe politique, des radicaux de centre gauche à la droite la plus conservatrice, s'efforçait de contrecarrer, notamment par l'organisation des classes moyennes.

C'est dans un tel contexte historique que s'est constitué l'artisanat français, par la rencontre de différents acteurs poursuivant des objectifs multiples et seulement partiellement convergents. Cette « opération » réussit, non sans affrontements entre des conceptions différentes de ce que

(19) Pour un exposé détaillé de la question, cf. Bernard Zarca, *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Economica, 1986, pp. 21-108.

devait être le groupe à constituer. La conception corporatiste, marquée à droite, était celle d'un regroupement de l'ensemble des agents des différents métiers, y compris donc les compagnons, mais aussi les chefs d'entreprises de grande taille. Elle faisait ainsi de l'artisanat une des composantes de la classe moyenne, aux frontières si floues, à l'étendue si large qu'était ainsi déniée toute idée de lutte des classes. La conception classiste, marquée à gauche et qui finit par l'emporter, était celle d'un regroupement des seuls indépendants et petits employeurs de ces métiers, susceptibles de constituer une classe sociale spécifique (l'expression est ici reprise au vocabulaire des acteurs sociaux eux-mêmes) au même titre que la classe ouvrière ou que celle des industriels.

La loi Courtier de 1924 donnait une définition de l'artisan conforme à la conception alsacienne puisque n'y était pas précisée la taille maximum de son entreprise, encore qu'il dût participer lui-même au travail et exercer un métier manuel. De cette date à aujourd'hui, le débat sur la définition de l'artisan ne s'est jamais clos. Il a été ponctué de différentes lois ou décrets. On retiendra que la conception classiste marqua des points : la taille maximale des unités de production fut fixée à 10 en 1934, puis à 5 en 1938 (à nouveau à 10 en 1976). Mais il fallut surtout argumenter pour spécifier le *métier artisanal* : métier manuel certes, mais n'excluant pas l'utilisation de la force motrice, comme le précisa la loi de 1934 qui prenait acte des évolutions techniques et eût, dans le cas contraire, condamné le groupe à une mort certaine. Métier exigeant que l'artisan fût qualifié : le débat sur cette question précise du droit à l'installation fut récurrent. Il s'est provisoirement soldé par la victoire du libéralisme, en 1962, avec l'institution du secteur des métiers. Celui-ci regroupe des entreprises d'un certain nombre d'activités économiques, de production, de transformation, de réparation ou de services, mais dont le chef n'est pas nécessairement un professionnel. Les pressions exercées par les organisations artisanales sur les pouvoirs publics dans le but d'instituer des barrières à l'installation n'ont pas cessé depuis.

Les contours de l'artisanat, tels que définis en droit, se sont modifiés de 1924 à aujourd'hui. Une fois créé d'en haut, le groupe devait persévérer dans son être, quitte à se transformer. L'existence d'institutions propres, les chambres de métiers, qui le séparaient de l'ensemble du patronat représenté dans les chambres de commerce et d'industrie, et dont les attributions seraient progressivement élargies, devait contribuer à sa pérennisation. Mais il s'agit d'un groupe d'intérêt et non d'un groupe de culture. Qui plus est, les petits patrons du bâtiment, par exemple, ont des intérêts économiques communs plus forts que les intérêts qu'ils partagent avec les petits patrons de l'alimentation. Ces intérêts de second ordre ont été suscités par la législation artisanale et par l'existence des chambres. Comme celles-ci ont été progressivement dotées de moyens à répartir entre les différents métiers, pour la formation par exemple, il est important d'y être représenté.

Artisanat et corporatisme

L'identité artisanale n'a pas les mêmes principes de constitution que l'identité de métier. Les artisans appartiennent à un groupe d'intérêt qui a désormais ses institutions propres. La formation de ce groupe n'était nullement nécessaire. Seule l'histoire permet d'en rendre compte. Si l'Alsace-Lorraine était demeurée allemande au moment où l'on s'efforçait de regrouper les classes moyennes, peut-être l'identité petite-patronale se fût-elle mieux cristallisée et l'identité artisanale noyée dans celle-ci : elle n'eût pas disposé d'institutions non plus que d'une législation propres. Mais les artisans, proches entre eux en principe (par l'exercice d'un métier manuel, une formation par apprentissage, un statut social), forment un sous-ensemble flou où se retrouvent le potier solitaire et le boulanger employant dix ouvriers, le charpentier d'élite qui a effectué un long apprentissage et le peintre en bâtiment improvisé. Les intérêts communs à ces agents résultent le plus souvent de l'existence des institutions dont ils sont les ressortissants et au sein desquelles ceux qui les représentent ont eux-mêmes intérêt à affirmer l'identité artisanale, par opposition, par exemple, à l'identité petite-patronale ou à l'identité de travailleur indépendant (20).

On pourrait soutenir la thèse d'une plus grande homogénéité des travailleurs indépendants dans leur ensemble (qu'ils exercent ou non un métier manuel) que celle des artisans dans le leur, et l'illustrer par plusieurs statistiques. Cependant, le sociologue n'a pas à décider de ce que devraient être les frontières des groupes sociaux, mais à analyser selon quelle logique les groupes se font, se maintiennent ou se défont, pourquoi et comment un découpage d'une région de l'espace social a prévalu et continue de prévaloir sur d'autres découpages possibles. Il faut d'abord prendre acte de ce que l'identité artisanale s'est mieux cristallisée que l'identité petite-patronale et ne donne pas jusqu'à présent de signes de dissolution. La politique de l'Etat tend à la renforcer (21). Elle est toutefois soumise aux forces centrifuges des corporatismes.

Les intérêts corporatistes demeurent suffisamment forts pour que l'ambition initiale de réunir l'ensemble des artisans dans une confédération syndicale unique ne se soit jamais réalisée. Après la Libération, différentes organisations « sectorielles » naquirent et se consolidèrent. Si la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) représente aujourd'hui les métiers du bâtiment (22), si la Confédération

(20) Il y a un intérêt propre au représentant à croire en la cause qu'il défend, à l'existence du groupe qu'il représente — ce qui lui vaut honneurs, prestige, etc.

(21) Par l'élargissement des attributions et l'accroissement des moyens des chambres de métiers.

(22) Notons que la Fédération nationale du bâtiment a aussi sa section artisanale. Dans la majorité des départements, la CAPEB a de plus nombreux adhérents et est seule représentée à la Chambre des métiers. L'unité des métiers du bâtiment est indiquée par le fait que l'organisation départementale

générale de l'alimentation de détail (CGAD) fait face à la précédente en étant cependant moins solidement structurée (23), la Confédération nationale de l'artisanat et des métiers (CNAM) ne réunit qu'un reste (24), important certes, mais très divers : des métiers qui, contrairement aux précédents, ne forment pas des familles et qui adhèrent à l'organisation à travers leur fédération nationale; de telle sorte que les situations locales sont fluctuantes. Certains métiers désireux de rompre avec « le milieu des artisans » qui ne serait pas le leur n'adhèrent pas à la CNAM : tel est le cas des prothésistes dentaires et des photographes.

Les trois grandes confédérations se sont « unifiées » au sein de l'Union professionnelle artisanale en 1973. L'UPA ne s'est dotée de statuts que sous la pression des pouvoirs publics, soucieux d'une concertation au sommet conférant une plus grande légitimité à leur politique artisanale. Elle a été reconnue comme organisation représentative en 1982. Ce statut laisse à chaque composante son indépendance politique. Si cette indépendance peut être fortement affirmée par la CAPEB, elle ne laisse à la CNAM aucun pouvoir véritable sur les différentes fédérations professionnelles qui lui sont affiliées.

L'identité artisanale ne s'est pas dissoute. L'unité de l'artisanat est problématique. La constellation des forces dans le champ de représentation et la structure de ce dernier sont le reflet de divergences d'intérêt entre des corporatismes plus ou moins puissants. Avec le temps, les contours du groupe et sa composition se sont modifiés. Les métiers de la chaussure qui étaient à l'origine du mouvement et dont les agents étaient relativement nombreux entre les deux guerres n'ont plus qu'un poids marginal, tandis que sont désormais rattachées au secteur des métiers des activités économiques dont l'essor est lié aux innovations technologiques : électronique, micromécanique, moulage plastique, etc. Les agents de ces activités-là ne se sentent pas représentés dans les institutions du secteur des métiers. Ils ont un profil très différent de celui des artisans traditionnels : techniciens, ingénieurs, cadres de l'industrie, fortement diplômés, plus concepteurs que manuels, ils n'ont pas de culture de métier au sens où nous avons défini celle-ci, mais une « culture technico-scientifique » et un rapport à l'économie qui relèvent d'un autre éthos. Au dynamisme de ceux qu'on appelle les « nouveaux artisans », les métiers traditionnels n'opposent-ils qu'une force d'inertie ? La force du corporatisme n'est-elle qu'une résistance aux

réunit le plus souvent des sections professionnelles et non des syndicats de métier autonomes : il en est ainsi dans 75 des 97 circonscriptions — il y a deux circonscriptions dans les départements où existent deux chambres de métiers — où la CAPEB était implantée en 1985 (d'après les informations fournies par l'annuaire du secteur des métiers et que nous avons traitées statistiquement).

(23) Les métiers de l'alimentation, syndi-

calisés à 85 % dans l'ensemble, ont localement à défendre des intérêts commerciaux communs (résistance à l'implantation des grandes surfaces, etc.). La boulangerie joue le plus souvent un rôle leader.

(24) En 1981, il y avait, parmi les entreprises du secteur des métiers, 39,1 % d'entreprises du bâtiment et 14,2 % d'entreprises de l'alimentation (exploitation INSEE du répertoire informatique des métiers).

changements, technique et économique, qui remettent en cause l'existence même de certains métiers ? Elle tient aussi à ce que l'intérêt matériel des gens de métier est indissociable de leurs aspirations culturelles, et ce d'autant plus que ces gens sont eux-mêmes plus cultivés. Le corporatisme est d'autant moins crispé, l'intérêt matériel d'autant plus euphémisé, l'identité d'autant plus fortement exprimée au quotidien que la culture de métier est plus riche et moins menacée d'extinction.

A la déperdition identitaire des métiers traditionnels, qui est un phénomène de long terme, a correspondu la constitution de l'identité collective artisanale : paradoxalement, un groupe d'intérêt est né du relatif déclin de groupes de culture (25). La difficulté d'unification de ces groupes, la « crise d'identité permanente » de l'artisanat, illustrée par la récurrence du débat sur sa définition, tiennent non seulement à la diversité des intérêts économiques, mais aussi au rythme très inégal de déclin des cultures de métier.

Bernard ZARCA

CNRS-CREDOC

140, rue du Chevaleret, 75013 Paris

(25) L'opposition « groupe de culture »/ « groupe d'intérêt » doit être nuancée : chaque métier est bien évidemment aussi un groupe d'intérêt, et l'artisanat s'efforce d'intégrer les cultures de métier pour se produire comme tel ; mais il ne réussit que partielle-

ment et contradictoirement à le faire. En accentuant cette opposition, nous avons voulu éprouver la dialectique entre l'« intérêt matériel » et l'« intérêt culturel » qui est à l'œuvre dans tout processus de constitution de groupes sociaux.