Université de Nantes

École doctorale Droit, Économie-Gestion, Sociétés et Territoires

(ED 501)

Doctorat de sociologie

CAROLINE MAZAUD

ENTRE LE MÉTIER ET L'ENTREPRISE

Renouvellement et transformations de l'artisanat français

Thèse dirigée par Sylvain MARESCA, Professeur, Université de Nantes

Soutenue le 9 décembre 2009

Jury :
Didier DEMAZIÈRE, Directeur de recherche, CNRS (rapporteur)
Dominique JACQUES-JOUVENOT, Professeur, Université de Franche-Comté (rapporteur)
Sylvain MARESCA, Professeur, Université de Nantes
Gilles MOREAU, Professeur, Université de Poitiers
Jean-Noël RETIÈRE, Professeur, Université de Nantes
Bernard ZARCA, Directeur de recherche honoraire, CNRS

Entre le métier et l'entreprise.
Renouvellement et transformations de l'artisanat français.

Cette thèse analyse les changements dans l'organisation du travail artisanal et dans l'accès au statut d'artisan depuis les années 1980, moment où la sociologie a cessé de prendre ce groupe pour objet de recherche. Située à la croisée de plusieurs sociologies instituées (groupes professionnels, travail et mobilités sociales), elle combine différentes méthodes d'investigation : recueil et exploitation de données statistiques, observation et analyse de productions institutionnelles et entretiens avec des artisans sortants (âgés de 50 ans et plus) et entrants (installés depuis 3 à 5 ans) dans cinq communes de la Loire-Atlantique. Cette recherche révèle que le modèle du métier, quasi unique dans les années 1980, fait place à une variété de cas qui déstabilisent ce qui fondait la régulation du travail artisanal et la reproduction traditionnelle du groupe des artisans. Elle pointe en effet la variété dans les pratiques professionnelles, les savoirs mobilisés et dans les modes d'acquisition de ces savoirs. L'accès au statut d'artisan s'est aussi diversifié : des reconvertis (décrocheurs de l'Université ou ex-cadres) intègrent aujourd'hui le secteur des métiers. Contrairement à ce qui prévalait il y a une trentaine d'années, les artisans qui s'installent désormais ne sont majoritairement pas passés par un statut d'ouvrier et leurs parents sont plus souvent issus de catégories sociales moyennes et supérieures. On assiste finalement à un mouvement d'éloignement entre les classes populaires et les petits indépendants.

Mots-clés : Artisan, entreprise, métier, transformations

Between craft and business.
Renewal and transformations of French craft industry.

This thesis analyses the modifications that occurred in the craftwork organization and in the access to the craftsman status since the 1980s', moment when Sociology stopped taking this group as a research subject. Standing at the crossroads of several institutionalized sociologies (professional groups, labour and social mobility), it combines different methods of investigation : the collection and exploitation of statistics, the observation and analysis of institutions' documents and interviews with outgoing (50 years old and more) and incoming (set up for 3 to 5 years) craftsmen in five Loire-Atlantique's communes. This research reveals that the craft pattern, almost unique in the 1980s', leaves place to a diversity of cases which destabilizes what used to found the craftwork's regulation and the traditional reproduction of the craftsmen group. It shows indeed the variety in the professional practices, the knowledge mobilized and in the ways this knowledge is acquired. The access to the craftsman status has also been diversified : people who dropped out of University or ex-executives retrain in the craft area. Contrary to what prevailed about thirty years ago, craftsmen who set up from now on did not in the majority go through a worker status and their parents are more often from the middle or upper social classes. We are finally witnessing a growing distance between the working classes and the small self-employed workers.

Key-Words : Craftsman, Business, Craft, Transformations

Discipline : Sociologie
Centre nantais de sociologie (EA 3260)
Chemin de la Censive du Tertre — BP 81 227 — 44 312 Nantes cedex 3

À mes parents,

Remerciements

Mes remerciements vont d'abord aux artisans qui ont accepté de m'ouvrir les portes de leurs ateliers et de leurs domiciles et pris le temps de me livrer le récit de leurs parcours. Merci à la Chambre de métiers et de l'artisanat de Loire-Atlantique pour sa coopération, et en particulier à l'équipe entourant Michel Babicky, responsable du service Études et développement des entreprises, pour m'avoir facilitée l'accès aux sources extraites du Répertoire informatique des métiers. Merci également à Véronique Careil, salariée permanente du service Actions Économiques de la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat des Pays de la Loire, pour avoir mis à ma disposition des données chiffrées et des études, notamment réalisées dans le cadre de l'Observatoire régional de l'artisanat. Je remercie aussi chacun des représentants des organisations professionnelles qui m'ont accueillie à l'occasion de différents entretiens : Élisabeth Fessart, Martine Lalande, Alain Pichavant, Marc Nédélec, Martine Guérin et Jean-Yves Chevalier.

Cette thèse n'aurait par ailleurs jamais pu voir le jour sans le soutien institutionnel qui l'a encadrée. Je tiens ainsi à remercier la MSH *Ange Guépin* qui m'a offert les conditions matérielles favorables à la rédaction de ma thèse. Merci aux membres du Cens, mon laboratoire de recherche, qui, à l'occasion de séminaires ponctuels ou de discussions plus informelles, m'ont permis de mûrir mes idées ou de m'aiguiller sur de nouvelles pistes de recherche. Je tiens tout particulièrement à exprimer ma reconnaissance à Annie Collovald, Virginie Grandhomme, Ève Meuret-Campfort, Fabienne Pavis et Jean-Noël Retière pour leurs lectures attentives et leurs remarques pertinentes. Merci également à Tristan Poullaouec pour son aide précieuse s'agissant du volet statistique de cette thèse. L'occasion solennelle de ces remerciements me permet, bien sûr, d'exprimer ma gratitude envers Sylvain Maresca, mon directeur de thèse. Il a été le guide éclairé et bienveillant dont tout apprenti chercheur souhaite être entouré.

Je remercie enfin mes proches, famille et amis, qui ont su trouver les mots d'encouragement dans les moments de doute qui ont parfois jalonné ces années de recherche.

Table des matières

INTRODUCTION GÉNÉRALE....9
De l'intérêt de mener aujourd'hui une recherche en sociologie sur les artisans....10
Un groupe professionnel peu étudié....10
Une voie d'accès mal connue....10
Le choix de la perspective dynamique....11
L'artisanat et les sciences de gestion....13
Le point de départ : la catégorie sociale des artisans définis juridiquement....14
Croisement d'échelles....18
De nouvelles lignes de fractures....24
Penser l'unité et la diversité du groupe....28
VERS UN MODÈLE DE L'ENTREPRISE ?....32
L'ARTISANAT ET L'ÉTAT....33
Retour sur les politiques menées....34
Du métier au statut social…....34
… de l'artisan à l'entreprise....35
L'artisanat comme levier pour l'emploi....38
L'ADMINISTRATION DE L'ARTISANAT....42
La défense des intérêts : d'une représentation des entreprises artisanales à une animation économique du secteur..42
Maillage territorial et structuration interne....44
Participation au développement technologique et à l'innovation....46
Réalisation d'études et de recherches et diffusion de l'information....47
Production d'études et de recherches....47
Actions de valorisation de la recherche....48
Promotion de l'artisanat et recrutement de ses membres : deux discours pour deux publics....50
Le métier et l'ascension sociale par l'indépendance pour recruter la main-d'œuvre qualifiée....50
L'entreprise pour séduire les employeurs de cette main-d'œuvre....52

PARTIE 1....57

LES TRANSFORMATIONS DE L'ARTISANAT....57

CHAPITRE 1....60
UN ARTISANAT :....60
DES ACTIVITÉS, DES MÉTIERS....60
ET DES REPRÉSENTATIONS VARIÉS....60
UN DYNAMISME GLOBAL APPARENT....61
Des entreprises plus nombreuses....61
Des entreprises plus grandes....63
Une activité économique au beau fixe....65
… QUI MASQUE DES RÉALITÉS TRÈS VARIÉES....67
Des difficultés de renouvellement dans certains métiers…....69
L'alimentation, un secteur très contrasté....69
L'artisanat de production concurrencé par l'industrie....72
La réparation face au marché du renouvellement et à un phénomène de concentration....75
…compensées par des secteurs en forte progression....79
Quand le bâtiment va…....79
L'embellie des métiers du service....81
RUPTURE AVEC LE SENS COMMUN....85
Séparation entre les biens personnels et les biens professionnels....86
Un renouvellement plus urbain que rural....88
Moins d'ancrage de boutiques de proximité....90
Des produits et services moins destinés à une clientèle de particuliers uniquement....91
Diminution de la production et augmentation de la tertiarisation....92
CHAPITRE 2....95
LA FISSURE DU MIROIR....95
LES SPÉCIFICITÉS DE L'ARTISANAT DES ANNÉES 1980 (SELON BERNARD ZARCA)....96
Une division du travail par classes d'âge....96
Les quatre classes d'âge....96
L'exercice commun du métier....97
La maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication....97
Similarité des cheminements socioprofessionnels de ses membres....98
Une même norme d'acquisition des savoirs....98
L'idéal d'installation (et le projet de mobilité sociale)....99

Le miroir identificatoire, socle de la régulation de l'artisanat....99
L'ARTISANAT D'AUJOURD'HUI DÉRÉGULÉ....100
Une division du travail redéfinie....100
Séparation production/gestion....100
Diminution de la pratique commune du métier....102
Diminution de la maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication....104
Spécialisation des tâches....104
Hiérarchisation dans l'organisation du travail....105
Coexistence de cheminements socioprofessionnels divergents....107
Des modes d'acquisition des savoirs différents....107
Le niveau monte....107
Diffusion de l'enseignement de gestion en formation initiale et continue....110
Émergence d'entrants aux parcours variés : ex-étudiants ou cadres....113
Les décrocheurs de l'université....114
Les ex-cadres reconvertis....117
Des reconvertis qui imposent des pratiques venues de l'extérieur....119
CHAPITRE 3....124
CRISE DE LA TRANSMISSION....124
LE SENTIMENT D'ÊTRE UN HOMME DU PASSÉ....125
Un contexte plus défavorable à l'installation....126
Le montant des investissements initiaux de plus en plus élevé....126
« À l'époque » et « maintenant »....129
Des intrus dans « la société des loisirs »....131
Dissensions générationnelles....132
« Les jeunes, ils ne veulent plus forcer ! »....132
Un nouveau modèle de la jeunesse....134
Génération et organisation....136
CRISE DE LA TRANSMISSION....137
… des savoir-faire....138
« Les jeunes contre le boulot » ?....138
Rupture dans la transmission du métier....139
… et des entreprises....140
Se maintenir en attendant la retraite....140
Beaucoup d'incertitudes et peu de cessions d'entreprises....141
PARTIE 2....148
LES RÉSISTANCES....148
DE MÉTIER....148
CHAPITRE 1....150
LES REGROUPEMENTS PROFESSIONNELS....150
ET LES ENTRAIDES....150
L'ADHÉSION À DES GROUPES EXISTANTS....152
Les organisations professionnelles....152
Groupements de métier et groupements d'achat....156
Rassemblements à l'échelle locale....160
LA CRÉATION DE GROUPES FORMALISÉS....160
S'unir activement pour défendre des intérêts communs....160
L'indépendance dans l'union....163
LES ARRANGEMENTS INFORMELS....164
Les « coups de main » entre collègues....164
Les représentants qui tissent du lien....165
CHAPITRE 2....167
LE CAPITAL D'AUTOCHTONIE....167
LE TERRITOIRE COMME RESSOURCE SOCIALE....168
Le capital d'autochtonie : un capital social populaire bénéficiant aux « enracinés » visibles localement....168
Les autochtones ligériens....171
L'influence du capital d'autochtonie dans la transmission d'entreprises artisanales....176
POURQUOI LE CAPITAL D'AUTOCHTONIE RÉSISTE-T-IL À LA CONCURRENCE DES CAPITAUX ÉCONOMIQUE ET CULTUREL ?....180
Le capital d'autochtonie n'est pas obsolète....180
Abbaretz aux mains d'actifs résidents....180
Une configuration similaire dans les autres communes....183
Superposition de la défense du territoire et du métier....186
CHAPITRE 3....191

LA FAMILLE....191
LA PRISE EN CHARGE DES OBLIGATIONS D'ORDRE DOMESTIQUE ET ÉDUCATIF....194
Libérer du temps....194
Le temps passé au travail : valeur et réalité objective....194
Le rôle de la famille dans la gestion du temps de l'artisan....195
… et de la disponibilité d'esprit en dispensant l'indépendant de ses obligations familiales....196
Solidarité intergénérationnelle....196
L'APPORT ADMINISTRATIF ET COMMERCIAL....197
Commerce et secrétariat....197
Comptabilité....199
L'APPORT FINANCIER....200
Apport financier direct....200
Apport financier indirect....201
CHAPITRE 4....205
LES NÉO-ARTISANS....205
ET LE MARCHÉ DE L'AUTHENTIQUE....205
LES NÉO-ARTISANS....206
Les néo-artisans de 1968 et des années 1975-1980....207
Les néo-artisans d'aujourd'hui....209
LE MARCHÉ DE L'AUTHENTIQUE....216
Une volonté des consommateurs….....216
… qui devient un marché….....217
… et un emploi pour des reconvertis dans une conjoncture de crise....220
CHAPITRE 5....223
LES STRATÉGIES DE RECONVERSION....223
STRATÉGIE DE RECONVERSION : APPROCHE THÉORIQUE ET EMPIRIQUE....225
Une mobilité transversale intergénérationnelle....225
Investissement financier dans l'entreprise et investissement dans l'avenir des enfants....230
L'AVENIR SOUHAITÉ POUR LES ENFANTS....232
Un statut de salarié préférable à un statut d'indépendant....232
« Aller le plus loin possible » dans les études....234
La différenciation père/mère....236

PARTIE 3....241

LE RECRUTEMENT DES ARTISANS....241

CHAPITRE 1....243
DIMINUTION DU RECRUTEMENT OUVRIER....243
À L'INTÉRIEUR DE LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE....245
Ascension intragénérationnelle pour les artisans installés dans les années 1970....245
Analyse de flux....245
Analyse longitudinale....247
Diminution du passage par le statut d'ouvrier....251
PAR RAPPORT À L'ORIGINE SOCIALE....253
Mobilité intergénérationnelle ascendante pour les artisans installés dans les années 1970....253
Moins de fils d'ouvriers parmi les nouveaux installés....256
CHAPITRE 2....259
AUGMENTATION DES ORIGINES MOYENNES ET SUPÉRIEURES....259
UN PASSÉ PROFESSIONNEL AU NIVEAU MOYEN DE LA STRATIFICATION SOCIALE....260
Description de flux....260
Des origines professionnelles variées....260
30 % venus du « salariat intermédiaire »....262
Analyse longitudinale de trajectoires....264
DES DÉSENCHANTÉS DANS UN CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE DÉFAVORABLE....267
Les motifs....267
Critique du salariat....267
Peur de l'« enfermement »....267
Le contexte singulier....268
UNE ORIGINE SOCIALE MOYENNE ET SUPÉRIEURE EN AUGMENTATION....269
Description de flux....269
Le groupe socioprofessionnel du père....269
Classes sociales d'origine....270
Processus....271
Trajectoires....273
Les héritiers du statut....273

Les fils de professions intermédiaires, cadres et professions intellectuelles supérieures....275
LES ATOUTS DES NOUVEAUX ENTRANTS....278
Le capital économique....278
Les ressources scolaires et culturelles....279
Le réseau social....281
RETOUR SUR LE MODÈLE DE L'ENTREPRISE....284
POURQUOI N'ASSISTE-T-ON PAS À UNE ENTREPRENEURISATION TOTALE ET UNIFORME DE L'ARTISANAT ?....285
Manque de relais au niveau micro....285
Éloignement culturel....286
La variété des ressources visibles à d'autres échelles et dans d'autres dimensions....289
POURQUOI LE MODÈLE DE MÉTIER N'EST-IL PLUS HÉGÉMONIQUE ?....290
Les conséquences du cadre définissant les frontières extérieures du groupe....290
La conjoncture socio-économique favorisant les reconversions en direction de l'artisanat....290
Les organisations prônant, au plus près des artisans, un modèle de l'entreprise....291
Logique d'expansion....293
Principe de standardisation....293
Rationalisation des pratiques....294
POUR CONCLURE : RENDRE COMPTE DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT D'UN ENSEMBLE SOCIAL HÉTÉROGÈNE....297
CONCLUSION GÉNÉRALE....299
BIBLIOGRAPHIE....303
ANNEXES....315

INTRODUCTION GÉNÉRALE

De l'intérêt de mener aujourd'hui une recherche en sociologie sur les artisans

Un groupe professionnel peu étudié

Le niveau intermédiaire de la stratification sociale a surtout été enquêté à travers des groupes professionnels issus des « classes moyennes cultivées » ; il existe en effet une littérature abondante sur les enseignants, les éducateurs ou les infirmiers qui, situés au « milieu » de la hiérarchie socioprofessionnelle, cumulent davantage de capitaux culturels que de capitaux économiques. Les chercheurs s'intéressent davantage à ce que l'on appelle la « nouvelle classe moyenne », par opposition à ce qui serait l'« ancienne classe moyenne », ou la « petite bourgeoisie en déclin », c'est-à-dire des petits indépendants dont le revenu est avant tout fondé sur le travail. Dans son récent état de l'art sur le patronat, Michel Offerlé constate également la faible bibliographie portant sur les groupes sociaux dits dominants, et en particulier « *ceux qui détiennent les positions clés dans le champ économique* ». Les chercheurs en sciences sociales seraient portés, « *malgré les principes de la neutralité axiologique qui fondent leur légitimité, à travailler sur les groupes avec lesquels ils partagent des affinités et des proximités* »[1].

Une voie d'accès mal connue

En termes de mobilité, l'accès aux classes moyennes a surtout été analysé par le vecteur de l'école. La sociologie s'est en effet le plus souvent intéressée à l'ascension professionnelle et sociale des classes populaires par l'institution scolaire, pour l'accès à un emploi de cadre. Or, il existe une seconde voie de promotion des classes populaires (notamment ouvrières), c'est celle de l'indépendance. Nonna Mayer juge même que le groupe des ouvriers constitue le principal vivier dans lequel sont recrutés les indépendants (et plus particulièrement les petits artisans et commerçants)[2]. La mise à son compte offre effectivement les attributs d'une mobilité sociale ascendante pour les membres de ce groupe socioprofessionnel : en termes d'amélioration des conditions liées au statut d'abord (par la diminution du rapport de subordination : ils deviennent leur « propre patron »), grâce à une augmentation des revenus ensuite, et souvent un enrichissement du patrimoine, et enfin, par la progression dans l'échelle de prestige qu'offre ce nouveau statut. C'est le mode d'accès au

[1] Offerlé Michel, *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte, 2009, p. 3.
[2] Mayer Nonna, « Une filière de mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale », *Revue française de sociologie*, n° 18, 1977, p. 25-45.

statut d'artisan qu'il s'agira d'interroger. Cette thèse entend donc contribuer à une sociologie des groupes professionnels, couplée à une sociologie des mobilités sociales.

En dehors des agriculteurs étudiés par la sociologie rurale, les indépendants ont fait l'objet de peu de recherches. Les artisans, pour leur part, ont été très rarement étudiés. Des recherches manquent en particulier sur le fonctionnement institutionnel de leurs instances de représentation, l'organisation du travail à l'intérieur du secteur et les modes d'accès au statut d'artisan. Les trop rares recherches portant sur l'artisanat remontent aux années 1970-1980. Parmi ces travaux fondateurs, on peut citer Christine Jaeger qui a consacré sa thèse à l'artisanat en s'appuyant sur des données détaillées dans trois métiers (la mécanique agricole, la radiotélévision et la maçonnerie)[3]. Mais c'est Bernard Zarca qui a produit la recherche la plus complète sur le groupe des artisans ; sa thèse[4] témoigne d'un travail considérable, s'appuyant sur des données historiques, statistiques et ethnographiques. Depuis, aucune recherche sociologique d'envergure n'a été réalisée sur le groupe dans son ensemble. Seuls quelques métiers ont fait l'objet d'enquêtes récentes, comme les boulangers[5], les réparateurs automobiles[6], les tourneurs et tabletiers sur bois[7] ou encore les modistes[8]. Si ces observations détaillées sont riches et permettent d'éclairer certaines caractéristiques que l'on retrouve ailleurs, une recherche s'impose sur le groupe des artisans dans son ensemble.

Le choix de la perspective dynamique

Les artisans méritent d'autant plus qu'on s'intéresse à eux que leur situation a fortement changé depuis les années 1980.

Au niveau législatif d'abord, les critères de définition du groupe ont été modifiés. Le cadre juridique, qui définit officiellement l'entreprise artisanale, prévoit un critère maximum de 10 salariés au moment de l'inscription au Répertoire informatique des métiers (RIM) ; mais le

[3] Jaeger Christine, *Artisanat et capitalisme*, thèse de doctorat d'État : sciences économiques, Reims, 1978, publiée ensuite sous le titre *Artisanat et capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire*, Paris, Payot, 1982.
[4] Zarca Bernard, *Survivance ou transformation de l'artisanat dans la France d'aujourd'hui*, thèse de doctorat d'État : sociologie, Institut d'Études Politiques, Paris, 1983, publiée sous le titre *L'Artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica, 1986.
[5] Scala-Riondet Nathalie, *Des formations aux professions dans un secteur artisanal : la boulangerie*, thèse de doctorat : sociologie, Université Paris 8, 2006.
[6] Bensoussan Véronique, *Les artisans réparateurs d'automobiles : Entreprises et lignées familiales : histoire et perspectives d'avenir*, thèse de doctorat : sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, 2000.
[7] Schwint Didier, *Le Savoir artisan de fabrication et le modèle de la mètis : exemple des tourneurs et tabletiers sur bois du Jura*, thèse de doctorat : sociologie, Université de Poitiers, 1999.
[8] Monjaret Anne, « Les modistes : de l'artisan à l'artiste, les mutations d'un corps de métier à travers le contexte de production », *Ethnologie française*, n° 2, 1998, p. 235-246.

« droit de suite » accorde la possibilité d'y rester immatriculé au-delà de ce seuil. Autrement dit, peuvent aujourd'hui être officiellement considérées comme artisanales des entreprises employant 50, 100 et même davantage de salariés. Outre cette modification des critères définissant l'entreprise artisanale, une succession de textes législatifs se rapportant spécifiquement ou plus indirectement au secteur des métiers est parue ces dernières décennies.

D'un point de vue institutionnel à présent, on notera à la fois la multiplication d'institutions variées rassemblant l'ensemble des représentants des artisans et l'élargissement des compétences qui leur sont accordées. À l'initiative des pouvoirs publics et des organisations représentatives des artisans, des institutions ont vu le jour au cours des années 1990, avec l'objectif clairement affiché de « développer » et « moderniser » le secteur artisanal. Les actions qui leur sont confiées portent d'abord sur l'encouragement au développement technologique et à l'innovation. Il s'agit aussi de participer à la formation des artisans et de l'ensemble des représentants décideurs (dans les Chambres de métiers comme au sein des organisations professionnelles). Parmi leurs nouvelles missions figure finalement le projet de valoriser l'image de l'artisanat en direction d'un public extérieur.

Mais le contexte démographique est aussi particulièrement propice à une recherche sur les artisans : 40 % d'entre eux ont aujourd'hui 50 ans et plus et vont partir en retraite dans les 10 ans qui viennent. Le groupe est donc dans une période de fort renouvellement de ses membres.

Enfin, le contexte socio-économique justifie l'intérêt de mener aujourd'hui une recherche approfondie sur les artisans. Les nouveaux installés du début des années 1970 enquêtés par Bernard Zarca sont les baby-boomers qui s'apprêtent aujourd'hui à prendre leur retraite. Ils sont entrés sur le marché du travail et se sont mis à leur compte dans un contexte économique plus favorable qu'aujourd'hui : ils se sont globalement installés pendant et à la fin des Trente Glorieuses, alors que les nouveaux artisans d'aujourd'hui rencontrent un environnement économique beaucoup plus hostile. Il est ainsi opportun de se demander si l'artisanat se transforme sous l'influence de cette modification de son environnement. Quelles sont les modalités d'installation aujourd'hui et qu'en est-il des modes d'accès au statut d'artisan ? C'est ainsi une perspective dynamique qu'il convient d'adopter pour observer et analyser ce groupe, c'est-à-dire qu'il conviendra d'être particulièrement attentif à ses transformations.

L'artisanat et les sciences de gestion

Ce sont surtout les sciences de gestion, et dans une moindre mesure les sciences économiques, qui s'emparent aujourd'hui de l'artisanat dans son ensemble, c'est-à-dire sans porter leur attention sur des métiers en particulier[9]. Or il est nécessaire de noter la spécificité de cette discipline qu'est la gestion et, par là même, la singularité de son approche.

L'enseignement supérieur de gestion, qui s'est institutionnalisé en France dans les années 1960-1970, a été créé pour moderniser l'économie ; il s'agissait de former les cadres et dirigeants dont l'économie avait besoin. Alors que ses savoirs sont conçus par des praticiens, la discipline cherche une reconnaissance à la fois académique et entrepreneuriale en visant un objectif, celui de mieux gérer les entreprises et les organisations[10] ; la gestion offre donc des formations directement utilisables sur le marché du travail.

Au-delà de la proximité historique, et toujours très active, de l'enseignement supérieur de gestion avec le monde de l'entreprise, il existe plus particulièrement une perméabilité entre les sciences de gestion (à l'université) et l'artisanat (ou plutôt ses représentants officiels). Des initiatives institutionnelles visent un apport mutuel dans ce rapprochement. D'un côté, les représentants de l'artisanat cherchent une aide à la modernisation des entreprises : autour des thématiques de l'« entrepreneuriat » et du « repreneuriat », la gestion accompagne la politique de « modernisation » souhaitée par les représentants de l'artisanat, offrant à leurs mots d'ordre une caution scientifique. De l'autre les gestionnaires souhaitent développer des connaissances sur ce secteur particulier et ouvrir à leur discipline de nouvelles voies d'application. La création et la multiplication de masters professionnels en gestion des entreprises artisanales en témoignent.
Mais, outre la prégnance de cette dimension appliquée, il faut insister sur le fait que la gestion prend l'entreprise artisanale comme point de départ de ses recherches, c'est-à-dire que l'artisan est pensé uniquement comme un dirigeant d'entreprise. Les conclusions d'une telle

[9] Parmi les thèses soutenues ces dernières années dans ces deux disciplines, on peut citer : Richomme Katia, *Contribution à la compréhension du système de gestion des entreprises artisanales*, thèse de doctorat : sciences de gestion, Université Montpellier 1, 2000 ; Picard Christian, *La dynamique d'évolution de l'entreprise artisanale à la PME : une analyse en termes de changement d'identité*, thèse de doctorat : sciences de gestion, Université de Chambéry, 2000 ; et enfin : Bouazza Assia, *Ressources humaines et compétences : des logiques d'adaptation des entreprises artisanales*, thèse de doctorat : sciences économiques, Université Montpellier 1, 2004.

[10] Pavis Fabienne, *Sociologie d'une discipline hétéronome. Le monde des formations en gestion entre universités et entreprises en France. Années 1960-1990*, thèse de doctorat : sociologie, Université Paris I-Panthéon-Sorbonne, 2003.

approche invitent ainsi à identifier l'artisan comme le degré zéro de l'entrepreneur, c'est-à-dire défini en négatif par rapport au chef d'entreprise : l'artisan serait sans volonté d'expansion, sans amour du pouvoir, sans goût pour le management[11]. Ou bien, si plus de spécificité lui est accordée (autour du savoir-faire de métier), l'entreprise artisanale est perçue comme une structure de petite taille qui sait s'adapter aux « réalités » du monde économique, aux réalités du marché, c'est-à-dire, finalement, se plier au modèle unique de l'entreprise[12].

Or, ces recherches en gestion, centrées sur l'entreprise artisanale, produisent des « zones d'ombre » dans l'analyse, et ceci, à deux niveaux : en amont, rien est dit sur l'organisation des professions et les transformations globales du secteur ; en aval, l'artisan lui-même est passé sous silence. Son origine sociale, ses qualifications, et plus largement, sa trajectoire professionnelle et familiale sont le plus souvent ignorées, au point qu'il devient impossible d'expliquer le mode d'accès au statut de dirigeant et même certains choix relevant de la gestion de l'entreprise.

Au contraire, la recherche sociologique que je propose, en prenant l'artisanat dans son ensemble comme objet de recherche, a pour ambition de considérer à la fois l'organisation professionnelle, l'organisation du travail au sein des entreprises et enfin les trajectoires professionnelles et familiales des artisans eux-mêmes. Ma recherche se situe à la croisée de plusieurs sociologies instituées : une sociologie des groupes professionnels, attentive au contexte législatif et institutionnel, une sociologie du travail, observant notamment la division du travail au sein des entreprises artisanales, et une sociologie des mobilités sociales, dans l'analyse du recrutement des artisans.

En résumé, ce travail contribue à une réflexion sur la constitution et le fonctionnement de ce groupe professionnel à travers son organisation, ses pratiques et son renouvellement.

Le point de départ : la catégorie sociale des artisans définis juridiquement

Deux définitions de l'entreprise artisanale coexistent : une définition juridique et une définition économique. Si la première reste la définition officielle, des travaux (enquêtes

[11] Cf. Assia Bouazza, *op. cit*.
[12] C'est ce qui caractérise l'« artisan opportuniste » de Michel Marchesnay et Pierre-André Julien, *La petite entreprise*, Paris, Vuibert, 1988.

d'entreprises, données fiscales, statistiques sur l'emploi) la contestent, en s'appuyant sur la seconde.

Ainsi, selon la loi 96-603 du 5 juillet 1996, relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, « *doivent être immatriculées au Répertoire des métiers* [tenu par les Chambres des métiers et de l'artisanat de chaque département] *les personnes physiques et les personnes morales qui n'emploient pas plus de 10 salariés et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat* » (la liste des activités y figurant a été fixée en annexe du décret n° 2006-80 du 25 janvier 2006 modifiant le décret 98-247 du 2 avril 1998[13]). Par ailleurs, je l'ai évoqué plus haut, depuis 1995, le « droit de suite » prévoit la possibilité de rester immatriculé au Répertoire des métiers au-delà de 10 salariés. La définition économique de l'entreprise est, quant à elle, plus restrictive. Seule l'activité principale relevant des secteurs de l'artisanat (en Norme d'Activités Française (NAF) niveau 700) est retenue et l'effectif salarié ne doit pas dépasser le seuil de 19, qui correspond au cadre définissant les Très Petites Entreprises (TPE). Les tenants de cette définition économique (tel que l'INSEE) reprochent à la catégorie juridique d'être trop large : en intégrant les activités secondaires, elle compte, par exemple, des entreprises commerciales qui disposent d'un service après vente (appartenant au secteur de la réparation). Mais c'est l'indétermination du nombre de salariés employés qui est surtout contestée : il ferait artificiellement grossir les effectifs des entreprises et des emplois du secteur.

En résumé, la définition juridique est portée par les représentants des artisans qui cherchent à imposer l'image du secteur des métiers comme d'un acteur incontournable de l'économie française, tandis que la définition économique défend la possibilité de procéder à des comparaisons à l'échelle européenne par l'harmonisation des catégories d'entreprises. Cette querelle relative aux critères de définition s'impose à l'échelle nationale, mais l'exemple des Pays de la Loire, région sur laquelle je me suis penchée, illustre parfaitement cette dissension : l'INSEE Pays de la Loire et la Chambre régionale des métiers publiaient régulièrement des rapports sur l'état de l'artisanat dans la région, mais leur partenariat est désormais suspendu. C'est un désaccord sur les champs qui définissent le groupe qui est au cœur de leurs divisions : l'INSEE Pays de la Loire conteste à la fois le critère de l'activité secondaire et le « droit de suite » ouvrant le champ à des entreprises qui ne peuvent pas, selon

[13] Voir annexe 1.

lui, être considérées comme artisanales. Il défend la définition économique qui vise notamment à harmoniser les différentes définitions à l'échelle européenne et permettre ainsi des comparaisons internationales. Au contraire, la Chambre régionale des métiers refuse de se soumettre à la définition proposée par l'INSEE car, seul le critère de la taille serait alors pertinent et l'artisanat serait ainsi assimilé à la très petite entreprise. La TPE, employant de zéro à 19 salariés, est en effet une catégorie reconnue par la classification européenne de 2003.

Pour alimenter le débat, il est enfin indispensable d'indiquer que la définition économique a rencontré peu d'écho, quand la définition juridique bénéficie du relais très structuré des institutions représentatives du secteur. Celles-ci détiennent en effet le quasi-monopole de la production de chiffres et de discours sur l'artisanat. Il s'agit d'une rhétorique professionnelle qui se diffuse d'ailleurs bien au-delà de la sphère des artisans, par les canaux médiatiques. Ainsi, le slogan « *L'artisanat, première entreprise de France* », martelé depuis 1999, s'appuie sur cette catégorie officielle.

Dans un tel contexte, il paraîtrait plus prudent d'écarter la catégorie juridique au profit d'une autre construction des frontières du groupe. Le choix de la définition juridique en sociologie a d'ailleurs fait l'objet de nombreuses critiques, à commencer par la facilité dispensant *a priori* de devoir justifier l'arbitraire ; on reproche ainsi aux chercheurs qui optent pour cette définition d'oublier la genèse de la catégorie et de prendre telles quelles des données, notamment statistiques, quasi « naturalisées » [14].

Or, j'objecterai en premier lieu que l'usage d'une catégorie, fût-t-elle juridique, n'exclut pas une reconstruction de sa genèse. Ensuite, la critique argumentée d'une catégorie ne peut pas être un travail *a priori* ; il faut, au contraire, s'en saisir et la décrire afin d'identifier ses applications et mesurer les écarts éventuels avec la réalité et les représentations des individus catégorisés. Une définition juridique n'est pas seulement une classe abstraite dans laquelle on range des objets ou des personnes. Elle peut également avoir un impact sur les représentations et sur les pratiques, au-delà du cercle de ceux qu'elle catégorise. Une enquête sur l'artisanat, menée auprès de collégiens, m'a en effet révélé l'impact des représentations des catégories officielles qui ont un relais médiatique. La réaction spontanée la plus souvent recueillie était la suivante : « *L'artisanat ? Ah oui, c'est la première entreprise de France, c'est ça ?* ». Si le

[14] Héran François, « L'assise statistique de la sociologie », *Économie et statistique*, n° 168, 1984, p. 23-35.

discours des représentants de l'artisanat circule dans toute la société, par une communication institutionnelle véhiculant un certain modèle de l'entreprise (que j'analyserai en détail au premier chapitre), la presse se fait aussi parfois elle-même le relais de ce modèle. Or, la sociologie a pour ambition d'analyser les « faits de société », elle ne peut donc ignorer ces processus de diffusion. Il apparaît ainsi indispensable de « prendre au sérieux » cette définition juridique avec toutes les représentations et les pratiques qu'elle engendre. Il sera donc question, à travers cette thèse, de penser la constitution du groupe, puis ce qui concoure à le faire exister, à le représenter[15]. Il s'agira aussi, d'explorer la classique question des frontières extérieures et intérieures du groupe.

Mais, plus que les entreprises artisanales définies de façon juridique, mon point de départ porte sur les artisans inscrits au Répertoire informatique des métiers (RIM). Je considère comme artisans ceux qui sont inscrits au RIM. Une distinction existe en vérité entre dirigeant d'entreprise artisanale (c'est-à-dire immatriculée au RIM) et « artisan », qui est une certification professionnelle ; autrement dit, on peut être à la tête d'une entreprise artisanale sans être officiellement reconnu comme « artisan ». Cependant, cette distinction ne semble pas très pertinente puisque cette qualité d'« artisan » n'oppose pas strictement homme de métier qualifié et entrepreneur sans diplôme professionnel ; les conditions d'attribution de la qualité d' « artisan » sont, en effet, soit d'être titulaire d'un diplôme professionnel (CAP, BEP) ou d'un titre homologué de même niveau (dans le métier exercé ou un métier connexe), soit de justifier d'une immatriculation au RIM ou au registre du commerce et des sociétés (RCS) dans l'exercice de l'activité d'au moins 6 années (ce qui n'implique pas nécessairement d'être détenteur d'une qualification professionnelle).

Parce que j'ai décidé d'analyser la catégorie officielle des artisans (et sa genèse), il m'est apparu nécessaire de ne pas sélectionner, au départ, quelques métiers jugés représentatifs. C'est le groupe professionnel, mais aussi le statut d'artisan (situé précisément dans le système productif et dans la stratification sociale) que j'ai choisi d'interroger avant tout. Alors qu'il décidait d'étudier l'apprentissage par diplômes et niveaux de formation, plutôt que par métier ou secteur d'activité, Gilles Moreau soulignait aussi sa conscience de s'exposer à cette

[15] Sur cette question de la formation des groupes comme produit d'un processus de construction sociale, on peut notamment citer quelques travaux de référence, qui ont nourri ma réflexion : Desrosières Alain, Thévenot Laurent, *Les Catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 1988, ou encore Boltanski Luc, *Les Cadres, La formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit, 1982.

« *critique habituelle* »[16]. Mais, sans nier la réalité effective des différences entre métiers, il justifiait pareillement l'importance de considérer avant tout le statut d'apprenti.

Ce n'est cependant pas la seule raison qui m'ait poussé à choisir de ne pas choisir certains métiers en particulier. Cette option permet de privilégier les comparaisons. Il ne s'agit pas d'ignorer les différences d'un métier à l'autre mais, au contraire, de chercher les différences dans les dimensions communes à l'ensemble, car « *si l'on s'entiche excessivement d'un métier particulier, on risque de le décrire dans des termes qui suggèrent qu'il n'est pas comparable aux autres* »[17]. Un autre écueil consisterait, à l'inverse, à généraliser une caractéristique qui lui est propre sans l'avoir comparée à d'autres. Mais, la principale raison pour laquelle je n'ai pas étudié quelques métiers en particulier repose sur mon choix d'observation des artisans. J'ai souhaité privilégier les zones plutôt que les métiers, c'est-à-dire prendre l'environnement réel (local) des artisans comme cadre d'observation. Pour sélectionner mes interviewés[18], je me suis effectivement refusée à procéder par tirage au sort car ce type d'échantillonnage atomise les enquêtés en les séparant de leur espace réel de vie et de travail. Au contraire, j'ai sélectionné des communes dans lesquelles j'ai rencontré les artisans qui y travaillent et, souvent, y demeurent.

Croisement d'échelles

Si mon point de départ repose sur la catégorie des artisans définis juridiquement, l'étendue de mon objet de recherche la dépasse amplement. J'ai effectivement fait le choix d'une vision très large car ce groupe reste relativement inexploré. Afin d'analyser l'évolution, depuis les années 1980, de l'organisation professionnelle de l'artisanat, l'organisation du travail au sein des entreprises et le recrutement des artisans, j'ai donc opté pour une observation des changements à plusieurs échelles (macro, méso et micro), en multipliant la variété des données. Ce « jeu d'échelle », pour reprendre l'expression de Jacques Revel, est un choix à la fois méthodologique et théorique[19]. Il vise à multiplier les contextes pour enrichir l'analyse d'une réalité sociale, en articulant le plus grand nombre de propriétés sociales.

[16] Moreau Gilles, *Le Monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003, p. 16.
[17] Hughes, Everett, *Le Regard sociologique, Essais choisis*, textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 1996, p. 127.
[18] Les entretiens auprès d'artisans constituent la source la plus riche parmi les matériaux recueillis. Pour un récapitulatif des observations et des entretiens réalisés, voir annexe 2.
[19] Revel Jacques (dir.), *Jeux d'échelle*, *la micro-analyse à l'expérience*, Paris, Seuil - Gallimard, 1996.

À un niveau global d'abord, au niveau du groupe professionnel, j'ai tenté de saisir l'évolution du cadre national définissant l'exercice légal de l'activité. Cette analyse repose principalement sur un travail de documentation. Il s'agit d'une attention à la législation relative au secteur et d'une consultation systématique de la presse spécialisée, portant sur l'artisanat dans son ensemble[20]. De manière moins systématique, la presse professionnelle a été explorée[21] et la communication institutionnelle rigoureusement étudiée (qu'il s'agisse de livres, posters, publicités audio et vidéo ou de salons professionnels). J'ai aussi observé diverses rencontres à l'échelle nationale. En Loire Atlantique, j'ai suivi les dispositifs spécifiques mis en place par les acteurs locaux, qu'il s'agisse des institutions représentatives de l'artisanat comme la Chambre de métiers et de l'Artisanat (CMA), diverses organisations professionnelles ainsi que des communes, communautés de communes et conseils de développement de pays. J'ai mené des entretiens formels ou informels avec différents membres de ces institutions et, parallèlement, suivi des rassemblements à l'échelle locale (réunions, salons…). *Métiers Atlantique*, le magazine de la CMA LA a, parallèlement, été régulièrement consulté.

À partir du Répertoire informatique des métiers, j'ai mené un travail de comparaison des activités de deux sous-populations : ceux que je qualifie de « sortants » (les 50 ans et plus) et d'« entrants » (immatriculés au RIM depuis 2002) dans cinq communes que j'ai sélectionnées pour la variété de situations qu'elles offraient :

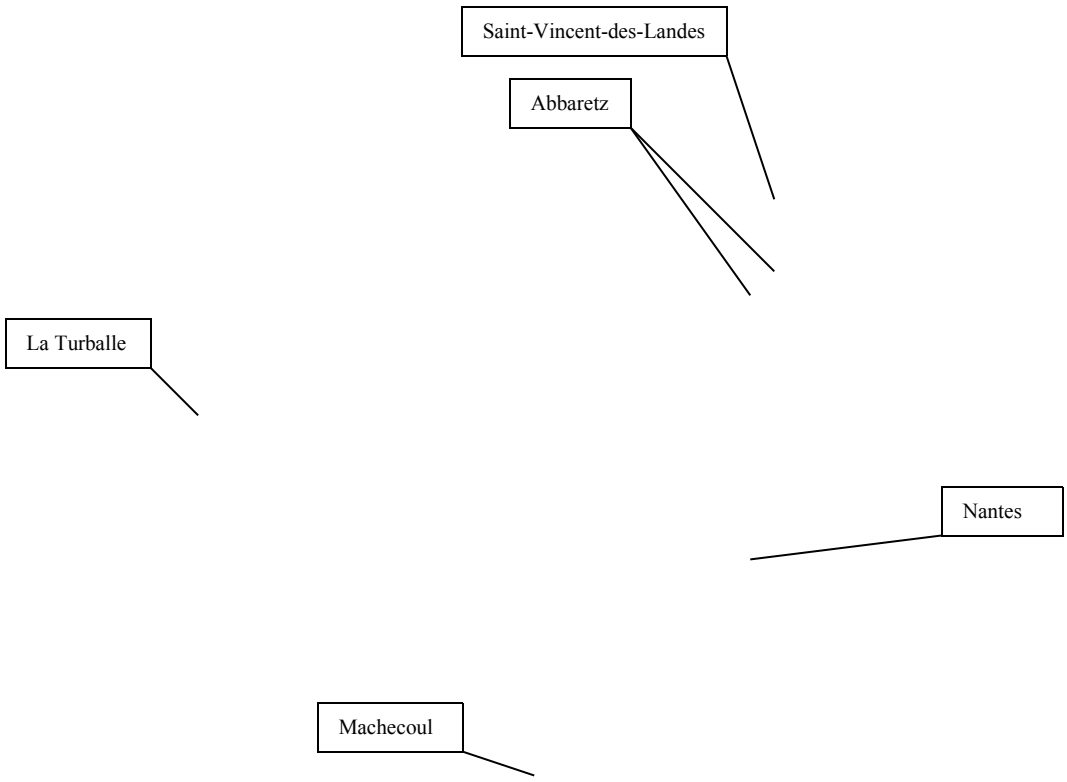
- Nantes d'abord, métropole régionale, disposant d'une densité artisanale plutôt faible, comme toutes les villes, réunit des artisans qui sont, en moyenne, plus jeunes qu'ailleurs dans le département.
- Machecoul se situe à la périphérie de la Vendée, qui compte parmi les départements français où la densité artisanale est la plus forte ; c'est une petite ville centre située à 40 km au sud de Nantes.

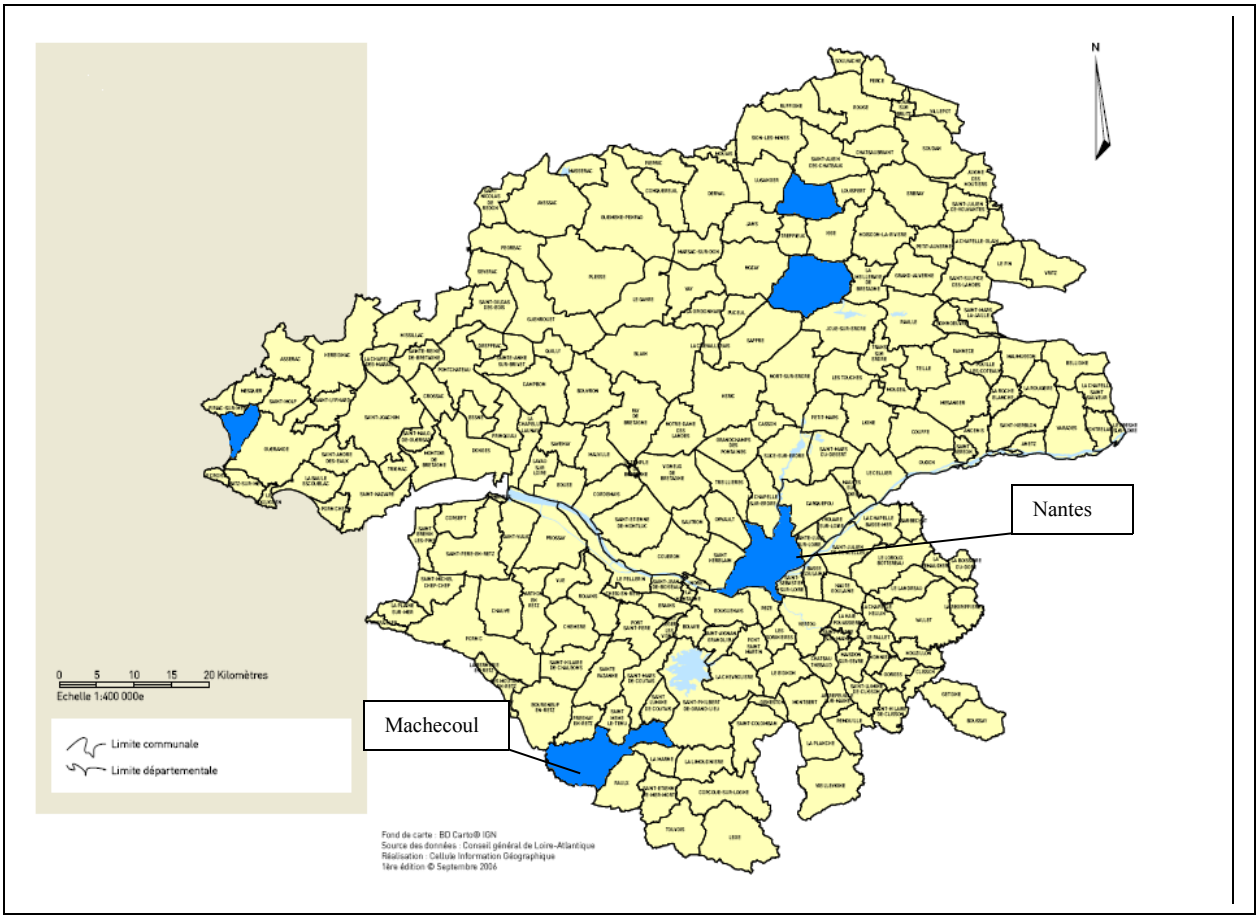
[20] Ont été examinés « la brève » de l'Union Professionnelle Artisanale (UPA), unique organisation professionnelle représentative de tous les secteurs de l'artisanat, diffusée chaque mois *via* une « *mailing list* » et l'« ISM-doc », bulletin bibliographique signalant des documents (articles, études, rapports, ouvrages…) sélectionnés par le centre de documentation de l'Institut Supérieur des Métiers (ISM).

[21] Notamment le *Bâtiment Artisanal* (BA) : ce mensuel destiné aux professionnels du bâtiment est l'organe d'expression de la Confédération de l'Artisanat des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB), principale organisation professionnelle de l'artisanat du bâtiment.

- Port de pêche et station balnéaire, La Turballe, rassemble environ 4 300 habitants et voit se multiplier la construction de résidences secondaires.

- Enfin, Abbaretz et Saint Vincent des Landes, situées au nord du département, s'inscrivent en zone rurale. Ce sont deux petites communes où plus de la moitié des artisans qui y résident sont âgés de plus de 50 ans.





Refusant de réduire l'évolution de l'artisanat à des données chiffrées, j'ai souhaité donner la parole aux artisans et laisser la place à la compréhension de leurs logiques d'action. Ce recours à la micro-analyse se veut clairement le moyen d'une prise de distance avec le modèle communément accepté, c'est-à-dire le cadre macrosociologique. M'intéressant ainsi à l'organisation du travail au sein des entreprises et aux pratiques professionnelles effectives, je suis allée à la rencontre des dirigeants d'entreprises artisanales dans les communes préalablement sélectionnées. J'ai souhaité qu'aucune institution représentative des artisans ne me fournisse elle-même un *listing* de personnes à interviewer, afin de neutraliser les biais éventuels : le risque majeur était de rencontrer des artisans plus proches des institutions représentatives de l'artisanat qu'ils ne le sont globalement. Aussi ai-je contacté l'ensemble des sortants (là encore artisans âgés de 50 ans et plus) et des entrants (cette fois immatriculés au RIM depuis 3 à 5 ans[22]) des petites communes sélectionnées et mené des entretiens avec tous ceux qui acceptaient de me recevoir. S'agissant de Nantes, il a, bien sûr, été

[22] Comme il existe un « *turn-over* » important chez les artisans, le seuil minimum de trois ans permet de garantir une certaine « stabilité » ; on considère en effet que les trois premières années d'existence sont les plus fragiles, notamment pour des questions de gestion financière : puisqu'on ne connaît pas les bénéfices réels les premières années, le montant des cotisations sociales est forfaitaire ; il y a ensuite une régularisation la deuxième, puis la troisième année, souvent fatale à la petite entreprise.

indispensable de procéder à un échantillonnage ; mes entretiens ne relèvent pas d'une représentativité de l'artisanat nantais, mais ont l'ambition d'élargir la variété des cas rencontrés. Je me suis ainsi penchée sur la situation des chefs d'entreprises dont l'activité est classée dans les « Biens et Services Industriels » (BSI) : il s'agit d'entreprises semi-industrielles de l'agglomération nantaise qui emploient souvent un nombre de salariés supérieur à la moyenne des entreprises artisanales. J'ai ensuite interviewé des dirigeants en photographie et réparation automobile, deux secteurs en forte mutation. La réparation informatique et le nettoyage de locaux sont représentés parmi les nouveaux installés nantais car ils rassemblent une part importante des plus récentes immatriculations au RIM. Enfin, la boulangerie, activité artisanale de l'alimentation qui résiste le mieux face à l'industrialisation et à la grande distribution, a été enquêtée. J'ai clôturé ma période de recueil de données lorsque j'ai estimé que des trajectoires supplémentaires n'offriraient pas plus d'éclairage à la variété de cas déjà rassemblés. J'ai donc récolté 89 trajectoires de sortants et d'entrants.

Reçue au cœur des ateliers, dans le bureau du dirigeant ou à son domicile, je me suis penchée sur la question des relations aux salariés, aux fournisseurs et à la clientèle. Chaque série d'acteurs n'a pas forcément été directement interviewée, cependant, les rapports entretenus entre eux et les artisans ont été interrogés[23].

Mais, au-delà de l'espace de travail, il importe de ne pas négliger l'univers familial et social de l'artisan, qui est aussi un fils, un mari, un père, ou un voisin… Outre le récit des principaux événements professionnels et familiaux de l'enquêté, j'ai collecté des informations sur les ascendants (parents systématiquement et grands-parents parfois), les collatéraux (dans la plupart des cas) et les descendants. J'ai ainsi mené une étude qualitative en étant attentive aux dispositions acquises tout au long de la trajectoire (en les replaçant dans leur contexte historique et localisé) et aux conditions de leurs actualisations[24]. Ce travail empirique a été guidé par la volonté de « *suivre des itinéraires individuels qui font apparaître la multiplicité des expériences, la pluralité de leurs contextes de référence,* [et d'accepter] *les contradictions internes et externes dont elles sont porteuses* »[25]. Pour finir, j'ai eu recours à des enquêtes

[23] Bien qu'acteurs incontournables de l'univers des artisans, les salariés de l'artisanat n'ont pas été enquêtés directement ; cependant, leur présence figure, bien entendu, dans l'observation de l'organisation du travail et sur la question du renouvellement des artisans. Parce qu'ils méritent une recherche qui leur soit entièrement consacrée, j'ai donc préféré, sans les ignorer dans le fonctionnement de la sphère des artisans, ne pas interviewer de salariés de l'artisanat en particulier.

[24] Cf. les recommandations méthodologiques et analytiques proposées par Bernard Lahire : Lahire Bernard, *L'Homme pluriel, les ressorts de l'action*, Paris, Armand Colin, 2005.

[25] Revel Jacques, *op. cit*., p. 22.

statistiques d'envergure afin de mettre en perspective les données relatives à l'origine sociale et à la qualification de mes enquêtés.

Il semble enfin nécessaire de justifier le choix de la principale méthodologie retenue, à savoir l'entretien. Au regard du nombre de cas recherchés, la méthode du recueil de données par questionnaire pouvait sembler *a priori* plus appropriée. Or, elle risquait de conduire à deux principaux écueils : d'un côté, « passer à côté » de données qualitatives « exemplaires » éclairant la trajectoire, de l'autre, accentuer la méfiance d'une population qui ne se laisse d'ordinaire pas facilement observer. Souhaitant être attentive à l'acquisition de dispositions tout au long de la trajectoire, il était d'abord indispensable d'établir une confiance suffisante pour « libérer la parole » des enquêtés et leur offrir l'opportunité d'exprimer toutes sortes d'anecdotes, qui donnent souvent certaines « clés de compréhension » de leur parcours. Mais, mon choix de l'entretien, comme principal outil de recueil de données empiriques, repose aussi sur la spécificité de la population enquêtée. Ma proximité sociale avec le groupe m'a rendu sensible à ces points de détails qui visent à établir un échange le plus équilibré possible en situation d'entretien. Après un apprentissage en alternance, mon père a exercé son métier en tant qu'ouvrier qualifié de l'artisanat (en pâtisserie) durant la majeure partie de sa carrière, qu'il a menée en Limousin. Puis, mes parents se sont installés à leur compte, ensemble, il y a sept ans dans la ville de Périgueux. Je sais ainsi combien les gens de métier privilégient les rapports directs ; il m'était donc indispensable de les rencontrer en face à face, à la fois pour qu'ils acceptent un rendez-vous, mais aussi pour qu'ils « jouent le jeu » de l'entretien, c'est-à-dire qu'ils transmettent, avec le moins de réserve possible, le récit de leurs pratiques et de leurs représentations. Leur rapport à l'écrit est souvent associé à un souvenir plus ou moins humiliant de l'école ; aussi, toute collecte d'information passant par l'écrit (même comme intermédiaire, l'enquêteur inscrivant lui-même les réponses sur un questionnaire) est, de préférence, à proscrire. Plus généralement, leur méfiance à l'égard des intellectuels, perçus assez généralement comme des « fainéants », m'a conduite à adopter de prudentes stratégies de présentation de soi. Ainsi, j'entrais en contact avec eux le plus possible en allant directement à leur rencontre plutôt qu'en téléphonant au préalable. Je me présentais comme une étudiante, sans préciser mon niveau d'études et, le moins souvent, ma discipline. Je mettais en avant le côté « jeune étudiante », pour tenter de rééquilibrer l'échange avec « ces hommes de métier et d'expérience ». Et, lorsqu'à l'issue des entretiens, je les remerciais de m'avoir accordé de leur temps, beaucoup me faisaient cette réponse : « *C'est normal, nous aussi on aimerait que nos enfants soient accueillis* ». S'agissant des profils plus

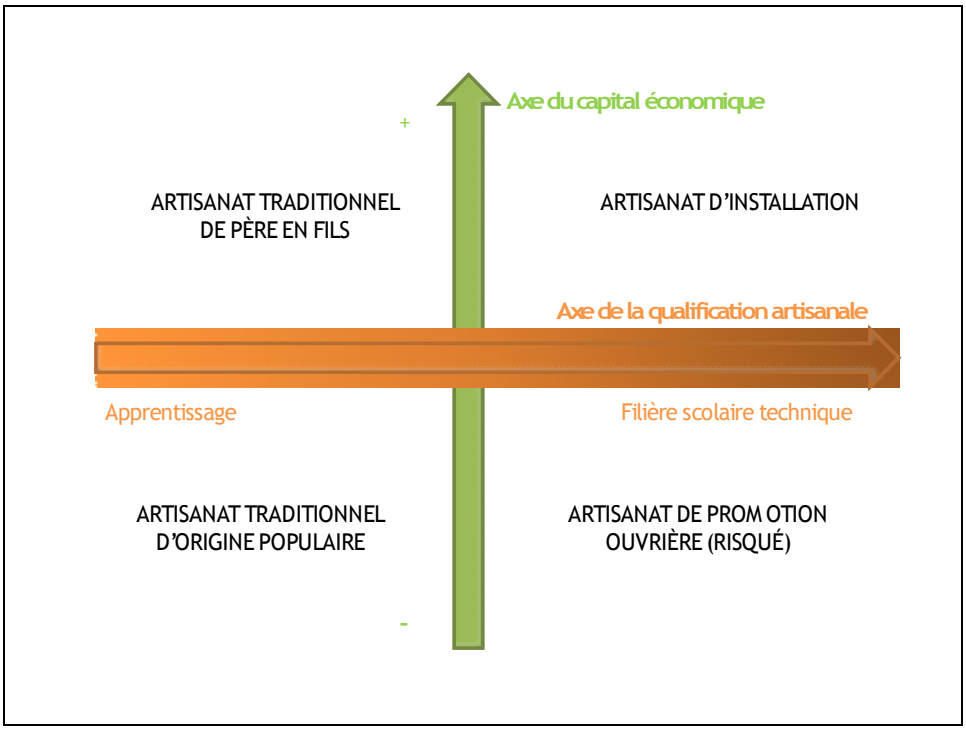
entrepreneuriaux (que je pouvais deviner notamment par le nombre de salariés employés ou par l'existence d'un secrétariat), il était nécessaire de modifier cette présentation de soi, au risque de se voir refuser un entretien. J'avançais, au contraire, tous les gages de « respectabilité » nécessaires (« sociologue », « thèse de doctorat », « allocataire du ministère de la Recherche »…), afin de convaincre mes interlocuteurs qu'ils ne « perdraient pas leur temps » en m'accordant un entretien. Pour les nouveaux installés enfin, l'acceptation des entretiens se faisait davantage sur le mode de la « solidarité générationnelle » : « *si on peut s'aider entre nous !* ».

De nouvelles lignes de fractures

Ma recherche tend à mettre en lumière les nouvelles lignes de fractures qui traversent aujourd'hui le groupe des artisans. Elle s'appuie sur un travail de comparaison avec les résultats des enquêtes menées dans les années 1980. Ainsi, d'après Bernard Zarca, l'artisanat de cette époque se structurait selon deux axes principaux : l'axe du capital économique et l'axe de la qualification artisanale[26] (voir graphique suivant)

Les artisans dans les années 1980 (selon Bernard Zarca)

[26] Voir notamment Zarca Bernard, « Artisanat et trajectoires sociales », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 29, 1979, p. 3-26.

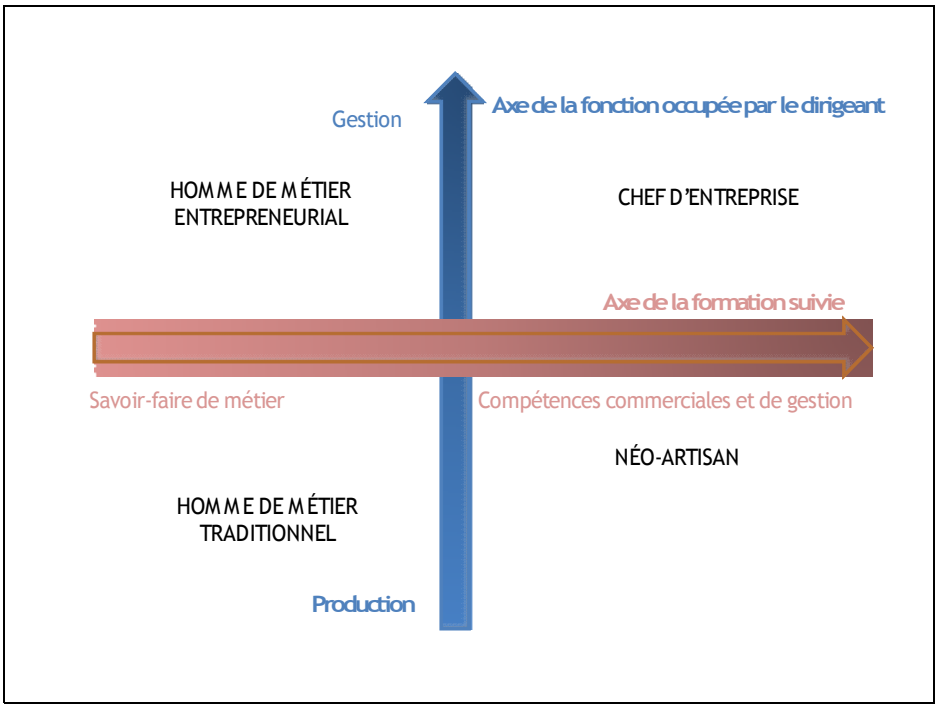


Le premier axe opposait les héritiers à ceux, dépossédés de capital économique, qui étaient d'origine populaire. L'axe de la qualification artisanale distinguait, pour sa part, les professionnels formés par apprentissage de ceux ayant suivi une filière scolaire technique pour obtenir leur formation. Bernard Zarca pointait les difficultés d'installation pour les individus issus des classes populaires, mais surtout, ne disposant pas d'une qualification de métier ; il avançait ainsi que « *l'acquisition de savoirs techniques diminue incontestablement les risques de disparition de l'artisan* »[27].

Or, ma recherche révèle que de nouvelles lignes de fracture traversent le groupe des artisans. L'axe le plus structurant est aujourd'hui celui de la formation, opposant non plus apprentissage et formation scolaire technique, mais savoir-faire de métier et compétences commerciales et de gestion. Autrement dit, les artisans s'opposent aujourd'hui non plus sur le mode d'acquisition de leur qualification artisanale mais bien sûr le contenu même de leur formation et le cheminement professionnel suivi (voir graphique suivant)

Les artisans aujourd'hui

[27] Zarca Bernard, « Barrières à l'entrée, turbulences et facteurs d'exclusion de l'artisanat », *Consommation*, n° 4, 1977, p. 59-93.



Ainsi, les *hommes de métier* (*traditionnel* et *entrepreneurial*) ont suivi la trajectoire socioprofessionnelle traditionnelle de l'artisanat, à savoir, une formation au métier (le plus souvent acquise en apprentissage en alternance entre un centre de formation et un patron), puis ont enrichi leur savoir-faire par le cumul d'expériences professionnelles en tant qu'ouvrier qualifié dans diverses entreprises artisanales, avant de s'installer à leur compte. Au contraire, les *gestionnaires* (*néo-artisan* et *chef d'entreprise*) ne sont pas issus du secteur artisanal et ont acquis des compétences en gestion et commerce en formation initiale puis au cours de leur carrière professionnelle, durant laquelle ils ont occupé des postes à responsabilité au sein de grandes entreprises commerciales ou de service. Entrés souvent plus tardivement dans l'artisanat que les *hommes de métier*, ils sont des reconvertis.

Le deuxième axe structurant aujourd'hui le groupe des artisans porte sur la fonction occupée par le dirigeant au sein de son entreprise, à savoir l'exercice productif d'un côté et la seule gestion de l'entreprise de l'autre. Bien sûr, toute une gradation laisse place à la variété des situations existant entre ces deux pôles. Les *indépendants* (*homme de métier traditionnel* et *néo-artisan*) travaillent seuls ou avec un très petit nombre d'ouvriers, quand les *entrepreneurs* (*homme de métier entrepreneurial* et *chef d'entreprise*) emploient un plus grand nombre de

salariés à qui ils délèguent l'activité productive, pour ne se consacrer qu'à la gestion administrative (et parfois commerciale et managériale) de leur entreprise.

Ces deux axes permettent ainsi d'identifier quatre catégories d'artisans :

1/Les *hommes de métier traditionnels* d'abord, souvent d'origine populaire, ont suivi le cheminement socioprofessionnel traditionnel de l'artisan, c'est-à-dire une formation en alternance, l'obtention d'un CAP puis la multiplication d'expériences professionnelles en tant qu'ouvrier qualifié et, enfin, l'installation seule (ou en couple). L'activité s'est ensuite poursuivie autour d'une équipe restreinte d'ouvriers, mais le plus souvent sans aucun salarié.

2/La position occupée par les parents des *hommes de métier entrepreneuriaux* se situe le plus souvent dans les classes populaires ou moyennes. Ces artisans, ayant suivi la norme de formation et de cheminement socioprofessionnel en vigueur dans l'artisanat, se sont mis à leur compte assez jeune (majoritairement avant l'âge de 30 ans). Mais, contrairement aux *hommes de métier traditionnels*, les *hommes de métier entrepreneuriaux* ont développé leur entreprise et embauché progressivement des salariés jusqu'à se dégager de l'activité productive de leur entreprise au profit des tâches de gestion.

3/Les *néo-artisans* sont des reconvertis qui n'ont ni qualification artisanale, ni expérience professionnelle dans le secteur. Majoritairement d'origine sociale supérieure aux *hommes de métier*, ils ont choisi d'entrer dans l'artisanat après une première carrière dans de grandes sociétés et, souvent, suite à un licenciement. Leur reconversion en direction de l'artisanat s'inscrit dans une volonté d'exercer dans une entreprise « à visage humain ». Aussi travaillent-ils principalement seuls ou épaulés d'un très petit nombre de salariés. Ne disposant pas d'une qualification artisanale, les *néo-artisans* exercent des activités qui n'exigent pas un savoir-faire technique trop pointu, mais mobilisent leurs compétences commerciales pour diffuser leurs produits ou services.

4/Les *chefs d'entreprise* enfin, sont généralement issus des classes moyennes ou supérieures. Sans qualification artisanale, ils possèdent le plus souvent une formation de niveau supérieur aux *hommes de métier* et ont acquis des compétences de gestion, notamment au cours de leur carrière professionnelle antérieure. Les *chefs d'entreprise* sont de gros employeurs de main-d'œuvre ; ils sont dans une démarche d'accroissement de l'effectif salarié, autant que d'augmentation des bénéfices de leur entreprise.

Ainsi, le groupe des artisans n'est aujourd'hui pas « menacé » par de nouveaux entrants issus d'une filière scolaire technique (des « *techniciens* »), comme l'affirmait Bernard Zarca dans les années 1980. Il s'ouvre plutôt par le recrutement de reconvertis sans qualification artisanale, mais dotés de compétences commerciales et de gestion.

Penser l'unité et la diversité du groupe

Deux logiques antagonistes sont donc en concurrence dans l'artisanat : le modèle du métier et le modèle de l'entreprise.

Selon Mireille Dadoy, la notion de métier renvoie à une qualification, à une maîtrise du travail, à une carrière, ainsi qu'à une identité sociale particulière[28]. Si l'on reprend chacun de ces domaines d'application, on peut préciser ce que recouvre cette notion. La qualification de métier d'abord, repose sur un apprentissage et un diplôme correspondant à un savoir-faire spécifique. L'expérience professionnelle qui suit permet, dans une démarche longue et cumulative, d'acquérir la maîtrise de l'ensemble du procès de travail du métier, sans spécialisation de tâches. La carrière de l'homme de métier permet alors d'aboutir à l'indépendance ; il ne s'agit pas vraiment d'une ascension professionnelle puisqu'ouvriers et patrons partagent l'exercice commun de leur métier, mais plutôt d'une ascension sociale, grâce notamment au prestige que le statut d'indépendant procure. Comme l'analyse justement Bernard Zarca, l'identité artisanale se cultive par la proximité dans l'activité exercée simultanément et dans le cursus social similaire des hommes de métier ; elle se structure aussi à travers les organisations professionnelles que suppose l'institutionnalisation des métiers.

[28] Dadoy, Mireille, « Le retour au métier », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, 1989, p. 69-102.

Retraçant les contours de la dynamique des métiers, Philippe Casella et Pierre Tripier identifient des points forts permettant d'objectiver cette culture spécifique[29] : dans la logique de métier, l'activité à exercer, au moment de l'installation, est désignée en fonction du métier appris, alors que, dans la logique d'entreprise, elle est choisie à partir d'opportunités en termes de débouchés commerciaux. Dans le modèle du métier, l'embauche de salariés se fait en interne (la famille, les anciens collègues…) par la recherche d'une sorte de « double » avec lequel partager la même complicité de métier, quand, dans le modèle de l'entreprise, il s'agit de recruter, par la voie extérieure, des salariés avant tout qualifiés et compétents. L'accès à de nouveaux marchés relève aussi de logiques d'action divergentes : quand il est seulement question d'asseoir son renom dans le milieu professionnel et de l'ancrer dans un territoire déterminé dans le premier cas, les stratégies de l'entreprise visent, au contraire, une logique d'expansion dans le but d'améliorer sa productivité. Si la reconnaissance, dans le métier, s'appuie davantage sur le « bouche à oreille », les opérations de communication cherchent uniquement à informer d'un savoir-faire reconnu par ailleurs ; à l'opposé, la publicité relève d'un enjeu majeur d'influence et de persuasion dans la logique de l'entreprise. Enfin, Philippe Casella et Pierre Tripier indiquent que le rapport à l'innovation est un indicateur pertinent permettant de distinguer nettement métier et entreprise : dans le premier cas, l'innovation relève de l'amélioration ou du complément à l'exercice classique et technique du métier ; au contraire, dans le second, de nouveaux produits ou services sont introduits, mobilisant des compétences acquises à l'extérieur du métier.

Au fond, si l'on voulait schématiser, on dirait que dans le modèle du métier prime la petite production et dans le modèle de l'entreprise règne la commercialisation ; c'est l'opposition célèbre du savoir-faire et du faire savoir. L'objectif de l'entreprise vise l'amélioration de sa productivité et de sa rentabilité. Ses principes d'actions se caractérisent ainsi par une rationalisation du travail, conduisant à une augmentation des profits et à une croissance de sa structure, en termes d'embauche de salariés et d'extension des marchés.

Toutefois, si le métier et l'entreprise sont deux concepts opératoires pour une description statique, on doit indiquer qu'ils posent quelques difficultés dès lors qu'il s'agit de faire une analyse dynamique du secteur. On est en effet rapidement tenté d'arbitrer entre l'un et l'autre.

[29] Casella Philippe, Tripier Pierre, « Dynamique des métiers, contraintes et ressources de la culture de métier », *Économie Rurale*, n° 169, 1985, p. 31-33.

Ainsi, Alain Quemin, analysant l'évolution de la profession de commissaire-priseur, avoue que son intention première était de trancher entre l'une ou l'autre des logiques ; des deux systèmes de valeur, « *qui allait l'emporter* ? », interroge-t-il[30]. On a vite fait de glisser vers l'usage du binôme tradition/modernité, ces concepts flous qui vieillissent si mal[31] et de souhaiter mettre un point final à une réalité pourtant mouvante. Comme l'indique justement Dominique Jacques-Jouvenot à ce sujet, cette opposition tradition/modernité « *s'étaye sur des représentations évolutionnistes du social dans lesquelles l'histoire s'écoulerait selon une temporalité linéaire* » ; dans cette perspective, les groupes s'analysent en fonction de la place occupée sur une échelle de progrès : « *certains seraient en avance, d'autres en retard sur le cours de l'histoire* »[32]. Aussi, plutôt que de miser sur le déclin ou, au contraire, sur la vitalité générale de l'artisanat, comme la plupart des travaux tentent de le faire, il m'a semblé plus pertinent, dans une problématique élargie, de rendre compte de l'évolution de l'artisanat et des transformations qui l'affectent, notamment depuis les années 1980 où la sociologie a cessé de le prendre pour objet de recherche. Je me suis ainsi défendue d'affirmer globalement si « ça change » ou si « ça reste », mais j'ai tenté de décrire le plus finement possible, dans cette réalité mouvante, ce qui se transforme et ce qui persiste, et recherché les conditions de ces modifications et de ces permanences. Ce travail aboutit à une description de processus qui peuvent sembler contradictoires mais qui, pourtant, relèvent de la diversité des réalités empiriques observées.

Ainsi, je tâcherai, dans un chapitre introductif, de retracer l'histoire institutionnelle de l'artisanat depuis sa genèse jusqu'à aujourd'hui (et particulièrement depuis les années 1970-1980), pour déceler l'orientation donnée à la politique artisanale. Puis, toujours guidée par cette interrogation autour des transformations de l'artisanat, je me pencherai sur une analyse du travail artisanal. Je décrirai d'abord l'évolution de l'artisanat selon les secteurs d'activités, et plus finement encore, selon les métiers, pour saisir s'il s'agit bien d'un secteur dynamique et homogène, comme se plaît à l'énoncer la rhétorique professionnelle. La spécificité artisanale, dans son organisation du travail et le cheminement socioprofessionnel singulier de ses membres, sera ensuite examinée. Je terminerai cette première partie en portant mon attention sur la reproduction du groupe, et plus particulièrement, sur la question de la

[30] Quemin Alain, *Les commissaires-priseurs, la mutation d'une profession*, Paris, Anthropos-Économica, 1997, p. 14.
[31] La tradition n'a-t-elle jamais été la modernité d'une autre tradition ? De la même façon, la modernité, une fois instituée, n'a-t-elle pas vocation à devenir « traditionnelle » ?
[32] Jacques-Jouvenot Dominique, *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 22.

transmission des savoir-faire de métier et des entreprises artisanales. Dans une seconde partie, je m'intéresserai aux résistances individuelles et collectives au modèle de l'entreprise, en insistant sur leurs ressources variées ainsi que sur les conditions de leur mobilisation. La dernière partie portera sur les transformations du recrutement des artisans, au regard de leurs origines professionnelles et sociales. Je clorai cette recherche en revenant sur le modèle de l'entreprise décrit au départ, en tâchant de répondre à deux questions qui s'appellent l'une l'autre : pourquoi le modèle de l'entreprise ne s'applique-t-il pas strictement et sans distinction ? Et comment ce modèle parvient-il tout de même à percer ?

VERS UN MODÈLE DE L'ENTREPRISE ?

Avant d'observer les transformations apparues dans l'artisanat, qu'elles concernent ses pratiques ou son recrutement, il semble utile de revenir sur la catégorie choisie comme point de départ, à savoir l'entreprise artisanale dans sa définition officielle et donc juridique. Un retour sur la genèse de cette catégorie et l'histoire institutionnelle de l'artisanat nous permettra d'abord de définir ce que recouvre précisément ce secteur, de comprendre son organisation professionnelle, mais aussi de discerner la politique qui la caractérise. Peut-on identifier une orientation claire orchestrée par les pouvoirs publics ?

L'ARTISANAT ET L'ÉTAT

Néologisme allemand forgé par des représentants de la Chambre de métiers d'Alsace souhaitant traduire le mot « *handwerk* », le terme d'« artisanat » n'a été prononcé pour la première fois qu'en 1921. S'il est incontestable que la France possédait avant cette date des artisans sur son territoire, elle n'avait cependant pas d'institution artisanale constituée. C'est suite au rattachement de l'Alsace-Lorraine à la France en 1918 que s'amorça l'institutionnalisation de ce secteur. Les Chambres de métiers avaient en effet vu le jour en Allemagne en 1897, et en 1899 en Alsace-Lorraine alors annexée. Il devenait donc nécessaire d'« harmoniser » l'encadrement de ce secteur sur l'ensemble du territoire, à l'issue de la première guerre mondiale. Bernard Zarca rapporte que l'artisanat se créa ainsi au cours du XXe siècle par la rencontre 1/de facteurs conjoncturels, 2/d'une mobilisation professionnelle de petits producteurs face à la croissance de l'industrie et 3/de la volonté politique d'organiser les classes moyennes (notamment les petits producteurs non agricoles) et de réorganiser l'apprentissage (pour résorber le déficit en main-d'œuvre qualifiée) [33].

Si l'histoire de l'artisanat ne peut se réduire à la succession des lois et décrets adoptés à son égard, elle se fait bien officiellement par le législateur qui, parfois sous la pression d'organisations professionnelles, circonscrit les frontières du groupe et met en place des mesures encadrant ou orientant son activité. Loin de dresser une équivalence entre la réglementation officielle et les pratiques réelles, ou de préjuger, sans recherche de terrain, des

[33] Zarca Bernard, « La constitution de l'artisanat dans la France contemporaine », in *L'Artisanat français*, *du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica, 1986, p. 21-108.

conséquences directes de la législation sur le secteur concerné, je chercherai seulement à identifier la teneur des politiques souhaitées et engagées par l'État, entendu comme les pouvoirs exécutif et législatif successifs. Il n'est question ici ni de retracer strictement la constitution de l'artisanat français dans son organisation professionnelle et consulaire (travail qui a déjà été produit ailleurs et par d'autres) ni de faire un inventaire détaillé de l'ensemble de la législation se rapportant à l'artisanat. Je retiendrai seulement quelques dates clés nous éclairant sur les tendances générales qui se sont dégagées durant tout le XXe siècle et le début du XXIème, en insistant sur l'après années 1980, moment où la sociologie a cessé de prendre le groupe des artisans pour objet de recherche.

Retour sur les politiques menées

Du métier au statut social…

L'institutionnalisation de l'artisanat débute par la création d'un organisme qui le représente spécifiquement : la loi du 26 juillet 1925 crée ainsi les Chambres de métiers[34]. Ces établissements publics sont explicitement chargés de « *sauvegarder les intérêts professionnels et économiques des métiers* » et de « *participer à l'organisation de l'apprentissage* »[35]. C'est donc bien autour de la défense des métiers et de la nécessité d'organiser la formation spécifique de ses membres que se crée cette institution. À cette époque, le pouvoir représentatif est davantage aux mains des organisations professionnelles (les syndicats de patrons), mais cette administration consulaire qu'est la Chambre de métiers va s'organiser peu à peu et s'étendre. Le recensement des artisans se précise : ainsi en 1934, par la loi du 27 mars instituant le Registre des métiers, dans lequel sont enregistrées les entreprises artisanales. Puis, le décret du 23 mai 1955 cherchera à apporter plus d'ordre et de rigueur dans la tenue de ce registre ; il accorde ainsi au ministre de l'Industrie et du Commerce, comme aux Chambres de métiers, « *le pouvoir de requérir d'office l'immatriculation ou la radiation des artisans ayant omis de procéder à ces formalités* »[36]. Avec la loi du 30 avril 1941, ce sont des représentants de l'État pour l'artisanat qui sont installés dans les régions et les départements ; le maillage du territoire est donc lancé.

[34] Jusque-là, c'étaient les Chambres de commerce qui représentaient conjointement industrie, commerce et artisanat.
[35] Loi du 26 juillet 1925 portant création des Chambres de métiers, article 17, *Journal Officiel de la République Française (JORF)*, 30 juillet 1925, p. 7 191.
[36] Décret 55-658 du 20 mai 1955 portant réforme du Registre des Métiers, exposé des motifs, *JORF*, 22 mai 1955, p. 5 180.

Durant cette première moitié du XXe siècle, le cadre législatif restreint encore les salariés employés à un nombre limité (dix, puis cinq à partir du décret-loi du 2 mars 1938) et c'est la référence au métier qui continue de primer. Mais le décret-loi du 20 mai 1955 fait un pas en direction de l'instauration de la suprématie du statut social (de non salarié) sur le métier exercé : le nombre de sièges réservés aux compagnons (c'est-à-dire aux salariés de l'artisanat) dans la gestion des Chambres de métiers diminue ; on compte un compagnon pour quatre artisans, quand la loi du 26 juillet 1925, dans son article 4, disposait que les compagnies, défendant les intérêts communs à l'ensemble de leurs ressortissants, comprenaient deux tiers d'artisans maîtres et un tiers de compagnons. Les principaux membres du bureau (président, trésorier et trésorier adjoint) doivent par ailleurs obligatoirement être recrutés parmi les artisans. Le texte de 1955 prévoit aussi que les compagnons ne peuvent pas faire partie de la commission permanente des finances de chaque Chambre de métiers. Je précise d'ailleurs que les Chambres de métiers et de l'artisanat ne sont aujourd'hui plus, en partie, administrées par des salariés ; le décret 99-403 du 27 mai 1999 conserve en effet le collège des catégories professionnelles (constitué d'artisans) et le collège syndical (qui devient collège des organisations professionnelles) mais supprime le collège des compagnons car leur participation au scrutin est jugée trop insuffisante. Le décret-loi du 20 mai 1955 amorce donc ce tournant vers la représentativité des seuls artisans ; à partir de cette date, les Chambres de métiers sont chargées de sauvegarder l'intérêt des artisans, et non plus des métiers comme c'était inscrit dans la loi de 1925, qui entendait par là maîtres, compagnons et apprentis. Désormais, il n'est plus question que des non-salariés, indépendants ou employeurs. Et si la qualification professionnelle est toujours exigée pour être inscrit au Registre des métiers, aucun décret d'application ne verra jamais le jour à ce sujet. Quant au nombre de salariés autorisés à être employés, Bernard Zarca rapporte que des dérogations au seuil de cinq compagnons sont prévues à cette époque, pour chaque métier.

… de l'artisan à l'entreprise

Si la référence au métier s'estompe peu à peu à la faveur d'une référence au statut social, on peut indiquer que le législateur se rapporte ensuite de plus en plus explicitement à l'entreprise. Autrement dit, alors que la loi définissait initialement l'artisanat par le métier (tout statut confondu), elle l'identifie ensuite aux seuls propriétaires des moyens de production, puis elle circonscrit son champ d'application à l'entreprise au sens large.

Un cap majeur est ainsi franchi avec la publication du décret 62-235 du 1er mars 1962, instituant le secteur des métiers : il définit un ensemble d'entreprises, et non pas un ensemble d'individus, répondant à des critères économiques et devant être immatriculées au Répertoire des métiers[37]. Distinguant nettement l'artisanat du commerce, le décret l'apparente à l'industrie et aux services ; c'est principalement leur petite taille qui différencierait les entreprises artisanales. Le décret a ainsi l'ambition de réviser certains textes législatifs antérieurs qui « *tendaient fâcheusement à fermer l'accès aux professions artisanales et à réaliser un retour au système corporatif* »[38]. Afin de respecter cette « liberté d'entreprise », il est réaffirmé que l'exercice des métiers n'est subordonné à aucune qualification, hormis pour certaines professions déjà concernées par ces restrictions. C'est, dès lors, l'activité économique de l'entreprise qui prime sur le métier exercé par l'artisan. Même si les artisans et maîtres-artisans sont des titres auxquels seuls ont droit les dirigeants justifiant d'une qualification professionnelle et prenant personnellement part à l'exécution du travail, le chef d'entreprise artisanale n'est désormais plus nécessairement un homme de métier.

De plus, bien que la main-d'œuvre soit limitée à 5 salariés, il est dès à présent possible de rester inscrit au Répertoire, durant 3 ans de plus, si le seuil ne dépasse pas 5 emplois supplémentaires. Ceci ouvre la voie, en 1970 (décret du 7 août), à une augmentation du seuil autorisé (passant de 5 à 10 salariés) pour certaines activités seulement. Puis, en 1976, la taille est portée à 10 salariés maximum pour l'ensemble des entreprises artisanales (décret 76-879 du 21 septembre 1976). Et, si la loi en vigueur aujourd'hui restreint l'immatriculation au RIM à 10 salariés maximum, le « droit de suite » permet de rester immatriculé, sans délimitation de durée, sous certaines conditions : avoir ou obtenir, dans les 3 ans qui suivent, la qualité d'artisan ou le titre de maître-artisan, c'est-à-dire, aujourd'hui, acquérir la qualification requise à l'exercice du métier ou justifier de 6 années d'inscription au RIM ou au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) (décret 95-1287 du 14 décembre 1995). Dans le cas où le dirigeant ne remplirait pas cette obligation, il devrait théoriquement faire radier son entreprise du RIM, pour l'inscrire au RCS. Pourtant, un responsable du Centre de Formalités des Entreprises (CFE) à la CMA LA me confiait : « *Si on appliquait les textes à la lettre, la personne devrait être radiée. Mais, si elle le désire, si elle se sent proche de l'esprit artisanal, elle peut rester au Répertoire des métiers* ».

[37] La tenue du Répertoire des métiers est dès lors confiée directement aux Chambres de métiers, et non plus au greffier du tribunal de commerce comme c'était le cas du Registre des Métiers, et comme c'est d'ailleurs toujours le cas pour le commerce et l'industrie dépendant du registre du commerce et des sociétés (RCS).

[38] Décret 62-235 du 1er mars 1962 relatif au Répertoire des métiers et aux titres d'artisan et de maître artisan, *JORF*, 4 mars 1962, p. 2 217.

Mais ce n'est pas seulement le seuil du nombre de salariés employés qui croît au fil du temps, l'État s'engage plus largement en faveur d'une politique économique de développement des entreprises. Dès 1969, le plan « 1 000 assistants techniques des métiers » est lancé afin de recruter et former des personnels salariés des Chambres de métiers, avec l'ambition affichée d'accompagner les chefs d'entreprises dans leur développement. Une série de lois voit le jour, à commencer par la loi-cadre d'orientation du commerce et de l'artisanat du 27 décembre 1973, dite loi Royer. Il s'agit notamment d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises commerciales et artisanales mais, précise le texte, sans pour autant provoquer « *l'écrasement de la petite entreprise* »[39]. La loi Royer prévoit aussi que les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres de métiers participent désormais à l'établissement des schémas directeurs d'aménagement et d'urbanisme et à celui des plans d'aménagement rural ; c'est ce volet aménagement que l'on retient le plus souvent de cette loi. Pourtant, des aides aux dirigeants professionnels sont aussi envisagées, en particulier des facilités financières pour les chefs d'entreprises justifiant d'une qualification professionnelle ; ces aides concernent également les individus entrés dans le commerce et l'artisanat à la suite d'une reconversion professionnelle. Enfin, la loi a pour ambition de favoriser l'enseignement et la formation professionnelle, entendus à la fois comme enseignement technique et de gestion des entreprises.

D'ailleurs, l'organisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle s'intègre parallèlement plus clairement dans la politique de développement économique du secteur : on retiendra la loi du 17 juillet 1971, portant création des Centres de Formation des Apprentis (CFA) et la loi du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans ; le stage de gestion, préalable à l'installation est ainsi institué, assurant au futur chef d'entreprise artisanale et à son conjoint une initiation à la comptabilité et une information sur l'environnement économique, juridique et social de l'entreprise artisanale.

L'État, en collaboration avec les représentants de l'artisanat, se dote alors d'un outil de formation et d'étude : le Centre d'Études et de Perfectionnement de l'Artisanat (CEPAM) ; devenu l'Institut Supérieur des Métiers (ISM) en 1990, cette institution, dont je listerai en

[39] Loi 73-1 193 du 27 décembre 1973 d'orientation du commerce et de l'artisanat, article 1er, *JORF*, 30 décembre 1973, p. 14 139.

détail les missions à la section suivante, s'inscrit clairement dans cette dynamique de « modernisation » du secteur.

Enfin, la loi du 11 février 1994, relative à l'initiative et l'entreprise individuelle, dite loi Madelin, traite moins de l'artisan que de l'entrepreneur individuel, et pas de l'artisanat mais de l'entreprise en général. La loi vise principalement à simplifier les formalités administratives imposées à toutes les entreprises. Ainsi, l'obligation, pour une entreprise, de déclarer sa création, sa cessation d'activité ou tout changement de situation peut désormais être satisfaite par le dépôt d'un dossier unique. De même, on envisage désormais de lui attribuer un numéro d'identification unique. Le principe de simplification est aussi appliqué au fonctionnement (à « la vie sociale ») des sociétés, aux obligations comptables et dispositions fiscales, à la protection sociale et, enfin, aux règles du droit du travail.

L'artisanat comme levier pour l'emploi

Alors que le législateur fait de plus en plus explicitement référence à l'entreprise et à son développement quand il traite du secteur des métiers, il s'opère ensuite un glissement en direction d'une politique en faveur de l'emploi. Autrement dit, l'artisanat est désormais clairement utilisé comme levier pour l'emploi. Il s'agit de remédier au problème du chômage 1/en incitant à la création d'entreprises (en facilitant les démarches administratives pour créer son propre emploi en se mettant à son compte[40]), 2/en encourageant l'embauche de salariés supplémentaires par la multiplication des aides (comme l'allégement, voire l'exonération de charges sociales pour les employeurs).

La loi Raffarin du 5 juillet 1996, relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, témoigne de cette vision d'un secteur comme outil d'une politique en faveur de l'emploi ; elle précise en effet que le commerce et l'artisanat « *doivent participer au développement de l'emploi et contribuer à accroître la compétitivité de l'économie nationale* »[41]. Ainsi, à l'orientation édictée au 1er article de la loi Royer, à savoir que « *les pouvoirs publics veillent à ce que l'essor du commerce et de l'artisanat permette l'expansion*

[40] À partir d'une recherche empirique au sein d'un organisme de placement des cadres, Azdine Henni a, par exemple, pu observer comment, à travers les dispositifs d'accompagnement personnalisé des chômeurs, des cadres apprennent à « *débusquer leur emploi* », notamment en créant le leur. Cf. Henni Azdine, « Quand la recherche d'emploi devient une compétence », *Formation-Emploi*, n° 92, 2005, p. 51-64.

[41] Loi 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, article 1er, a/, *JORF*, 6 juillet 1996, p. 10 199.

de toutes les formes d'entreprises indépendantes, groupées ou intégrées »[42], est ajouté le principe d'éviter de causer préjudice à l'emploi. Outre les exigences en matière d'aménagement du territoire et de protection de l'environnement, il est précisé que les implantations d'entreprises commerciales et artisanales doivent « *contribuer à la modernisation des équipements commerciaux, à leur adaptation à l'évolution des modes de consommation et des techniques de commercialisation* »[43]. En somme, c'est l'exigence de « modernisation » du secteur et d'adaptabilité aux modes « modernes » de vente qui est affirmée.

Le consommateur et les salariés font aussi l'objet d'une attention particulière. Et, si la loi instaure l'obligation d'acquérir une qualification pour certains métiers, elle permet en même temps de s'y soustraire si un salarié, présent en permanence dans l'entreprise à ses heures d'ouverture, en dispose à la place du dirigeant. La création ou la reprise d'un salon de coiffure exige aussi l'obtention d'une qualification professionnelle : c'est le brevet professionnel (BP) qui est ici requis. Cependant, certains dirigeants s'acquittent de cette obligation en installant à la tête de l'établissement, un responsable qui le possède à leur place. Bien que ce salarié ne puisse raisonnablement être présent pendant toute la durée d'ouverture du salon au public, il s'agit là d'une pratique courante. En fait, c'est l'exercice du métier ou son contrôle, et non la direction de l'entreprise, qui est visé par l'obligation de qualification dans la loi Raffarin. Le texte « dit » précisément ceci : « *ne peuvent être exercées que par une personne qualifiée professionnellement ou sous le contrôle effectif et permanent de celle-ci* »[44] les activités où la sécurité et la santé du consommateur sont menacées[45]. Autrement dit, un non professionnel peut, malgré ces dispositions relatives à la qualification, diriger une entreprise artisanale relevant de ces activités, à condition d'y déléguer l'exercice professionnel à un ou plusieurs ouvriers qualifiés en permanence dans l'entreprise en activité. C'est surtout les questions de la responsabilité de l'activité et la protection du consommateur qui sont en jeu ici.

---

[42] Loi 73-1 193 du 27 décembre 1973 d'orientation du commerce et de l'artisanat, article 1er, *JORF*, 30 décembre 1973, p. 14 139.

[43] Loi 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, article 1er, c/, *JORF*, 6 juillet 1996, p. 10 199.

[44] Loi 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, article 16, *JORF*, 6 juillet 1996, p. 10 203.

[45] Il s'agit de l'entretien et la réparation des véhicules et des machines ; la construction, l'entretien et la réparation des bâtiments ; la mise en place, l'entretien et la réparation des réseaux et des équipements utilisant des fluides, ainsi que des matériels et équipements destinés à l'alimentation en gaz, au chauffage des immeubles et aux installations électriques ; le ramonage ; les soins esthétiques à la personne autres que médicaux et paramédicaux ; la réalisation de prothèses dentaires ; la préparation ou la fabrication de produits frais de boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie et poissonnerie, ainsi que la préparation ou la fabrication de glaces alimentaires artisanales et, enfin, l'activité de maréchal-ferrant.

Cette loi qui peut sembler composée d'éléments contradictoires est en fait le fruit du compromis d'acteurs aux intérêts différents. Ainsi, la fermeture professionnelle induite par l'exigence de qualification est accordée aux organisations professionnelles qui exercent une activité de *lobbying*, afin de défendre leurs intérêts spécifiques. Cependant, c'est l'argument de la protection du consommateur qui est avancé pour justifier de l'exigence de qualification professionnelle des travailleurs ; ainsi, les tenants de l'ouverture de ces groupes professionnels sont satisfaits par la possibilité offerte de détourner cette apparente fermeture en faveur d'entrepreneurs sans qualification de métier. Ces derniers, non garants d'un savoir-faire artisanal mais davantage compétents en matière de gestion et de développement d'entreprises, peuvent contribuer à l'expansion du secteur par l'accroissement de l'activité et de l'emploi artisanal. Il s'agira, pour ces chefs d'entreprise, de « moderniser » l'appareil de production, de rationaliser certaines pratiques professionnelles, de mettre l'accent sur la commercialisation des produits et des services et d'embaucher davantage de personnel.

Enfin, les lois Dutreil du 1er août 2003, pour l'initiative économique, et du 2 août 2005, en faveur des Petites et Moyennes Entreprises, proposent des mesures ciblées qui vont dans le même sens d'une facilitation de la création/reprise d'entreprises, dans la perspective d'un développement de l'emploi. La loi Dutreil 1 simplifie les démarches administratives et raccourcit les délais nécessaires à la création et la reprise d'entreprises. Cependant, ces mesures ne sont pas spécifiques à l'artisanat mais concernent également le commerce et l'agriculture. Elle crée aussi des passerelles entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur, incite au développement et à la transmission des entreprises par des facilités d'ordre financier et soutient leur développement international. La seconde loi participe également de cette aide à la création d'entreprise et d'accompagnement dans leur pérennisation. Elle propose non seulement un soutien à la création et à la reprise d'entreprise mais vise également à accompagner leur développement, notamment par des dispositions relatives à la « *modernisation des relations commerciales* ». Là encore, la loi ne s'applique pas au seul secteur artisanal. Dans les mesures favorisant la transmission d'entreprises, on retiendra notamment le « tutorat d'entreprise » : il s'agit d'une convention entre un cédant et un repreneur, instaurée afin de faciliter la transition et d'assurer les chances de pérennité de l'entreprise. Indiquons enfin que la loi Dutreil 2 programme la mise en place d'un statut du conjoint : celui-ci aura l'obligation de se rattacher à un statut de conjoint-collaborateur, conjoint-salarié ou conjoint-associé.

En définitive, on s'accordera avec la plupart des chercheurs qui se sont penchés sur la législation relative à l'artisanat, sur le fait qu'elle témoigne d'un manque d'ambition claire de mise en place d'une politique spécifique de long terme[46]. Il y a une tension forte entre la défense d'une singularité et d'intérêts spécifiques à ses membres (des professionnels qualifiés, maîtrisant l'ensemble du procès de fabrication et travaillant au sein de petites unités) et une inscription dans une politique économique globale en faveur de l'entreprise et, aujourd'hui, plus particulièrement des PME et de l'emploi qu'elles sont susceptibles de générer. Quelques grandes tendances se dégagent cependant : d'une vision « corporative », autour de l'identification au métier, on passe assez clairement, comme l'interprète Bernard Zarca, à une vision « classiste » où c'est le statut social qui prime. Le pouvoir consulaire se renforce, les Chambres de métiers défendent les intérêts des artisans et, finalement, davantage les entreprises qu'elles immatriculent au Répertoire des métiers. La référence à l'entreprise devenant prégnante, la loi tend aujourd'hui à se saisir de l'artisanat comme d'autant d'« entreprises en plus petit », amenées à se développer pour favoriser l'emploi. L'idée est d'introduire des mesures favorisant l'initiative individuelle (aides à la création d'entreprise) pour résoudre un problème collectif (le chômage de masse). Cette politique ne vise d'ailleurs pas seulement l'artisanat mais la petite entreprise en général et ne s'applique pas qu'en France : Sophie Boutillier rapporte ainsi que depuis les années 1980, dans tous les pays de l'Union Européenne, les gouvernements cherchent à réduire les barrières administratives à la création d'entreprise afin de diminuer le taux de chômage. Plus récemment, cette politique commune a été entérinée en 2000, à Lisbonne, par les dirigeants de l'UE, traçant le cadre du développement futur de l'Union[47]. Cette politique s'explique d'abord par la crise économique : alors que la croissance économique ralentit, le chômage se résorbe difficilement. La grande industrie est également en crise, ce qui enjoint les gouvernements à se pencher sur le potentiel des petites entreprises. Selon les chiffres officiels publiés en 2005 sur le site de la Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions libérales (DCASPL), dépendant du ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi, 51 % des PME[48] n'ont aucun salarié et 30 % n'en emploient pas plus de trois. Ces petites entreprises représentent donc, aux yeux des pouvoirs publics, un réservoir potentiel pour résoudre la question du chômage.

[46] On peut notamment citer Bernard Zarca, Cédric Perrin ou Claude Fournier.
[47] Boutillier Sophie, « Politique publique et création d'entreprise, une analyse contemporaine du capitalisme aménagé de J.-M. Keynes », *Cahiers du Lab. RII*, documents de travail, n° 154, mai 2007, p. 9.
[48] Il s'agit d'entreprises indépendantes uniquement, qui emploient moins de 250 salariés.

L'ADMINISTRATION DE L'ARTISANAT

L'artisanat, à travers ses différentes institutions, est désormais un interlocuteur clairement identifié des pouvoirs publics, mais surtout l'instrument de la mise en place des mesures et politiques décidées en amont. L'observation du maillage institutionnel de l'artisanat et des différentes missions qui lui sont confiées conduit à le voir s'imposer et diversifier ses champs d'action : on passe ainsi d'une simple fonction de représentation à une politique active dans le recrutement de ses membres.

La défense des intérêts : d'une représentation des entreprises artisanales à une animation économique du secteur

Les artisans ont une double représentation institutionnelle, répartie entre un pouvoir consulaire, autour des Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA[49]), et syndical, à travers leurs organisations professionnelles, à commencer par l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) qui est la seule organisation interprofessionnelle et fédérative du secteur. Les CMA sont les interlocutrices économiques et éducatives (à travers les CFA[50]) des pouvoirs publics, quand l'UPA est un partenaire social. Les premières sont des structures publiques et la cotisation y est obligatoire pour chacun des artisans inscrits au Répertoire des métiers[51] ; l'UPA, institution de droit privé, relève, pour sa part, de l'adhésion libre.

Les CMA sont administrées par des artisans élus au suffrage universel tous les cinq ans. Elles assurent un double rôle de porte-parole et de relais permanent des politiques mises en œuvre par l'État et les Régions. Ainsi, outre leurs fonctions consultatives représentatives, les CMA ont, entre autres missions, de diffuser l'information juridique, fiscale, sociale et économique nécessaire à l'entreprise artisanale. Je l'ai indiqué précédemment, les CMA exercent une

[49] Les Chambres de métiers ont été renommées Chambre de métiers et de l'artisanat par le décret 2004-1164 du 2 novembre 2004, portant sur diverses dispositions relatives au fonctionnement des Chambres de métiers et de l'artisanat départementales et régionales (décret 2004-1165). Cette nouvelle appellation répond à la volonté de communiquer plus efficacement. Il convient d'ajouter que ce choix du terme « artisanat », plutôt qu'« artisan » concorde avec l'image que souhaitent donner les réformateurs actuels des organisations patronales, à savoir celle d'organisations de promotion de l'entreprise, plutôt que de défenseurs des intérêts de ses chefs. Autrement dit, il s'agit de se défaire de la représentation d'une organisation défendant le patrimoine et les intérêts personnels des « détenteurs des moyens de production », pour une image plus moderne et *a priori* plus consensuelle de soutien à la croissance, l'emploi et l'innovation. De la même façon, le CNPF (Conseil national du patronat français) devient Medef (Mouvement des entreprises de France) en 1998.

[50] Centre de Formation des Apprentis.

[51] Les CMA sont en partie financées par la taxe pour frais de Chambre de métiers, impôt obligatoire payé annuellement par leurs ressortissants. Mais elles sont aussi alimentées grâce à des subventions diverses, des recettes liées à des prestations de services payants ou encore par des ressources extraordinaires telles que des emprunts.

fonction administrative en tenant le Répertoire des métiers, où sont immatriculées les entreprises de leurs ressortissants, dans chaque département.

Au fil du temps, les attributions des Chambres de métiers se sont élargies ; il s'est ainsi opéré un glissement de l'assistance technique vers l'animation économique. En effet, au-delà de leur simple rôle de représentation, les CMA s'attachent à accompagner l'entreprise artisanale à chaque étape décisive, de la création à la transmission, en passant par l'accompagnement de sa croissance et la recherche d'une plus grande compétitivité[52]. Lors d'une réunion d'information destinée à des futurs repreneurs à laquelle j'ai assisté, une conseillère du service « transmission-reprise » de la CMA de Loire-Atlantique, a d'ailleurs ainsi caractérisé les « *trois fonctions essentielles du chef d'entreprise* » : « *1/produire, 2/gérer, 3/commercialiser* ». Dessinant une accolade englobant le deuxième et le troisième point, elle a expliqué que ces deux fonctions faisaient l'objet de l'accompagnement proposé par la Chambre de métiers. Parallèlement à ce suivi des entreprises artisanales dans leur développement, les CMA ont une mission d'animation du développement économique, notamment par leur participation à la définition des politiques locales. Qu'il s'agisse de l'emploi ou de l'aménagement du territoire, les CMA sont désormais des acteurs locaux incontournables.

L'Union Professionnelle Artisanale a aussi pour mission de représenter, fédérer et défendre les intérêts des artisans. Elle a été créée en 1975 par les trois grandes organisations professionnelles que sont la Confédération de l'Artisanat des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB), la section artisanale de la Confédération Générale de l'Alimentation de Détail (CGAD) et la Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers et Services (CNAMS), Reconnue comme partenaire social en 1983, elle participe, depuis 1988, aux négociations paritaires interprofessionnelles aux côtés du CNPF (Conseil National du Patronat Français), devenu Medef (Mouvement des Entreprises de France), et de la CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises). S'il existe des organisations professionnelles non adhérentes de l'UPA, comme la Fédération Française du Bâtiment (FFB) par exemple, aucun autre syndicat patronal ne fédère l'ensemble des secteurs de l'artisanat[53].

[52] Benoît Cédric, *Les Chambres de métiers face aux mutations de l'artisanat*, mémoire de Sciences Politiques, IEP Grenoble, 2001.

[53] Je consacrerai un chapitre particulier (le 1er chapitre de la 2e partie de cette thèse) aux regroupements professionnels (notamment à travers les organisations professionnelles) dont le fonctionnement n'est pas substituable à celui des CMA.

La multiplication des services d'accompagnement aux entreprises artisanales proposés par ces représentants rend les Chambres de métiers et les organisations professionnelles parfois concurrentes. La distinction n'est d'ailleurs pas si nette sur le terrain puisque de nombreux élus de l'UPA siègent aux conseils d'administration des CMA. Ce que l'on peut affirmer cependant, c'est que l'une comme l'autre élargissent leur champ et multiplient les actions ; d'une représentation des artisans, elles se dirigent vers une défense de leurs intérêts, entendue comme accompagnement actif de leur développement économique. Il s'agit d'élargir l'activité, d'aider à définir de nouveaux produits et services, développer le chiffre d'affaires, recruter du personnel et s'ouvrir à l'export. Au-delà de l'entreprise artisanale elle-même, elles agissent sur des domaines plus généraux au sein de diverses instances où elles siègent aux niveaux local, départemental, régional, national ou international[54].

Maillage territorial et structuration interne

Outre l'élargissement de leurs missions, les représentants de l'artisanat se sont structurés en interne et leur pouvoir s'est étendu. L'UPA rassemble ainsi près de 50 fédérations professionnelles nationales et 4 500 syndicats départementaux (plus ou moins actifs). Quant au pouvoir consulaire, il couvre tout le territoire avec ses 104 Chambres départementales et ses 21 Chambres régionales. L'Assemblée permanente des Chambres de métiers (APCM) fédère l'ensemble au niveau national. Si l'on s'intéresse à la Loire-Atlantique, ce ne sont pas moins de six antennes ou agences interconsulaires qui sont réparties sur le département. Cette implantation consulaire locale permet une offre de services de proximité pour des candidats à l'installation et de futurs apprentis, mais donne aussi l'opportunité de créer des réseaux de partenaires à l'échelle locale, autour de l'aménagement du territoire et du développement économique. Si l'institution a l'apparence d'une structure pyramidale hiérarchisée, elle fonctionne plutôt « en sens inverse » : les CMA (départementales) sont souveraines car prédomine la volonté de défendre les intérêts des artisans à l'échelle locale. Ainsi, les Chambres régionales n'ont aucun pouvoir légal sur les Chambres départementales : les CRMA sont les interlocutrices des institutions régionales dans les domaines de la formation professionnelle et du développement économique de l'artisanat ; elles coordonnent par ailleurs seulement l'exercice des missions des CMA en assurant la cohérence de leurs actions. De la même façon, l'APCM ne peut obliger ni les

[54] À titre d'exemple, et parmi de nombreuses autres instances, indiquons le Comité (départemental et régional) de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi ou les Commissions départementales des Prix, des Impôts, d'Urbanisme commercial et artisanal dans lesquels les CMA émettent vœux et avis.

Chambres régionales, ni les Chambres départementales, et ne traite que des questions d'intérêt national.

L'effectif des salariés permanents travaillant au sein des Chambres de métiers ne cesse de croître, au point d'être numériquement très supérieur à celui des artisans élus chargés d'administrer ces institutions ; on compte en effet environ 200 salariés permanents pour seulement 36 artisans élus à la CMA en Loire Atlantique (CMA LA). Il s'agit d'agents de divers services, qui peuvent être enseignants, assistants techniques des métiers (ATM), moniteurs de gestion ou animateurs. Ces trois dernières catégories de salariés permanents sont plus particulièrement chargées de conseiller et d'informer les artisans afin de perfectionner la marche de leur entreprise. Leur recrutement a débuté au début des années 1960 et croît régulièrement depuis[55]. Outre la direction financière du personnel et la direction des services généraux et de la logistique qui assurent le fonctionnement de la structure de cette CMA, on retrouve ces salariés permanents à la direction des formations, à la direction des actions économiques et au service communication. La première organise l'apprentissage et gère le Centre Interprofessionnel de Formation pour l'Artisanat et les Métiers (CIFAM). Le service des actions économiques, qui emploie le plus de personnels, accompagne la création et la transmission des entreprises, mais aussi leur développement autour de l'hygiène, l'environnement, l'aménagement du territoire, la qualité, l'export, la commercialisation et, plus récemment, la gestion des ressources humaines. Le service communication enfin, contribue à la valorisation de la formation en alternance et des entreprises artisanales.

Les organisations professionnelles, moins structurées localement, comptent cependant aussi un nombre de techniciens qui va croissant. Le « poids » et le rôle de ces salariés permanents ne sont pas négligeables dans la mise en place de ces politiques de développement économique des entreprises. Toute personne qui entre en contact avec la CMA de son département ou avec les principales organisations professionnelles, est automatiquement en relation avec l'un de ces techniciens, non artisan. Si une recherche entière mériterait d'être consacrée à cette population, et plus particulièrement aux agents des services économiques des CMA, qui influence considérablement les actions des représentants élus de l'artisanat sur le territoire[56], mes données empiriques révèlent quelques récurrences dans leurs trajectoires :

[55] Magliulo Bruno, *Les Chambres de métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 1985.

[56] Les élus des CMA sont d'ailleurs vraisemblablement plus sensibles aux thèses en faveur du développement économique comme l'écrivait déjà Christine Jaeger : « *Les présidents des Chambres de métier sont des entrepreneurs qui ont suffisamment de personnel pour que leur entreprise puisse fonctionner en leur absence. Ils*

tous ceux que j'ai rencontrés au cours de cette enquête sont effectivement passés par l'université, initialement formés à la géographie, l'économie ou la gestion, parcours souvent conclu par un diplôme professionnalisant (notamment en aménagement du territoire).

La formation de tous ces représentants décideurs est, par ailleurs, homogénéisée par l'Institut Supérieur des Métiers (ISM). Créée en 1990 par l'État, l'APCM et l'UPA, l'ISM a, entre autres missions, celle de former les responsables et cadres employés par les CMA et les organisations professionnelles ainsi que les élus professionnels de l'artisanat. Globalement, l'ISM apporte son concours aux organismes relevant de l'artisanat, afin de les appuyer dans leurs initiatives et de développer, sur le terrain, des opérations utiles aux entreprises.

Participation au développement technologique et à l'innovation

L'administration de l'artisanat œuvre désormais au développement technologique et à l'innovation. Grâce à l'ISM, elle s'est munie d'une institution chargée, entre autres, de cette mission. Il s'agit d'aider à la diffusion des technologies nouvelles et de coordonner les actions visant à les faire pénétrer dans les entreprises artisanales. Il est ici question de permettre aux entreprises artisanales de suivre les progrès des techniques, des matériaux et des matériels. L'innovation serait, selon l'expression de Jean Paquet, président de l'APCM de 1982 à 1994, « *la clé du renouveau artisanal* »[57].

Aussi s'agit-il de faciliter l'appropriation des innovations technologiques par les entreprises artisanales elles-mêmes. L'ISM organise donc un partenariat entre les représentants des artisans et les établissements d'enseignement et de recherche ; il construit des réseaux de manière à entretenir des passerelles entre l'artisanat, l'Université, les centres techniques industriels et les centres de formation. Sous l'impulsion des pouvoirs publics, sont ainsi créés des « *pôles d'innovation* », label attribué aux centres témoignant de conditions précises de développement d'activités innovantes, d'organisation de filières de formation et, plus largement, de diffusion au plus grand nombre des recherches et progrès technologiques réalisés. Outre la volonté de répondre aux besoins techniques des entreprises artisanales et de les rapprocher d'organismes de recherche, les pôles d'innovation ont l'ambition affichée de

s'éloignent donc de la définition de l'artisan, qui suppose une participation effective et habituelle au travail, et sont en réalité de petits « capitalistes ». Ils sont donc plus sensibles que les autres aux arguments capitalistes » (Jaeger Christine, *Artisanat et capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire*, Paris, Payot, 1982).

[57] Propos rapportés par Michel David, ex-président de l'ISM, dans la préface du document « *Artisanat Technologie Innovation* » (http://ism.infometiers.org/enter/ consulté le 7 avril 2008).

« *changer la mentalité à long terme des chefs d'entreprise artisanale et de s'appuyer en particulier sur les jeunes* »[58]. Le document présentant le réseau s'achève ainsi, par une proposition : « *On pourrait monter des projets visant la reprise ou la création d'entreprises par des jeunes ingénieurs. La demande existe du côté des grandes écoles. Ces chantiers doivent obligatoirement être engagés si on veut pérenniser les pôles d'innovation* »[59].

On voit bien comment, à travers cette mission de « modernisation » technologique, on cherche d'une part à rapprocher l'artisanat du fonctionnement d'entreprises appartenant à d'autres secteurs (qui disposent de services « recherche et développement ») et, par le renouvellement de ses chefs, à introduire de nouvelles façons de travailler. Le changement technologique passerait entre autres par le recrutement de professionnels hautement qualifiés, proches du monde de la conception et de l'innovation.

Réalisation d'études et de recherches et diffusion de l'information

Production d'études et de recherches

Les attributions de l'ISM portent enfin sur la réalisation d'études et de recherches sur l'artisanat et leur diffusion. L'institut mène lui-même des études et encourage la production de recherches sur l'artisanat, dans cette perspective du rapprochement avec des organismes de recherche que je viens d'évoquer précédemment. Ainsi, à titre d'exemple, on peut citer le cas de Marie-Claude Saint-Pé, qui a préparé une thèse de doctorat intitulée « *L'innovation artisanale : un monde de créateurs* »[60], en sa qualité de chargée d'études à l'ISM. Si l'on peut s'accorder avec elle sur l'idée que les organisations professionnelles et consulaires tendent à aplanir les différences entre les entreprises artisanales et les autres et que domine le point de vue du développement économique industriel dans les pratiques et analyses institutionnelles, on retiendra aussi le brouillage entre le monde des artisans et celui de la recherche : même si elle ne se réduit pas à son volet technique, la thématique de l'innovation retenue dans cet exercice académique n'est pas sans lien avec les intérêts des professionnels du secteur.

[58] « Un réseau opérationnel pour l'artisanat : les pôles d'innovation », in *Artisanat Technologie Innovation*, *ibidem*.
[59] *Ibid*.
[60] Saint-Pé Marie-Claude, *L'Innovation artisanale : un monde de créateurs*, thèse de doctorat : sociologie, Université François Rabelais, Tours, 1995.

À ce titre, le réseau « *artisanat-université* » (mis en place par l'ISM) et les « *clubs de dirigeants* » (conjugaison régionale de ce dispositif national) sont exemplaires. Ils institutionnalisent ce rapprochement initialement souhaité par les organisations professionnelles de l'artisanat. L'objectif de départ est double : il s'agit, d'un côté, de mettre à disposition de l'artisanat des ressources de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire ; de l'autre, il convient d'enrichir le champ de la recherche universitaire d'une source de contacts et d'échanges directs avec les entreprises artisanales. Les textes fondateurs de ce réseau, fournis à la première rencontre Artisanat-Université à laquelle j'ai assisté le 7 octobre 2004 au Conseil Économique et Social, insistent tout particulièrement sur le fait que « *les filières de formation professionnelle aux métiers de l'artisanat, trop exclusivement axées sur les dimensions techniques, ne préparent pas les profils de collaborateurs et de « managers-dirigeants » dont le secteur a besoin pour valoriser ses atouts* ». Monsieur Perrin, alors président de l'UPA, lors de cette rencontre, évoquait cette dimension entrepreneuriale à développer : apprendre « *le métier de chef d'entreprise* », encourageait-il dans cette volonté de concilier deux logiques antagonistes.

Actions de valorisation de la recherche

Plus que l'encouragement ou la participation directe à la production d'études et de recherches, les représentants de l'artisanat cherchent à diffuser leurs discours bénéficiant d'une caution scientifique, ou au moins, de la validation d'une expertise, en interne comme en direction des pouvoirs publics et des médias.

L'ISM est ainsi doté d'un centre de documentation. Proposant un catalogue documentaire consultable en ligne, il réalise lui-même des recherches documentaires sur demande. Il produit également des bibliographies thématiques à l'occasion de manifestations organisées par l'ISM et contribue, de façon générale, aux publications de l'institut (*Newsletter* du réseau des « *pôles d'innovation de l'artisanat* », *Lettre de l'observatoire* synthétisant l'actualité des aides et politiques en matière de développement économique et synthèses documentaires ponctuelles sur des évolutions technologiques). Le centre de documentation produit et diffuse aussi, chaque mois, un bulletin bibliographique (papier et électronique) signalant la parution d'une sélection de documents variés : articles, études, rapports ou livres portant sur les métiers. Il présente un bref résumé signalétique des documents classés de façon thématique, qui nous éclaire bien sur la direction souhaitée pour le secteur : « *Économie de l'entreprise* »

(rubrique dans laquelle on retrouve notamment l'« *artisanat-commerce* »), « *Formation-emploi* », « *Développement territorial* », « *Technologies-innovation* » et « *Secteurs d'activités* » (avec des sous-rubriques par secteur). C'est la dimension économique du secteur des métiers associé au commerce qui est privilégiée. On retrouve l'intérêt pour les fonctions d'aménagement du territoire (se présenter comme un animateur incontournable des territoires) et la modernisation par l'innovation. Enfin, depuis 2006, l'ISM assure l'animation du réseau documentaire « *Artisanat-Petites entreprises* » qui vise à favoriser la coopération entre les différentes institutions représentatives de l'artisanat.

Diverses manifestations sont par ailleurs organisées pour valoriser les initiatives de l'ISM notamment, comme les rencontres « *artisanat-université* » organisées au Conseil Économique et Social. La stratégie d'actions de ces manifestations repose essentiellement, on l'a vu, sur des logiques de formation et de recrutement. Elles sont aussi l'occasion de faire remonter, au niveau national, les travaux des « *clubs de dirigeants* » en région qui réunissent aussi des artisans et des universitaires (en sciences de gestion et en économie pour la plupart) ; leurs rapports d'activité sont bien entendu par ailleurs publiés et signalés. On voit bien comment les espaces professionnels et savants s'entrecroisent. Ainsi, sur sa page d'accueil, l'ISM titre, parmi d'autres actualités : « *25-26 juin 2009. Le réseau artisanat-université aux 12èmes Journées Internationales de Sociologie du travail à Nancy* »[61]. En cliquant sur cet onglet, on peut ainsi télécharger la communication de François Aballéa et Florence Cognie, intitulé « *Artisanat et salariat : une relation paradoxale* ».

Des colloques sont aussi organisés et bénéficient, comme toutes les autres manifestations, du relais d'information de l'ensemble des représentants de l'artisanat. Ainsi, l'APCM a organisé le 20 novembre 2002 au Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris un colloque intitulé « *Du salariat à l'entreprise artisanale : vers un nouveau modèle économique français* ». Outre des universitaires, ont participé à cette manifestation Renaud Dutreil, alors Secrétaire d'État aux PME, au Commerce, à l'Artisanat, aux Professions libérales et à la Consommation, des députés et sénateurs, des représentants des Chambres de métiers et d'organisations professionnelles, des banques et des journalistes. Des « *histoires de repreneurs* » y ont notamment été présentées : Monsieur Lagarge, ancien cadre du secteur bancaire, aujourd'hui directeur général d'une entreprise artisanale du bâtiment, employant 9 salariés ; Monsieur Mallard, ingénieur de formation devenu directeur commercial chez SPIE Batignolles, finalement repreneur d'une société de restauration de bâtiments ; ou encore

[61] http://ism.infometiers.org/, consultée le 3 août 2009.

Monsieur Duchazeau, chimiste dans le groupe Péchiney, touché par un plan social, aujourd'hui à la tête d'une menuiserie employant 7 salariés. Quelques cas de salariés repreneurs de l'entreprise de leurs patrons ont aussi été évoqués. Le colloque, qui a fait également état des « *exemples et bonnes pratiques de nos voisins européens* », incitait au développement d'une politique en faveur de l'entreprise (et de sa transmission) : exonération d'impôt sur les transmissions en Grèce, abolition des droits de succession et donation en Italie ou encore dégrèvement pour retraite anticipée au Danemark.

Promotion de l'artisanat et recrutement de ses membres : deux discours pour deux publics

C'est à la fois pour faire en sorte que les entreprises artisanales soient mieux prises en compte par les pouvoirs publics et pour valoriser l'artisanat auprès de l'opinion publique que le Fond National de Promotion et de Communication de l'Artisanat (FNPCA) a vu le jour, en 1997.

Le FNPCA est un établissement public, placé à l'origine sous la tutelle du Secrétariat d'État aux PME, au commerce et à l'artisanat. Alimenté par une contribution obligatoire payée par les artisans, il est animé à la fois par les CMA, des organisations professionnelles mais aussi l'État et a pour but de favoriser le développement de l'artisanat en valorisant son image. Des campagnes de promotion, parfois déclinées par secteur d'activité (bâtiment, alimentation, production, services) sont adressées à des publics différents. En fait, on peut distinguer deux discours pour deux cibles différentes : le premier, autour du métier et de l'ascension sociale par l'indépendance, s'adresse à des jeunes, pour favoriser leur engagement sur la voie de l'apprentissage ; il s'agit là de recruter la main-d'œuvre qualifiée dont l'artisanat a besoin. Le second discours, autour de l'entreprise, tend à séduire les employeurs de cette main-d'œuvre ; il est ici question de développer une nouvelle piste d'entrants, les futurs créateurs, mais surtout repreneurs, d'entreprises artisanales.

Le métier et l'ascension sociale par l'indépendance pour recruter la main-d'œuvre qualifiée

De vastes campagnes sont menées pour assurer la transmission des savoir-faire de métier. Le contexte démographique conduira en effet à un départ massif d'ouvriers qualifiés, dans les 10 ans qui viennent. Comme pour les artisans, ces salariés de la génération du baby-boom vont prendre leur retraite ; leur renouvellement s'impose donc car le savoir-faire de

métier est un bien des plus précieux pour l'entreprise artisanale, sur lequel repose en grande partie sa valeur.

Une communication spécifique destinée à la jeunesse en formation initiale est orchestrée, s'appuyant sur tout l'éventail de supports possibles : papier (affiches, cartes, publications diverses), radio, télévision, internet. Le discours s'adapte à la population ciblée, notamment par le concours de personnalités médiatiques chez les jeunes[62] (voir encadré suivant).

Le ton se veut léger pour atteindre au mieux sa cible. Le message tourne autour du métier dont l'exercice est valorisé. En filigrane transparaît l'idée de l'ascension possible par le métier, la perspective de devenir « son propre patron », à l'issue d'une formation par apprentissage et d'une courte expérience en tant que salarié

Deux e-cartes produites par le FNPCA,
disponibles sur http://www.artisanat.info./rubrique communication[63]

[62] La campagne de communication de 2006 a ainsi mobilisé Omar et Fred, deux humoristes populaires chez les jeunes, pour présenter de courtes séquences décalées autour du thème « *un métier, un jour* ».
[63] Consulté le 10 avril 2007.



L'entreprise pour séduire les employeurs de cette main-d'œuvre

Les diverses missions de l'administration de l'artisanat visent, on l'a bien compris, le changement des pratiques artisanales, notamment à travers le renouvellement des artisans eux-mêmes. Deux profils se dégagent en fait : celui de l'ingénieur-concepteur, professionnel à l'activité innovante, mais surtout celui de chef d'entreprise, c'est-à-dire gestionnaire et manager d'une société employeuse de main-d'œuvre.

Le premier levier de l'adaptation nécessaire de l'artisanat porterait, selon M. Perrin, s'exprimant à la première rencontre « *artisanat-université* », sur le recrutement des artisans, et plus particulièrement sur le niveau de recrutement, la fréquence des entrants formés à l'université allant, dans le bon sens. Pierre Martin, à l'époque président de la Chambre de métiers de l'Yonne et actuel président de l'UPA, insistait, lors de ce même rassemblement, sur le problème démographique actuel qui crée un manque de repreneurs. Selon lui, l'augmentation de la taille des entreprises rendrait leur reprise intéressante pour de jeunes diplômés : il fallait favoriser la reprise par des non-professionnels et se féliciter que les organisations professionnelles et les Chambres de métiers soient précisément engagées dans cette démarche.

Dans le même esprit, un salarié permanent de la CMA LA m'a montré un document interne où le savoir-faire des chefs d'entreprise artisanale était représenté sous la forme d'une pyramide. À la base, figurait l'« *apprenti* », au-dessus, le « *salarié-compagnon* », puis l'« *artisan* », le « *gestionnaire* », le « *manager définissant la stratégie globale et dirigeant la fonction commerciale* » ; enfin, au sommet de la pyramide, le « *manager* » qui « *définit la stratégie globale et délègue toutes les autres fonctions* ». Un nuancier de couleur indiquait la diminution de la part technique dans le métier du chef d'entreprise, partant du plus foncé à la base, pour s'éclaircir toujours plus, à chaque palier de la pyramide. Mon informateur me faisait ce commentaire : « *L'artisan qui va partir à la retraite est passé par ces différentes étapes : il a été apprenti, salarié puis artisan. Il a dû apprendre un peu la gestion mais il est resté au « stade artisan ». Il est souhaitable que les futurs chefs d'entreprises artisanales aient au moins le niveau bac car la connaissance du métier ne suffit plus aujourd'hui, et n'est d'ailleurs pas absolument indispensable : il faut être gestionnaire, avoir des connaissances théoriques et plus seulement pratiques* ». Poursuivant son commentaire de la pyramide, mon interlocuteur terminait sur les individus possédant aujourd'hui un CAP ou un BEP : « *Au mieux, on ne pourra en faire que des salariés* ».

C'est donc un discours centré sur l'entreprise qui est diffusé pour convaincre des non-professionnels de reprendre la tête des entreprises artisanales. Ainsi, la Chambre de métiers cherche à informer des publics élargis, sur les opportunités de reprises qui s'ouvrent à présent. Le projet politique de la CMA LA indique précisément cette piste : il s'agit d'informer des « *publics nouveaux comme les agents de maîtrise et cadres de l'industrie ou du commerce qui souhaitent changer d'orientation et réussir ainsi une deuxième vie professionnelle à la*

direction d'une entreprise »[64]. Ce message est clair : il faut informer et convaincre des cadres, à se reconvertir professionnellement et reprendre une entreprise artisanale, non pas pour y exercer un métier manuel mais pour en prendre la direction. Il est sous-entendu qu'il est aussi question de manager une équipe de salariés. D'ailleurs, la communication orchestrée par les représentants de l'artisanat autour de l'entreprise multiplie les exemples de ces profils de reconvertis professionnels devenus dirigeants.

Pour clore cette section sur l'administration de l'artisanat, on peut tenter d'avancer les éléments d'explication qui conduisent ces institutions à relayer le modèle de l'entreprise introduit par les politiques. Les CMA, qui sont les plus structurées des institutions représentatives de l'artisanat, ont d'abord, je l'ai déjà indiqué, la mission de diffuser l'information juridique, fiscale, sociale et économique produite en amont ; leur rôle consiste donc précisément à répercuter ces politiques.

Mais cette seule explication est sans doute insuffisante pour comprendre l'engagement de ces institutions et la multiplicité des initiatives allant dans cette direction. Représentant les intérêts de l'artisanat, elles cherchent dans le même temps à aplanir les différences avec l'entreprise afin de bénéficier d'aides et d'une politique favorable au secteur. Dans cet esprit, les représentants de l'artisanat ont tout intérêt, non pas à affirmer la spécificité du secteur mais, au contraire, à présenter l'entreprise artisanale comme « une sorte de PME parmi d'autres » ; elle serait même celle dont le potentiel en termes d'emploi serait le plus prometteur si la politique fiscale lui était plus favorable, veulent-ils signifier. Le groupe des salariés permanents non artisans des CMA, en particulier, joue vraisemblablement un rôle important dans cette volonté institutionnelle d'orienter le secteur vers le modèle de l'entreprise. Non socialisés dans la culture de métier, formés davantage aux politiques globales en faveur du développement économique en général, ils sont plus convaincus par le potentiel de la petite entreprise employeuse de personnel qualifié que par celui de l'indépendant, épaulé, au plus, par un seul salarié. Ce sont uniquement des logiques d'emploi et d'aménagement du territoire qui guident leurs pratiques : « *Une entreprise artisanale de 10 ou 15 salariés qui n'est pas reprise, c'est 10 ou 15 chômeurs* », soulignait un salarié permanent de la CMA LA. La mise à son compte n'est pensée que très secondairement comme une étape dans la carrière de l'homme de métier.

[64] Citation extraite du « Projet politique de la Chambre de métiers pour l'artisanat de Loire-Atlantique », http://212.43.237.181/cferm/sitescm/upload/171/200522416347.pdf (consulté le 7 avril 2008). Il est à noter que ce projet a été conçu conjointement entre les artisans élus et les cadres permanents de la CMA.

J'avancerai enfin une dernière explication justifiant la mobilisation des institutions représentatives de l'artisanat, et plus particulièrement des artisans élus en direction du modèle de l'entreprise. À différentes échelles d'observation, j'ai relevé, chez ces représentants, la volonté de prendre une sorte de « revanche sociale »[65]. Il s'agit d'un désir de « *remettre au même niveau l'intellectuel et le manuel* », comme j'ai pu l'entendre au cours des rencontres « *artisanat-université* ». Autrement dit, dans le contexte de crise de l'emploi, les artisans élus souhaitent se débarrasser de cette image passéiste pour prouver que l'artisanat est un secteur qui sait s'adapter à la réalité du « monde moderne ». La valorisation de l'image de l'artisan et sa reconnaissance passeraient par sa capacité à démontrer son potentiel économique.

Cette analyse institutionnelle pourrait, à elle seule, nous conduire à conclure à l'imposition de ce modèle unique et hégémonique de l'entreprise. Or, une question tiraille le chercheur qui étudie un groupe à travers ses institutions représentatives : celle de la représentativité effective de ces institutions. Autrement dit, dans quelle mesure peut-on s'en tenir à l'analyse organisationnelle pour affirmer connaître l'évolution d'un groupe ? Un point essentiel attire alors l'attention : lors des dernières élections aux Chambres de métiers, en mars 2005, le taux de participation ne s'élevait qu'à 23,77 %[66], c'est-à-dire que moins d'un quart des artisans ont participé aux scrutins permettant l'élection de leurs représentants. Aussi, même si les institutions représentatives des artisans se structurent et s'unifient, on est en droit de s'interroger sur la mesure de leur emprise sur la réalité des artisans. La sociologie, discipline qui doit s'inscrire dans une pratique empirique, ne peut s'en tenir à de telles considérations théoriques. Le sociologue doit chausser ses bottes et arpenter les chemins de ceux qu'il étudie. Comment en effet réduire un groupe à la seule rhétorique de ses représentants officiels ? Des chercheurs contemporains étudiant divers groupes socioprofessionnels nous mettent ainsi en garde contre la logique visant à substituer aux pratiques, représentations et jusqu'à l'existence même du groupe, ce que leurs institutions représentatives en disent, ou n'en disent pas[67]. Ne s'en tenir qu'aux manifestations syndicales et politiques historiquement associées aux

[65] « *La Revanche des artisans* » est d'ailleurs le titre d'un livre (paru en 2002 aux Éditions du Cloître) écrit par Pascal Pellan, Secrétaire général de la Chambre de métiers des Côtes d'Armor, préfacé par Alain Griset, Président de l'APCM.

[66] Source APCMA.

[67] Jean-Paul Molinari souligne ainsi « *l'écartèlement de la conscience des ouvriers d'industrie souffrant de l'écart entre ce qu'elle vit et ce qui s'en dit. Ou s'en tait* » (Molinari Jean-Paul, « Ouvriers, classe ouvrière : entre déclin et redéploiement », in Bouffartigue Paul (dir.), *Le Retour des classes sociales, Inégalités, dominations, conflits*, La Dispute, 2004, p. 85).

ouvriers (CGT et PC) minore la place occupée par ce groupe qui réunit encore aujourd'hui autour de 23 % de la population active française. De la même façon, les employés, groupe institutionnellement invisible, comptent pourtant près de 30 % d'actifs, (soit la catégorie socioprofessionnelle rassemblant le plus grand nombre d'individus), structurant ainsi fortement le paysage de l'emploi français.

Aussi, à partir de cette première présentation institutionnelle, nous nous devons de nous interroger : quelles réalités au-delà de ces discours ? Quelles pratiques et quelles représentations des artisans hors du cercle de leurs représentants ? N'y a-t-il pas de la place pour la coexistence de modèles variés ?

PARTIE 1

LES TRANSFORMATIONS DE L'ARTISANAT

Les pouvoirs publics et les institutions représentatives de l'artisanat visent à imposer le modèle de l'entreprise au sein des unités de production artisanales. Il convient donc d'observer si l'on assiste effectivement à une entrepreneurisation de l'artisanat.

L'« entrepreneurisation » décrit un processus où la logique d'entreprise prend le dessus sur l'organisation antérieure de la profession. Ce phénomène a été mis en exergue dans l'analyse de certaines « professions établies ». Ainsi, Christian Thuderoz utilise le concept d'entrepreneurisation afin de rendre compte des recompositions en cours au sein des professions de notaires et d'huissiers de justice[68]. Il pointe les lignes de rupture dans les modes de reproduction traditionnelle de ces groupes professionnels en observant les modes de constitution et de gouvernement des firmes, notamment le caractère mono ou multipropriété du capital, ou encore le mode d'association des salariés. L'auteur caractérise aussi ce processus par les transformations dans les modes de captation et de régulation des marchés. Enfin, il identifie des logiques d'actions qualifiées d'« entrepreneuriales », en rupture avec les formes traditionnelles d'exercice de la profession : création de nouveaux produits et services et projets de regroupement interprofessionnels par exemple. De l'analyse des principes et logiques d'action de ces professionnels dans leurs rapports aux marchés et aux produits, comme dans les modes de gestion de la force de travail, Christian Thuderoz conclut à l'émergence d'un nouveau type de régulation se substituant à la logique patrimoniale. Dans la logique entrepreneuriale, c'est l'entreprise (et non plus le praticien lui-même) qui devient détentrice de la charge. On peut observer une ouverture à des capitaux extérieurs, une modification des produits et des marchés et une socialisation par la compétence.

Sans opposer strictement les deux logiques, insistant sur le fait que « *la détention d'un fort patrimoine demeure, aujourd'hui comme hier, une condition préalable indispensable* » à l'exercice des commissaires-priseurs[69], Alain Quemin observe également un processus d'entrepreneurisation au sein de cette profession : il le définit comme « *un glissement de la logique professionnelle (centrée sur la cohésion du groupe professionnel, donc collective) vers la logique d'entreprise (visant à développer l'activité dans une perspective concurrentielle, donc plus individualiste* »[70]. Plus concrètement, l'entrepreneurisation se

[68] Thuderoz Christian, « Notaires et huissiers de justice : du patrimoine à l'entreprise », *Revue française de sociologie*, n° 32, 1991, p. 209-239.
[69] Quemin Alain, « 'De l'espace privé à l'espace professionnel'. Les commissaires-priseurs », in Piotet Françoise (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 339.
[70] Quemin Alain, *Les commissaires-priseurs, la mutation d'une profession*, Paris, Anthropos-Économica, 1997, p. 364.

caractérise par une rationalisation du travail conduisant à une augmentation des profits et à une croissance de la structure (en termes d'embauche de salariés, et d'extension des marchés). Les activités de gestion et de commercialisation y sont déterminantes. Cette logique donne la primauté à l'entreprise (c'est-à-dire au statut d'entrepreneur) au détriment du professionnel.

La logique d'entreprise prend-elle le dessus sur l'organisation antérieure du groupe des artisans ? Observe-t-on effectivement des logiques d'action en rupture avec les formes traditionnelles d'exercice artisanal ? Des lignes de rupture se dessinent-elles dans le mode de reproduction traditionnel du groupe ?

CHAPITRE 1

UN ARTISANAT :

DES ACTIVITÉS, DES MÉTIERS

ET DES REPRÉSENTATIONS VARIÉS

Les données globales relatives à l'artisanat, sur lesquelles s'appuie la rhétorique professionnelle orchestrée par ses représentants, offrent l'image d'un secteur économique dynamique et homogène. Qu'il s'agisse du nombre de ses entreprises, de l'emploi qu'il génère, l'artisanat semble rayonner. Il serait même un des secteurs qui résistent le mieux à la crise. Pourtant, cette image de vitalité vient contredire les connaissances que nous avons de l'évolution de la structure sociale en France : celle-ci se caractérise en effet par un mouvement de salarisation accrue et durable, c'est-à-dire par un recul de la part des indépendants dans la population active. Les « possesseurs des moyens de production », qu'ils soient exploitants agricoles, artisans ou boutiquiers, ont ainsi vu leurs effectifs (et leur part relative) fortement diminuer au cours des deux derniers siècles. Au milieu du XIXe siècle, on comptait environ 9 millions d'indépendants, pour moins de 3 millions aujourd'hui. Les non salariés représentaient ainsi plus de la moitié de la population active au début de cette période, alors qu'ils ne réunissent, aujourd'hui, que 10 % du total des actifs.[71].

Parmi ces représentations contradictoires, on peut s'interroger sur la réalité de l'artisanat. Entre dynamisme et déclin, qu'en est-il donc de son évolution ? Pour avancer quelques éléments de réponse, je propose de dresser un état des lieux détaillé de l'artisanat, à travers ses différents secteurs d'activité et, plus finement ensuite, par métiers.

UN DYNAMISME GLOBAL APPARENT…

Des entreprises plus nombreuses

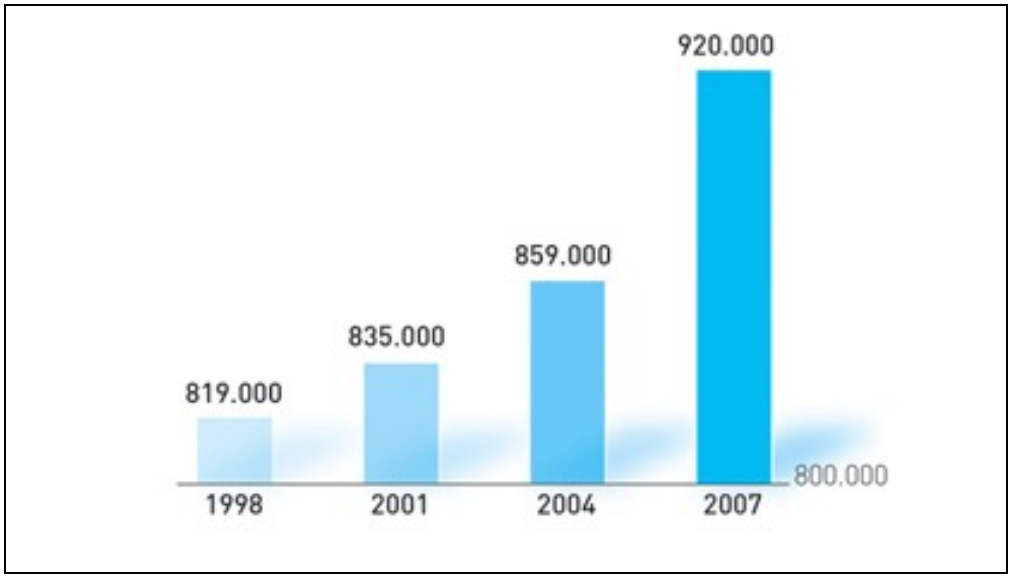
Marc Durand et Jean-Paul Frémont, qui ont observé l'évolution de l'artisanat sur la longue durée, rapportent que le nombre d'entreprises artisanales a diminué à partir du début du siècle dernier jusqu'en 1972. Depuis, on enregistre une progression modeste des immatriculations au Répertoire des métiers, passant de 779 000 à cette date à 814 000 cinq plus tard[72].

L'évolution récente du nombre des entreprises artisanales témoigne d'une progression constante. Selon l'Assemblée permanente des Chambres de métiers (APCM), qui, je le

[71]Voir notamment Marchand Oliver, Thélot Claude, *Le Travail en France (1800-2000)*, Paris, Nathan, 1997 (et particulièrement le chapitre V « La métamorphose de la structure sociale », p. 113-136).
[72] Durand Marc, Frémont Jean-Paul, *L'Artisanat en France*, Paris, Presses Universitaires de France, 1979, p. 46.

rappelle, retient la définition juridique de l'entreprise artisanale, l'effectif a progressé en France de plus de 100 000 unités de production en moins de 10 ans : on comptait en effet 920 000 entreprises artisanales en 2007, quand on en dénombrait seulement 819 000 en 1998 (voir graphique suivant).

Évolution du nombre d'entreprises artisanales en France entre 1998 et 2007



Sources : Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat — Répertoire informatique des métiers au 1er janvier de chaque année.

En Pays de la Loire, l'artisanat réunissait, en 2007, 47 519 établissements. Ici, comme sur l'ensemble du territoire, la tendance est à l'augmentation des effectifs ; ainsi, selon une étude menée en 2006 par l'Observatoire régional de l'artisanat, le nombre des entreprises artisanales a progressé de 5 % entre 2000 et 2005[73]. Ce sont les créations comme les reprises d'entreprises, toutes activités confondues (alimentation, bâtiment, production et services), qui n'ont pas cessé d'augmenter : on est passé de 2 331 créations en 1999 à 3 888 en 2006 et de 942 reprises en 1999 à 1 345 sept ans plus tard, en Pays-de-la-Loire. La Loire-Atlantique pèse

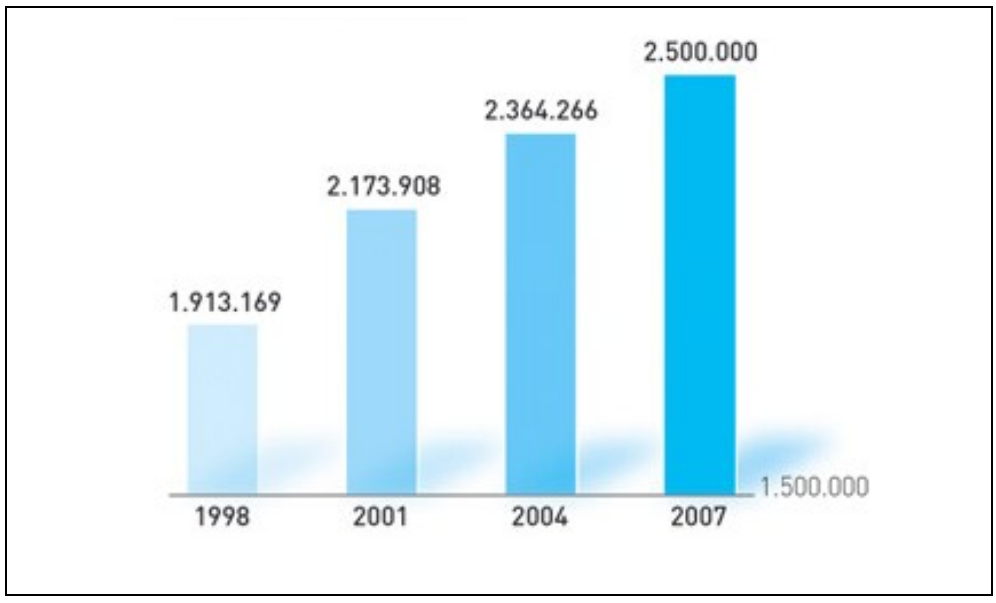
[73] Observatoire régional de l'artisanat, *Problématiques de la transmission d'entreprises artisanales en Pays de la Loire*, études, Chambre de Métiers et de l'Artisanat des Pays de la Loire, Région Pays de la Loire, septembre 2006, http://mercure.6tm.com/_include/wpFichiers/10/1/Upload/ETUDPROBLEMATIQTRANSENTART-CRMASEPT06.pdf (consulté le 29 mai 2008).

pour plus du tiers des immatriculations régionales : en 2006, se sont en effet créées, dans le département, 1 410 entreprises artisanales pour 376 reprises.

Des entreprises plus grandes

Poursuivant cette description structurelle de l'artisanat et de son évolution récente, on s'aperçoit que le dynamisme profite aussi à la taille des entreprises. En effet, non seulement le nombre d'entreprises artisanales ne cesse de progresser, mais également le nombre des salariés employés. On a ainsi atteint, en France, la barre des 2 500 000 salariés en 2007, alors que moins de 2 000 000 étaient encore salariés 9 ans plus tôt, soit une progression de près de 31 % sur la période (voir graphique suivant).

Évolution des effectifs salariés de l'artisanat français
Entre 1998 et 2007



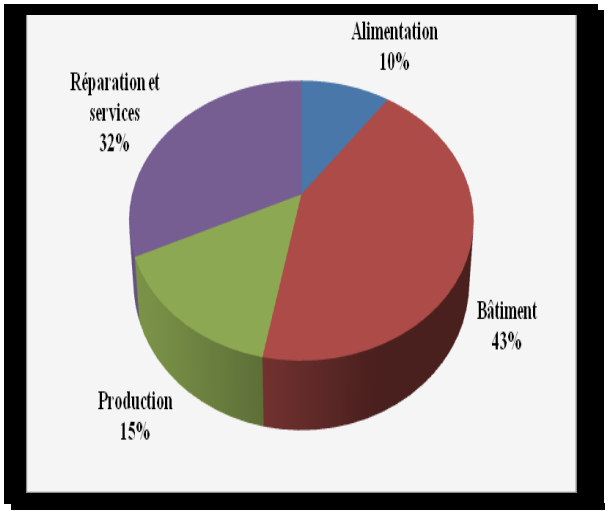
Sources : INSEE.

Mais il y a plus : l'emploi du secteur progresse plus vite que l'effectif des entreprises artisanales, si bien que le nombre moyen de salariés par entreprise augmente également. En Pays de la Loire, alors que le nombre des entreprises, je le rappelle, a progressé de 5 % entre 2000 et 2005, l'effectif salarié a, pour sa part, augmenté de 12 % sur cette même

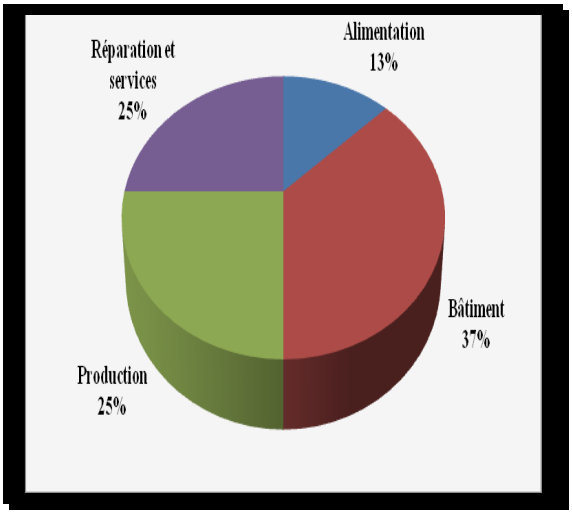
période. Malgré le fait que près d'une entreprise artisanale sur deux n'emploie encore aucun salarié, la moyenne s'élève à 3,3 salariés par entreprise dans la région[74].

Alors que le taux d'entreprises artisanales employant plus de dix salariés est encore faible (de l'ordre de 5 % du secteur), l'effectif salarié occupé y est, lui, important : selon les derniers chiffres disponibles publiés par l'INSEE, en 2005, en Loire-Atlantique, 20 576 salariés étaient employés dans les entreprises artisanales de dix salariés et plus, ce qui représente 46,5 % de l'emploi total de l'artisanat du département. Cela signifie que le droit de suite, qui autorise une entreprise à rester immatriculée au Répertoire des métiers si elle dépasse le seuil de dix salariés, permet à près de la moitié de l'emploi du secteur d'appartenir officiellement à l'artisanat. Autrement dit, un salarié sur deux, employé dans l'artisanat départemental, n'aurait pu être considéré comme tel il y a une quinzaine d'années de cela.

Répartition des établissements artisanaux par secteurs d'activité en Pays de la Loire



Répartition de l'emploi artisanal par secteurs d'activité en Pays de la Loire



Sources : RIM – Chambre régionale des métiers et de l'artisanat des Pays de la Loire.

C'est dans le domaine de la production que l'emploi est le plus important : alors que ce secteur représente 15 % des établissements en Pays de la Loire, il réunit en effet 25 % de l'emploi artisanal (voir les deux graphiques précédents) Ce sont le bâtiment et la

[74] Si l'on s'intéresse aux seules entreprises artisanales qui emploient des salariés, la moyenne s'élève, en France, à 5,13 salariés par entreprise.

réparation/services qui embauchent le moins de salariés : leur taux d'emploi (respectivement 37 % et 25 %) est inférieur à la part que leurs établissements occupent dans l'artisanat régional (43 % et 32 %)[75]. Mais ces quatre grands secteurs manquent d'unité et je montrerai que les situations peuvent être extrêmement variables d'un métier à l'autre, à l'intérieur d'un même secteur d'activité.

Une activité économique au beau fixe

Malgré la mauvaise conjoncture économique, l'activité, l'emploi et l'investissement se maintiennent et même progressent parfois dans l'artisanat, comme le relaie la note de conjoncture 2009 de l'artisanat des Pays de la Loire produite par l'Observatoire régional de l'artisanat (qui, je le précise, est géré par la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat)[76] : « *Les trois quarts des entreprises artisanales ont connu une activité stable ou en augmentation en 2008* »[77]. Et, même si la situation économique est jugée plutôt défavorable par les artisans interviewés, la note précise que « *72 % estiment avoir actuellement un carnet de commandes normal ou bien rempli* »[78] et la majorité prévoit, pour l'avenir, une activité stable ou en augmentation. Près de neuf entreprises sur dix ont maintenu ou fait progresser l'emploi en 2008 et, si les intentions d'embauches ont effectivement diminué par rapport à l'année précédente, elles restent cependant proches de ce que les artisans envisageaient pour 2007. Bien que la part des entreprises ayant investi en 2008 se soit également réduite, le document indique malgré tout que « *71 % des entreprises ont déclaré ne pas avoir rencontré de difficultés de trésorerie* ».

Enfin, alors que la note de conjoncture 2009 affiche des résultats globalement moins brillants que les années précédentes, la CRMA Pays de la Loire met en ligne un « *supplément à la note*

[75] Si, à l'échelle nationale, la répartition sectorielle varie quelque peu, les activités qui emploient le plus de main-d'œuvre sont les mêmes, à savoir, la production (avec 24 % de l'emploi artisanal pour 17 % des entreprises artisanales) et l'alimentation (15 % de l'effectif salarié pour une part de 12 % des entreprises). Le bâtiment et les services rassemblent aussi la part la plus importante des entreprises au niveau national, avec respectivement 40 % et 31 % de l'artisanat, mais proportionnellement moins de salariés avec 33 % et 28 % de l'emploi artisanal (source : APCM, estimations au 1er janvier 2007).

[76] Observatoire Régional de l'Artisanat, *Note régionale de conjoncture de l'artisanat des Pays de Loire*, études, Chambre de Métiers et de l'Artisanat des Pays de la Loire, Région Pays de la Loire, février 2009, http://mercure.6tm.com/_include/wpFichiers/10/1/Upload/Note%20de%20conjoncture%202009%20-%20Maquette.pdf *(consulté le 21 mars 2009)*.

[77] Relevons, au passage, qu'il serait peut-être plus pertinent de différencier celles qui ont connu une situation stable de celles qui ont connu une hausse, plutôt que de les additionner, pour les opposer à celles qui voient leur activité diminuer.

[78] Il serait, là encore, plus judicieux de distinguer celles qui jugent la situation normale de celles qui la considèrent favorable, plutôt que d'assimiler les unes et les autres pour les opposer à celles qui craignent pour l'avenir de leur activité.

2009 », retraçant l'évolution économique de l'artisanat régional de 2004 à 2008 introduit ainsi : « *Depuis cinq ans, l'activité artisanale est dynamique en Pays de la Loire. En effet, près d'une entreprise sur trois a connu, chaque année, une progression d'activité* »[79].

Si des informations sur la méthodologie employée manquent afin d'évaluer la validité des résultats avancés[80], ceux-ci s'intègrent cependant incontestablement dans le tableau actuellement dressé de l'artisanat par ses représentants comme par certains chercheurs en sciences sociales. Les théories du renouveau artisanal s'appuient en effet souvent sur ces données générales portant sur l'évolution à court terme de l'artisanat. Loin d'être en déclin, l'artisanat serait un secteur dynamique et prometteur en termes de développement d'activité et d'emploi.

Ainsi, dans le cadre des travaux menés par le club des dirigeants en Pays de la Loire, conjugaison régionale du projet « artisanat-université » que j'ai décrit au chapitre précédent, Emmanuel Chéné, maître de conférences à l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Nantes, introduit son rapport en ces termes : « *L'entreprise artisanale est souvent qualifiée de traditionnelle, repliée sur ses connaissances et sur ses acquis, son savoir faire immuable… Pourtant, elle est de plus en plus explorée pour discerner les modèles de ces entreprises créatrices de richesses, mais également d'emplois. C'est notamment dans ce cadre qu'un travail de recherche a été engagé* »[81]. L'entrepreneuriat, domaine des sciences de gestion qui étudie la création d'entreprises, participe à l'émergence de cette représentation de l'artisanat comme d'un secteur en plein développement économique. Ni associé à l'image négative d'un secteur vieilli ou dépassé (survivance du passé), ni attachée à son pendant positif, folklore respecté (mais tout autant désuet), l'artisanat serait « moderne ». Ainsi, appuyant notamment son argumentation sur les actuels chiffres officiels de l'artisanat (nombre d'entreprises, nombre de salariés, chiffre d'affaire…), Alioune Ba, maître de conférences en gestion, affirme : « *L'artisanat est un acteur de poids dans le tissu économique français. Il occupe une place prépondérante dans le paysage économique. Toutefois, ce secteur est souvent négligé à cause de sa petite taille. De plus, il y a une relative méconnaissance du monde de l'artisanat, car c'est un*

[79] Voir http://mercure.6tm.com/_include/wpFichiers/10/1/Upload/Note%20de%20conjoncture%202009%20-%20Supplément.pdf (consulté le 21 mars 2009).

[80] La note précise seulement que « *l'enquête a été réalisée du 1er au 15 novembre 2008, auprès d'un échantillon d'entreprises artisanales représentatif par activité et taille* ».

[81] Chéné Emmanuel, *L'innovation participative dans les entreprises artisanales*, communication à la journée de l'atelier Innovation & tradition, Association Internationale de Management Stratégique, organisée par l'ESCCA et l'Université d'Angers, le 15 mai 2007, accès : http://www.strategie-aims.com/actesateliers/innovtrad/CheneEm.pdf (consulté le 30 juin 2008).

secteur complexe, qui regroupe notamment beaucoup de métiers différents. C'est une erreur, car aujourd'hui, l'artisanat est prometteur en terme de dynamisme et d'emploi »[82].

Or, ces travaux s'appuient dans la plupart des cas sur des indicateurs économiques, tirés d'une observation globale de l'artisanat, c'est-à-dire selon une vision unifiée du secteur où les effectifs agrégés suffisent à justifier d'une tendance unique. Et, le choix de tels indicateurs, comme l'échelle d'observation retenue, ignore les différenciations et les mutations internes, derrière cette progression généralisée. Autrement dit, ils aplatissent les différences en procédant à une opération de moyenne d'un ensemble varié.

… QUI MASQUE DES RÉALITÉS TRÈS VARIÉES

On peut affirmer que les données précédentes, sans être fausses, ne donnent à voir qu'une partie de la réalité de l'artisanat. Ce dynamisme global affiché résiste en effet mal à un niveau d'observation moins agrégé.

On privilégiera ainsi un changement d'échelle, en s'accordant avec Jacques Revel, lorsqu'il affirme que « *le choix d'une échelle particulière d'observation produit des effets de connaissances* […]. *Faire varier la focale de l'objectif, ce n'est pas seulement faire grandir (ou diminuer) la taille de l'objet dans le viseur, c'est en modifier la forme et la trame. Ou, pour recourir à un autre système de références, jouer sur les échelles de représentation en cartographie ne revient pas à représenter une réalité constante en plus grand ou en plus petit, mais à transformer le contenu de la représentation (c'est-à-dire le choix de ce qui est représentable)* ». Mais précise-t-il, « *la dimension 'micro' ne jouit, à cet égard, d'aucun privilège particulier. C'est le principe de la variation qui compte, non le choix d'une échelle particulière* »[83]. Aussi, changer d'échelle, c'est permettre « *un retour critique sur l'utilisation de critères et de découpages dont la pertinence semblait aller de soi* »[84].

Pour apprécier plus justement la situation, il faut donc, non pas se satisfaire d'une description globale du secteur qui porte (trop) le caractère de l'évidence, mais se pencher aussi sur le

[82] Ba Alioune, « Artisans sans frontières », in Boutillier Sophie, Fournier Claude (dir.), *Artisanat, la modernité réinventée*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 121.
[83] Revel Jacques, « Micro-analyse et construction du social », in Revel Jacques (dir.), *Jeux d'échelle*, *la micro-analyse à l'expérience*, Paris, Seuil - Gallimard, 1996, p. 19.
[84] *Ibidem*, p. 23.

détail des activités. Et lorsque l'on entre, plus finement encore, dans la répartition détaillée par métiers, on s'aperçoit que la réalité artisanale est beaucoup plus variée, et que l'embellie globale masque de graves difficultés de reproduction de certains groupes. On évitera enfin de se satisfaire de la photographie d'un moment et l'on n'oubliera pas d'inscrire ces observations plus fines dans le temps long.

L'analyse sectorielle présentée ici va en témoigner. Elle repose sur une extraction tirée du Répertoire informatique des métiers de Loire-Atlantique, effectuée en janvier 2006. Elle a été réalisée grâce au logiciel de traitement de données statistiques *Modalisa*.

Pour cette observation, j'ai comparé deux populations : la première, ceux que je nomme les « sortants », réunit les artisans sur le départ, et la seconde, qualifiée d'« entrants », ceux qui renouvellent aujourd'hui le tissu artisanal. Ainsi, j'ai mis en parallèle les effectifs exhaustifs des inscrits au Répertoire des métiers âgés de 50 ans et plus, c'est-à-dire nés en 1956 et avant (n = 932), avec les plus récents immatriculés, c'est-à-dire installés entre janvier 2002 et décembre 2005 (n = 1 151) dans les cinq communes de la Loire-Atlantique étudiées (à savoir, Nantes, Machecoul, La Turballe, Abbaretz et Saint-Vincent-des-Landes).

Sans préjuger d'un strict remplacement des premiers par les seconds, j'ai établi ces comparaisons pour donner un aperçu des grandes tendances qui traversent la structure des activités artisanales à ce moment clé qui voit les baby-boomers partir en retraite. En effet, il ne peut s'agir d'une stricte substitution d'une population par l'autre puisque les critères les délimitant sont d'ordre différent : le premier groupe constitue ce que l'on pourrait appeler une « génération », quand le second rassemble les professionnels les plus récemment immatriculés au Répertoire des métiers et qui peuvent d'ailleurs tout à la fois appartenir à la première population[85]. Néanmoins, en plaçant le regard du point de vue du groupe des artisans définis juridiquement et dans la perspective de voir les transformations à l'œuvre, il semble que les

[85] 15 % des nouveaux immatriculés ont 50 ans et plus. Cette sous-population, qui réunit 173 individus, n'est pas homogène : elle compte des installés tardivement (des *hommes de métier* qui, faute d'avoir réuni plus tôt le capital nécessaire à leur installation, n'ont pu se mettre à leur compte avant, ainsi que des reconvertis professionnels) ou encore des dirigeants installés de longue date mais qui créent ou reprennent une nouvelle entreprise ou bien modifient la forme juridique de leur entreprise en la passant en société (ce qui implique une ré-immatriculation au Répertoire des métiers).

deux populations ainsi définies soient les plus pertinentes pour décrire ceux qui partent et ceux qui entrent[86].

Il aurait, bien entendu, été préférable de comparer la répartition de l'artisanat par métiers à différents moments, mais le Répertoire informatique des métiers, qui rassemble tous les artisans (définis juridiquement), se transforme au gré des immatriculations et des radiations. Par ailleurs, cette extraction a été initialement réalisée pour que j'y puise les coordonnées de mes enquêtés. J'ai ensuite souhaité en faire une étude sectorielle afin d'identifier le paysage artisanal départemental. Il s'agissait aussi de m'aider, au regard de cette description préalable, à procéder à un échantillonnage de la population des Nantais que je ne pouvais pas tous contacter, à la différence des artisans des autres communes sélectionnées. C'est seulement après ces usages des fichiers qu'il m'est apparu pertinent de les exploiter d'une autre manière, en comparant la sous-population des sortants à celle des entrants.

Une dernière précision avant d'entrer au cœur de l'analyse : la description qui va suivre s'enrichit de données qualitatives recueillies par entretiens au cours de mon enquête et souvent mise en perspective avec des informations plus spécifiques à certains métiers, tirées d'enquêtes variées.

Des difficultés de renouvellement dans certains métiers…

L'alimentation, un secteur très contrasté

La situation du secteur de l'alimentation est très contrastée : le nombre de *boulangeries*[87]*,* mais surtout de *boulangeries-pâtisseries,* est beaucoup plus important chez les entrants (respectivement 0,3 % et 6,3 %) que parmi les sortants (0,1 et 2,8 % seulement)[88]. La *préparation et cuisson de produits en boulangerie* compte, pour sa part, un point de plus chez les immatriculés post 2001 que parmi les 50 ans et plus, réunissant 0,6 % des sortants contre

[86] Voir en annexe 3 les tableaux détaillés de la répartition en Nomenclature de l'Artisanat Regroupée (NAR) en 8 niveaux et par Activité Principale au Répertoire des métiers (APRM) des sortants et des entrants.
[87] Les métiers indiqués en italique correspondent aux APRM de l'analyse sectorielle à laquelle le lecteur pourra se reporter, je le rappelle, en annexe 3.
[88] Nathalie Scala-Riondet constate, pour sa part, une diminution du nombre des boulangeries-pâtisseries artisanales. Cependant, cette évolution s'inscrit dans le long terme : elle indique ainsi une baisse de 25,3 % des entreprises de ce secteur entre 1975 et 2004. Par ailleurs, elle remarque des différenciations régionales et l'existence d'une forte culture du métier de boulanger dans le nord-ouest ; ainsi, en Pays de la Loire, les effectifs n'ont diminué que de 12,8 % sur la même période. (Scala-Riondet Nathalie, *Des formations aux professions dans un secteur artisanal : la boulangerie*, thèse de doctorat : sociologie, Université Paris 8, 2006, p. 132).

1,6 % des entrants. À l'inverse, le taux de boucheries est plus faible chez les nouveaux installés : 1,1 % des sortants pour seulement 0,6 % des entrants. Michel Auvolat avait déjà soulevé ce meilleur maintien de la boulangerie artisanale par rapport aux boucheries[89] : après une tentative, à la fin des années 1960 et au début des années 1970, de se positionner sur le marché des grandes surfaces et des collectivités, les artisans boulangers se sont finalement resserrés sur une clientèle de proximité. Par ailleurs, plutôt que de poursuivre dans la vente de produits industrialisés, ils ont diversifié leur gamme en proposant différents produits à base de pâte à pain, comme la fabrication et la vente de pizzas par exemple. Au contraire, l'industrialisation de la filière viande (de la production à la distribution) a eu un impact plus lourd sur la boucherie que sur la boulangerie artisanale, affirme Michel Auvolat, qui avance trois raisons principales à la fragilisation du secteur de la boucherie : des raisons réglementaires d'abord, avec notamment, à partir de 1968, l'interdiction de l'abattage par les bouchers pour des questions d'hygiène, ont exclu ces artisans de l'amont de la filière. De grands groupes se sont alors emparés de la première transformation (les carcasses). Enfin, des chaînes de boucherie de moyennes et de grandes surfaces ont fortement concurrencé les artisans dans les dernières transformations et la distribution du produit fini. J'ai justement rencontré, au cours de mon enquête, un couple (Monsieur et Madame Leroux) installé en boucherie depuis trois ans (à Abbaretz). Toutefois, leur installation n'a pu se faire que parce que l'entreprise reprise est en fait une supérette, dont la boucherie représente moins de la moitié du chiffre d'affaires. Ils souhaitaient initialement reprendre une boucherie pure, mais ils en ont été dissuadés par leur entourage, et notamment des amis qui s'étaient eux-mêmes installés dans ce métier sans autre activité complémentaire.

[89] Auvolat Michel, Lavigne Jean-Claude, Mayère Anne, *L'Artisanat en France, réflexion générale et prospective*, Paris, La Documentation française, 1985.

« ***À entendre dire, c'était cher, ce n'était pas très viable*** »,

Nathalie et Jean-Christophe Leroux, bouchers et gérants d'une supérette à Abbaretz[90]

Jean-Christophe Leroux entame, en 1983, un CAP en boucherie. Bien qu'il n'ait pas obtenu son diplôme, il est embauché comme ouvrier dans un supermarché. Il quitte cet emploi pour un autre établissement, toujours dans la grande distribution, lui offrant l'opportunité d'une promotion professionnelle : il passe d'ouvrier boucher au poste de second boucher, pour finir responsable du rayon boucherie.

Mais « *il a voulu aller encore plus loin* », m'explique son épouse. C'est alors que mûrit leur projet d'installation en boucherie. Or, les renseignements pris auprès d'amis qui sont passés par une telle expérience ne sont pas très encourageants : « *À entendre dire… C'était cher. Ce n'était pas très viable* », raconte Madame Leroux. C'est une discussion avec des fournisseurs de viandes, avec qui Jean-Christophe Leroux a longtemps travaillé, qui l'oriente finalement vers Abbaretz : « *Il y a souvent des tuyaux, des indices sur les magasins qui sont à vendre* ». Dans cette commune, la supérette, dont le rayon boucherie représente 40 % du chiffre d'affaire, est à vendre. Leur prédécesseur a auparavant diversifié son activité de boucherie en proposant à sa clientèle d'autres produits de consommation : la boucherie est devenue supérette. Le couple décide donc de racheter cette entreprise. Ouvrière dans une usine de chaussure, Madame Leroux démissionne ; son époux quitte lui aussi son emploi. La vente de leur maison individuelle leur fournit l'apport personnel nécessaire au prêt bancaire dont ils ont besoin par ailleurs.

Mais c'est aujourd'hui le nombre de charcuteries artisanales qui sont le plus en recul dans le secteur de l'alimentation. On compte un effectif de 19 *charcuteries* pures chez les 50 ans et plus (ce qui représente un taux de 2 % des sortants) et seulement 8 immatriculés post 2001

[90] J'ai mené un entretien avec Nathalie Leroux un après-midi du mois de mai 2007. J'étais passée quelques jours plus tôt au magasin et j'avais rencontré Monsieur Leroux qui m'avait proposé de repasser à cette date et à cet horaire. Son mari ayant oublié notre rendez-vous, Madame Leroux a accepté de me recevoir pour « *répondre à sa place* ». L'entretien a eu lieu dans le petit bureau situé à l'intérieur de la supérette ; nous avons été interrompues à quelques reprises pour que Madame Leroux encaisse l'achat de clients.

(équivalant à 0,7 % des entrants). Cette difficulté dans la reproduction du groupe semble par ailleurs accentuée par l'âge des entrants de ce métier : seulement 2 des nouveaux immatriculés ont en effet moins de 40 ans.

Pour autant, les métiers de charcutier et de boucher se transforment pour s'adapter aux nouvelles normes de consommation et les secteurs artisanaux de la viande et de la charcuterie diversifient leur gamme de produits proposés. Sans compenser totalement la baisse des effectifs de ces métiers, des charcutiers deviennent des *préparateurs de plats à emporter en charcuterie* et certains bouchers des *fabricants de plats cuisinés à base de viande*. Mes entretiens en témoignent : l'activité de traiteur est indispensable à la survie des charcuteries et boucheries artisanales car les pratiques alimentaires se sont fortement modifiées en quelques décennies : le consommateur *lambda* mange moins de charcuterie et prend moins de repas à domicile. Il passe aussi globalement moins de temps à cuisiner et achète davantage de produits préparés, ce qui le conduit à consommer davantage de sandwiches et de produits traiteur. C'est ce qu'expliquent Jean-Michel et Brigitte Martin, couple de charcutier-traiteur âgé de plus de 50 ans installé à La Turballe. Troisième génération à prendre les rênes de l'entreprise créée par son grand-père en 1914, Jean-Michel Martin ne transmettra pas la charcuterie à ses enfants. Le contexte actuel (concurrence de la grande distribution, et de plus en plus du *hard discount*, et transformation des modes de consommation[91]) qui ne permet pas aux charcuteries artisanales de prospérer, a eu raison de la tradition de la succession. L'entreprise familiale a ainsi perdu un grand nombre de salariés ces dernières décennies et a dû modifier sa gamme de produits pour ne se consacrer quasiment qu'à une activité de traiteur. D'autres métiers de bouche sont concernés par ces transformations des pratiques alimentaires. Ainsi, Geoffroy Le Bel, jeune poissonnier installé à La Turballe déclare : « *Les gens ne veulent plus rien foutre ! Ils veulent des filets… sans arêtes. Il faut faire, il faut faire…* [énumérant] *Il faut faire des paëllas, il faut faire de la choucroute de la mer, il faut faire des moules-frites, il faut faire des plateaux de fruits de mer. Alors, c'est le truc ! Le truc que je vends maintenant, c'est les plateaux de fruits de mer. Je me suis déclaré spécialiste des plateaux de fruits de mer.* [rires] [Prenant un ton grandiloquent] *Je suis officialisé spécialiste des plateaux de fruits de mer !* »

L'artisanat de production concurrencé par l'industrie

[91] Au cours de notre entretien, Jean-Michel Martin me demande quand j'ai mangé du pâté pour la dernière fois. Comme je ne m'en souviens pas, il se saisit de ma réponse comme d'une preuve du changement des habitudes alimentaires et de la diminution de la consommation de charcuterie.

Autre secteur dont les effectifs baissent, la production voit aussi sa part se réduire fortement si on compare celle des sortants à celle des entrants ; elle représente en effet 19,4 % de la première sous-population contre seulement 11,1 % de la seconde[92]. Le nombre d'entreprises de ce secteur de l'artisanat, directement concurrencé par l'industrie, diminue progressivement. Ceci s'inscrit dans une tendance de fond, déjà observée par d'autres chercheurs. Steven M. Zdatny rapporte ainsi que depuis la fin du XIXe siècle et tout au long de la IVe République, l'artisanat a perdu approximativement un quart de sa population. La diminution du nombre d'entreprises artisanales s'est notamment produite face à la montée de l'industrie du bois, des métaux, du textile, du travail des étoffes et du cuir[93]. Précisément, et bien que les effectifs soient faibles et que leur interprétation doive être maniée avec prudence, on peut remarquer une sous-représentation des activités du textile, de l'habillement et du cuir chez les entrants, au regard de la part qu'ils occupent parmi les sortants. Le textile, cuir et habillement (activité classée en NAR8[94]) réunit 16 immatriculés de 50 ans et + soit une part de 1,7 % des sortants, alors que l'on ne compte que 8 nouveaux inscrits dans ce secteur d'activité, soit 0,7 % des entrants. Pour mettre en perspective ces données, je rappelle qu'en 1974, ce secteur d'activité rassemblait encore, selon l'APCM, 7 % des entreprises artisanales[95]. Également concurrencée par l'industrie, l'*imprimerie (de labeur)* compte 17 inscrits parmi la sous-population des 50 ans et + (soit 1,8 % des sortants) et seulement 4 immatriculations post 2001 (représentant 0,3 % des entrants).

C'est plutôt dans les interstices laissés par l'industrie que l'artisanat de production se développe aujourd'hui, à l'image de la société créée par Pierre Mabileau dans la métropole nantaise et dont l'activité (le *profilage à froid par formage ou pliage*) s'inscrit dans un créneau spécifique, celui de l'urgence. La grande industrie ne concurrence pas cette entreprise artisanale dont la petite structure permet une plus grande réactivité et offre donc des délais d'exécution plus courts. Par ailleurs, l'industrie ne s'intéresse pas à ces petits chantiers jugés pas suffisamment lucratifs. Même exerçant à 100 % une activité de sous-traitance industrielle, ces entreprises artisanales de production ne sont pas forcément dépendantes de leurs donneurs d'ordre ; c'est plutôt l'industrie qui a besoin d'elles pour s'approvisionner. D'autres

[92] Ces données ont été établies en additionnant les activités réparties en NAR 8 qui appartiennent au secteur de la production. Je rappelle que le tableau de la répartition des sortants et des entrants en NAR 8 est, comme les tris à plat selon l'APRM, accessible en annexe III.

[93] Zdatny Steven M., *Les Artisans en France au XXe siècle*, Paris, Belin, 1999.

[94] L'activité classée en NAR 8 permet une meilleure identification de ce secteur que la répartition détaillée selon l'APRM.

[95] Voir le tableau de répartition des entreprises artisanales par secteur d'activité présenté par Marc Durand et Jean-Paul Frémont, *op. cit*., p. 51.

chercheurs ont déjà montré la variété des situations de sous-traitance, entre dépendance et position de force, selon le degré de rareté des produits et services proposés par les entreprises artisanales aux industriels[96]. Et bien qu'elles soient de moins en moins nombreuses, les entreprises du secteur de la production sont cependant, je l'ai indiqué précédemment, les plus gros employeurs de l'artisanat. Situées à la frontière entre artisanat et industrie, leurs caractéristiques (activité et nombre de salariés) les font pourtant (et pour le moment) appartenir au premier secteur.

Autre métier du secteur de la production, la fabrication de prothèses dentaires réunit aussi proportionnellement moins d'entrants que de sortants (respectivement 0,3 % contre 1,6 % des immatriculés). Mais il semblerait que l'on assiste, dans ce métier, à un phénomène de concentration : moins nombreuses, les entreprises de prothèses dentaires sont plus structurées et emploient davantage de salariés. Mon enquête de terrain m'a offert l'opportunité d'observer un cas dans ce métier :

« On a fusionné »,

les frères Guénard, prothésistes dentaires à Machecoul[97]

Après un apprentissage et une courte expérience dans le métier de prothésiste dentaire, Christian Guénard monte son propre laboratoire en 1972, à Machecoul. Son frère cadet s'installe, lui aussi, comme prothésiste dentaire quelques années plus tard, en faisant une catégorie de travail différente de celle de son frère. Ils décident finalement de fusionner leurs deux entreprises en 1975. Ils embauchent alors progressivement des ouvriers qualifiés puis s'installent, en 1990, dans un atelier où ils sont moins à l'étroit pour travailler. Les embauches supplémentaires se poursuivent et, au moment de notre entretien, alors qu'ils

[96] Zarca Bernard, « La dépendance économique » in *L'Artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica, 1986, p. 125-137 et Auvolat Michel, Lavigne Jean-Claude et Mayère Anne, « Subordination ou coopération : la contractualisation des rapports économiques des artisans », in *L'Artisanat en France*, *op. cit*.

[97] Je suis passée au laboratoire des frères Guénard la veille de l'entretien que j'ai eu avec l'aîné, qui se charge en général de toutes les relations avec l'extérieur. L'entretien s'est déroulé au mois d'août 2005, en fin d'après-midi, alors que l'ensemble des salariés avaient débauché. Il a eu lieu dans le laboratoire, ou, plus précisément, dans le petit bureau de l'entrée. Nous nous sommes déplacés à deux reprises, d'abord afin que l'artisan me montre son matériel et ses machines, puis pour qu'il me dévoile le plan du laboratoire qu'il fait actuellement construire.

emploient neuf salariés, les frères Guénard sont en train de réunir toutes les conditions pour que leur entreprise se développe encore davantage : installés dans le bourg de la commune, ils devraient prochainement déménager dans de nouveaux locaux construits en zone intermédiaire. Christian Guénard me précise que, dans l'optique d'intéresser de futurs repreneurs souhaitant développer davantage l'entreprise, il y a une extension possible de 200 m² sur le terrain. L'activité s'exerce en effet de plus en plus dans de grosses structures : le numéro 1 français de la prothèse dentaire, installé en Vendée, emploie entre 150 et 200 salariés ; on compte ensuite une multitude de laboratoires oscillant entre 60 et 80 salariés, puis des structures artisanales plus petites ; mais la tendance est effectivement à la disparition des plus petits laboratoires.

La réparation face au marché du renouvellement et à un phénomène de concentration

Subissant la suprématie d'un marché du renouvellement au détriment d'un marché de la réparation, certains métiers de ce secteur sont beaucoup moins présents parmi les plus récentes immatriculations au RIM. La *réparation d'appareils électriques à usage domestique* réunit ainsi 10 inscrits chez les sortants (soit 1,1 %) et seulement 2 entrants (équivalant à seulement 0,2 %). Ainsi, Michel Boisseau, 50 ans, réparateur en électroménager depuis 1980 dans la commune de Machecoul, fait état de son manque d'optimisme quant à l'avenir de son métier : « *Les marques* [fabricants en électroménager] *poussent à la vente perpétuelle et pas à la réparation* ». Ce processus est d'ailleurs déjà achevé en ce qui concerne le petit électroménager (sèche-cheveux ou fers à repasser) que l'artisan réparait dans les années 1980, mais plus du tout aujourd'hui. « *Je ne vois pas ce métier comme un métier d'avenir* », déclare-t-il, pronostiquant la fin des réparateurs indépendants car, selon lui, la réparation sera, dans quelques années, entièrement réalisée par le Service Après Vente des grandes enseignes qui établiront systématiquement des contrats d'entretien et de réparation avec leurs clients.

Contraint par le même mécanisme du remplacement au détriment de la réparation des objets, le métier de cordonnier ne se reproduit pas entièrement non plus puisque 15 immatriculés de 50 ans et + sont répertoriés dans l'APRM *réparation de chaussures et d'articles en cuir* (soit 1,6 % des sortants) et seulement 2 chez les entrants (ne représentant que 0,2 % des entrants). Les entretiens menés avec des artisans de ce métier confirment, là encore, ces données

statistiques. Les deux cordonniers rencontrés (âgés de plus de 50 ans) ne disposaient, au moment de nos entretiens, d'aucun repreneur à leurs entreprises (alors que l'un d'eux était le dernier cordonnier de sa commune). Le métier a d'autant plus de mal à se reproduire que les ateliers, de petites dimensions, n'offrent souvent pas suffisamment d'activité pour plusieurs travailleurs, si bien que peu de salariés sont employés alors qu'ils sont des repreneurs potentiels et peu d'apprentis sont accueillis en formation au sein des cordonneries.

Mais, de la même façon qu'au sein des métiers de l'alimentation, les cordonniers ont dû diversifier leur activité pour se maintenir. Ainsi, Jacques Moretti, installé dans la commune touristique de La Turballe, exerce, parallèlement à son métier artisanal, une grande part de commerce : il vend maroquinerie, bijoux et accessoires ; sa femme expose et vend par ailleurs, dans la boutique, les peintures et œufs décorés qu'elle fabrique. Yves le Berre, cordonnier de Machecoul propose divers services annexes à la cordonnerie.

« ***Celui qui n'a pas compris qu'il doit faire du multi-services, il n'a rien compris !*** »,
Yves le Berre, cordonnier à Machecoul[98]

Yves le Berre débute sa carrière professionnelle par un parcours alimentaire de sept ans : après l'obtention d'un CAP de pâtissier, il est ainsi embauché en tant qu'ouvrier qualifié. Le jeune homme souhaite se mettre à son compte, mais explique que le coût à l'installation l'a dissuadé. Il honore alors ses obligations militaires, reprend un emploi dans l'alimentation, puis décide de se reconvertir : il passe le test d'entrée et intègre la gendarmerie en 1972. Après vingt ans de carrière au sein de cette institution, Yves le Berre avoue son « ras-le-bol » et engage son ultime reconversion. Âgé de 41 ans (en 1991), il suit un stage de remise à niveau en cordonnerie : il avait en effet déjà travaillé dans ce métier, lorsqu'enfant, il allait passer ses vacances chez un ami de son père, artisan cordonnier.

Il reprend alors la cordonnerie située dans le bourg de Machecoul et diversifie ses activités : « *Celui qui n'a pas compris qu'il doit faire du multi-services, il n'a rien compris !* ». Ainsi, propose-t-il reproduction de clés et fabrication de tampons ou de plaques d'immatriculation.

[98] Je suis passée directement à la boutique d'Yves le Berre pour le rencontrer. Celui-ci a accepté que nous nous rencontrions quelques jours plus tard. Notre entretien a donc eu lieu le 28 septembre 2005 dans l'arrière-boutique aménagée en cuisine pour que le couple déjeune sur leur lieu de travail.

Yves Le Berre explique en particulier que lorsque les numéros de téléphone ont été modifiés (« *quand on est passé au 02* »), il a senti qu'il y avait un marché à prendre sur le créneau de la production de plaques et tampons encreurs.

De la même façon que pour les métiers de la réparation déjà évoqués, on constate une diminution de l'activité de *réparation de montres, horloges et bijoux* : on relève 6 inscrits chez les 50 ans et +, pour seulement une immatriculation post 2001. Là encore, la diversification est nécessaire : les horlogers se contentent de moins en moins de réparer, mais s'intègrent au marché de la vente de bijoux.

La réparation automobile voit aussi le nombre de ses immatriculations diminuer parmi les entrants, si on les compare aux sortants. Mais il s'agit là d'un autre phénomène que ces seules données chiffrées ne nous permettent pas de saisir, à savoir, comme dans la prothèse dentaire, un phénomène de concentration : les garages automobiles sont moins nombreux et de bien plus gros employeurs. La réparation automobile est un secteur qui n'est pas atteint par le marché du renouvellement puisque l'automobile reste encore un bien durable. Cependant, on constate la disparition de petits garages, et notamment de ceux qui ne possèdent pas de panneaux, c'est-à-dire sans contrat avec une marque de constructeurs ; ainsi, Jean Boulluec (employant un salarié) ou les époux Nicolas (sans salarié), mécaniciens réparateurs automobiles (MRA) indépendants sortants, envisagent de prendre leur retraite sans céder leur entreprise, la jugeant sans intérêt au regard d'un potentiel repreneur.

Parallèlement à la disparition des petits garages, se multiplient les opérations de fusion, comme l'indique la salariée permanente du Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA) de Loire-Atlantique que j'ai rencontrée :

« On appelle ça, nous, des cathédrales »,

Salariée permanente du Conseil national des professions de l'automobile
du secteur de Loire-Atlantique[99]

« *Aujourd'hui, il n'est pas rare de voir un concessionnaire racheter également deux ou trois concessions pour faire ce que l'on appelle un groupe.* […] *Et on sait que dans moins de cinq ans, de toute façon, resteront sur le marché automobile des structures très conséquentes ou des agents très structurés. Mais la petite entreprise artisanale, de toute façon, aura du mal à continuer d'exister. Bon, c'est un langage qu'aujourd'hui le professionnel, je vais dire… entend, entend, lit au travers des circulaires, au travers des réseaux* [de marques]. *Et, aujourd'hui, un chef d'entreprise de taille artisanale, ben… se pose la question, en disant : est-ce que j'ai intérêt à continuer d'exister ? Est-ce que j'ai intérêt à chercher dans quatre cinq ans un repreneur ? Bon, aujourd'hui, par rapport au profil de l'automobile, c'est vrai que les structures qui continueront d'être en place, ce sont des entreprises très fortes, très structurées et qui auront pignon sur rue, avec un cahier des charges… on appelle ça, nous, des cathédrales… des cathédrales qui continueront, si vous voulez, à grossir ou à prendre d'autres marques. Puisqu'il y a un multi-marquisme aujourd'hui aussi dans l'automobile qui existe. Donc demain, un agent pourra être agent de marque Renault, mais pourra également être Nissan ou Daitsun, ou Suzuki. Il aura la possibilité de s'adjoindre plusieurs marques. Donc ce seront des structures beaucoup plus conséquentes qui continueront d'exister par rapport à tout ce que l'on a connu à une époque.* ».

Fusion, développement et multi-marquisme conduisent ainsi à limiter le nombre d'entreprises de réparation automobile pour ne laisser sur le marché que de grosses structures, avec lesquelles les petites entreprises artisanales peuvent difficilement rivaliser (en termes d'investissements, d'équipements, de services et de formations).

[99] J'ai rencontré mon interlocutrice le 15 juin 2004, à son bureau pour un entretien enregistré. Après lui avoir demandé des contacts, c'est la secrétaire générale de l'Union professionnelle artisanale des Pays de la Loire qui m'a recommandé de rencontrer cette salariée permanente du CNPA. Je précise au passage que le CNPA est adhérent à l'UPA, à la CGPME et au Medef, c'est-à-dire aux trois organisations patronales représentatives.

…compensées par des secteurs en forte progression

La progression globale des effectifs artisanaux masque donc de fortes diminutions du nombre d'immatriculés dans certains secteurs, compensée, et même dépassée, par de fortes hausses dans d'autres.

Quand le bâtiment va…

Le bâtiment est, sans conteste, le secteur le plus dynamique. Il représente environ 26 % des activités des artisans âgés de 50 ans et + et 43 % des plus récents immatriculés. Cette envolée du nombre d'entreprises, qui n'est visible dans aucun autre secteur, aussi spectaculaire qu'elle soit, est à relativiser un peu : en effet, les installations dans le bâtiment ont un taux de pérennité des plus faibles et il faudrait peut-être observer les entreprises d'au moins trois ans d'existence pour mesurer, dans la durée, le poids de la relève[100]. On peut donc supposer qu'un taux important d'entreprises nouvelles ferme ses portes rapidement, diminuant, du même coup, la part du secteur du bâtiment dans l'ensemble de l'artisanat[101]. Pour autant, ces chiffres méritent toute notre attention car ils semblent se révéler proches des données exhaustives de l'ensemble du département, caractérisé par une forte implantation du bâtiment : selon la CRMA, le bâtiment représentait, en 2007, environ 43 % de l'artisanat en Loire-Atlantique, alors qu'il réunissait 40 % des entreprises artisanales sur l'ensemble du territoire français.

Dans le détail, l'embellie profite particulièrement à la maçonnerie (*travaux de maçonnerie*) où l'on compte 32 inscrits chez les 50 ans et + et 110 chez les immatriculés post 2001, soit 3,4 % de la première sous-population contre 9,6 % de la seconde. Il faut noter qu'il s'agit du seul métier (avec les *travaux d'étanchéification*) où les dirigeants de nationalité étrangère sont majoritaires ; les Turcs sont particulièrement présents chez les immatriculés post 2001 puisqu'ils comptent 45 des 110 immatriculés. Il faut, là encore, être prudent dans l'interprétation de ces données et ne pas conclure trop rapidement à une filière de promotion sociale pour les travailleurs étrangers dont l'entreprise n'est pas toujours pérenne. Si certains

[100] Les entrants sont, je le rappelle, les personnes qui se sont immatriculées entre janvier 2002 et décembre 2005 ; l'extraction au RIM ayant été réalisée en janvier 2006, l'échantillon peut donc inclure des entreprises qui n'ont qu'un mois d'existence.

[101] Les entreprises du bâtiment immatriculées entre le 1er janvier 2003 et le 31 décembre 2005 sont plus de 5 fois plus nombreuses que celles immatriculées entre le 1er janvier 2002 et le 31 décembre 2002, alors que la première période de référence est seulement 3 fois plus longue que la seconde.

parviennent effectivement à s'installer, mes entretiens montrent que les étrangers forment davantage la main-d'œuvre des entreprises du bâtiment qu'ils n'en constituent les dirigeants.
La *menuiserie, bois et matière plastique* représente, pour sa part, 2,7 % des sortants et 4 % des entrants et les *travaux de couverture*, respectivement 1,2 % et 2,9 %. Pour en finir avec les métiers du bâtiment dont la part augmente chez les nouveaux installés, la *plâtrerie d'intérieur* réunit 9 immatriculés dans la première sous-population (soit 1 %) et 22 dans la seconde (ce qui représente 1,9 %). C'est la dynamique de la construction et de la rénovation qui a profité à l'ensemble des métiers du secteur du bâtiment. Le développement de la construction (de maisons individuelles notamment) d'abord, a profité au gros œuvre (maçonnerie, charpente…) comme au second œuvre (peinture, plâtrerie, plomberie…). La diminution de la TVA à 5,5 % sur les travaux d'entretien et rénovation des logements (en septembre 1999) a eu aussi un effet moteur sur le développement de l'activité du secteur.

« *Je ferai une VAE[102] quand j'aurai le temps* »,
Cédric et Fabrice Legeais, maçons à Abbaretz[103]

Né à la Réunion en 1959, Fabrice Legeais s'installe en métropole en 1977. Il se forme, puis obtient un CAP de maçon. Il est alors embauché comme ouvrier dans de grosses entreprises de maçonnerie. « *Marre de courir pour rien* », il souhaite se mettre à son compte : en 1984, il passe ainsi le stage de gestion dispensé par la Chambre de métiers, mais il est contraint d'abandonner son projet d'installation car il est seul pour le mener à bien.

De son côté, malgré une scolarité brillante, Cédric, le fils de Fabrice Legeais, souhaite passer un CAP en maçonnerie. Ses enseignants le lui déconseillent vivement (« *Ils m'ont regardé : Ah mais si toi tu fais un CAP, qu'est-ce qu'ils vont faire les autres ?* ») ; ils le dirigent finalement en seconde STI (Sciences et Technologies Industrielles). Il opte pour l'option génie civil qui le rapproche le plus de son vœu initial.

[102] Validation des acquis de l'expérience.
[103] J'ai pris rendez-vous par téléphone quelques jours avant notre entretien qui s'est déroulé un soir du mois de mai 2007. Fabrice et Cédric Legeais m'ont accueillie ensemble, à l'issue de leur journée de travail au domicile familial où les ouvriers viennent déposer matériel et véhicules.

Ayant le projet de travailler en famille, Fabrice Legeais s'installe finalement à son compte en 2000 : il mène à bien ses chantiers, pendant que son fils s'occupe du volet administratif de l'entreprise. En 2002, Cédric Legeais quitte le lycée avant d'avoir obtenu son bac car son père ne parvient plus à assumer seul le travail et que la « *paperasse* » s'amoncelle à vive allure. « *Je ferai une VAE quand j'aurai le temps* », lance Cédric Legeais.

Au moment de notre entretien, le père et le fils, respectivement âgés de 48 et de 23 ans, sont à la tête d'une SARL employant dix salariés au service de particuliers mais aussi d'entreprises. Leur objectif clairement affiché est de développer leur entreprise car la demande est forte et qu'une part importante de maçons s'apprête à partir en retraite m'explique Cédric Legeais ; ainsi, le but, d'ici dix ans, serait « *d'avoir une boutique d'une vingtaine ou d'une trentaine de bonhommes* ».

L'embellie des métiers du service

Dans un autre registre, le taux des *soins de beauté* connaît une progression sur l'ensemble de l'artisanat puisque l'on compte 17 immatriculés en esthétique parmi les 50 ans et + (soit 1,8 % des sortants) pour 39 chez les nouveaux installés (réunissant 3,4 % des entrants). Mais cette donnée est à relativiser quelque peu puisque, comme dans la coiffure, l'esthétique est un métier où les femmes[104] s'installent jeunes et que beaucoup quittent quand elles fondent leur propre famille. Les jeunes femmes récemment installées dans ces métiers que j'ai rencontrées au cours de mon enquête m'ont toutes déclaré ne pas être certaines de poursuivre leur activité à très long terme, envisageant de participer éventuellement au projet d'installation de leur conjoint, ouvrier qualifié de l'artisanat. Ainsi, Sophie Marchand, esthéticienne nouvellement installée à Machecoul et dont le conjoint est actuellement ouvrier boulanger dans la grande distribution, n'exclut pas de le suivre, par la suite, dans un projet d'installation en boulangerie : « *Peut-être plus tard, on fera l'inverse. Lui s'installera et moi je le suivrai* ». Émilie Ferré, jeune coiffeuse est, quant à elle, mariée à un pâtissier exerçant actuellement en grande surface ; son époux souhaite que sa femme s'engage, à ses côtés, dans la reprise d'une boulangerie-pâtisserie. Cette artisane s'est d'ailleurs installée, en 2004, avec

[104] Les femmes représentent plus de 9 des immatriculations sur 10 dans le métier de l'esthétique chez les nouveaux installés.

une associée qui a finalement quitté le métier lorsqu'elle a eu son deuxième enfant, alors que son mari était lui-même installé à son compte dans le bâtiment.

Poursuivant l'inventaire des métiers qui font progresser le nombre global des immatriculations au RIM, il est indispensable de s'arrêter sur deux activités de services que sont le nettoyage de locaux et de la réparation de matériel informatique.

Le *nettoyage de tous types de locaux* ne s'adresse qu'à une clientèle d'entreprises (pour les particuliers, l'immatriculation ne relève pas du RIM mais du Registre du commerce et des sociétés (RCS)). Il représente 1,9 % des sortants et 3 % des entrants. C'est une activité qui profite de la hausse de l'externalisation du tertiaire par les PME et les professions libérales, qui sous-traitent donc leur nettoyage à des entreprises artisanales. Il est nécessaire d'observer que le nettoyage de locaux professionnels réunit des dirigeants aux profils extrêmement variés : il rassemble de grandes entreprises très structurées (employant un grand nombre de salariés, disposant d'un site internet…), comme des travailleurs indépendants dont l'adresse au RIM précise qu'ils sont « *sans domicile fixe* »[105]. L'unique interviewée de ce secteur est une femme d'origine iranienne et diplômée d'une école de commerce.

« Mon but n'était pas de travailler moi-même.

[105] C'est d'ailleurs l'activité où mes tentatives de prise de rendez-vous ont été les plus vaines. Il m'a parfois été impossible de retrouver l'immatriculé (sans adresse et sans numéro de téléphone). Un nombre important d'entreprises n'était, par ailleurs, plus en activité au moment où je cherchais à joindre leur dirigeant. J'ai enfin essuyé un grand nombre de refus : pas le temps, opposition au fait de revenir sur le parcours… Si tout ceci conduit à une carence en matériaux de terrain concernant cette activité, mon expérience témoigne au moins de la particularité du nettoyage de locaux, au regard du reste de l'artisanat.

Je voulais juste être créateur et puis gérer la société après »,

Marjane Bahrami, dirigeante d'une entreprise de nettoyage de locaux, à Nantes[106]

Marjane Bahrami fuit l'Iran pour s'installer, en tant que réfugiée politique, en France au début des années 1980. Elle élève d'abord ses deux enfants et fait ensuite quelques « *petits boulots* » (travaux agricoles saisonniers, ménage…). Elle cumule ensuite deux activités durant trois années : agent d'entretien pour des particuliers le matin, elle est employée de bureau l'après-midi. Mais, licenciée pour cause économique, elle décide de mettre ses deux mois de préavis à profit pour se renseigner sur les conditions d'une mise à son compte. Elle opte pour une boutique de vente de produits exotiques, mais ferme au bout de six mois pour des raisons financières. Marjane Bahrami met alors sa carrière professionnelle entre parenthèses pour élever, durant quatre ans, son troisième enfant (handicapé) puis son quatrième. En 2005 (« *Ce n'est pas possible, je veux travailler* ! ») : elle décide de s'installer à son compte dans le domaine du nettoyage à destination des professionnels cette fois. Si elle déclare pourtant avoir, à l'époque, « *ras le bol* » du ménage, son projet consiste à ne pas participer elle-même à l'activité de nettoyage, pour se cantonner à la seule gestion de sa société : « *Mon but n'était pas de travailler moi-même. Je voulais juste être créateur et puis gérer la société après.* […] *Je me suis dit : je me donne deux ans pour mettre la société complètement sur pied et puis embaucher* ». Marjane Bahrami démarre donc seule, puis recrute rapidement et progressivement du personnel. Au moment de notre entretien, elle employait cinq salariés dans cette entreprise et quatre autres dans une société de nettoyage destinée aux particuliers qu'elle a créée en 2006.

J'insiste sur le fait que les salariés occupés dans le nettoyage industriel sont, dans la plupart des cas, des employé(e) s de service, non qualifié(e) s et travaillant à temps partiel. Autrement dit, un des secteurs qui permet à l'artisanat de voir ses effectifs grimper fortement n'emploie pas le salarié type de l'artisanat tel que décrit par Bernard Zarca, à savoir, un homme, ouvrier de métier, qualifié et travaillant à temps plein (et au-delà !).

[106] Marjane Bahrami m'a accueillie à son domicile après que je l'ai contactée par téléphone pour solliciter un entretien. Celui-ci a eu lieu un après-midi du mois de septembre 2007.

Autre activité en forte expansion, la *réparation de matériel informatique* bénéficie, pour sa part, de la diffusion des ordinateurs personnels, et des équipements informatiques en général, du côté des professionnels comme au sein des ménages. Ce contexte incite de nombreux individus à s'installer dans ce secteur : 0,3 % des sortants sont ainsi immatriculés dans ce secteur contre 3,2 % des entrants. Les nouveaux installés rivalisent d'inventivité pour se distinguer sur ce marché en expansion.

« *J'ai basé tout le vocabulaire de mon entreprise sur le médical* »,

François Loriot de Rouvray, réparateur informatique à Nantes[107]

François Loriot de Rouvray déclare qu'il est un médecin frustré. Il aurait souhaité faire médecine, mais on l'a dirigé vers une formation d'ingénieur. Il mène donc ses études à l'École Supérieure de Commerce de Brest puis clôt sa formation par une MBA (Masters of Business Administration) à Harvard.

De 1995 à 1998, François Loriot de Rouvray est commercial, puis chef de produit dans une entreprise d'audio professionnelle. Il s'investit beaucoup dans cette entreprise, mais celle-ci dépose le bilan : « *Je l'ai mal vécu* » explique-t-il. Il intègre ensuite d'autres entreprises comme commercial, expériences qui ne se déroulent pas toujours très bien. : « *Dans l'entreprise, il faut être bon, mais pas trop* » car « *celui qui est au-dessus de vous a peur que vous preniez sa place* », explique-t-il. « *Dans l'entreprise, il faut faire 50 % du temps de politique et 50 % du temps, il faut faire votre boulot* », conclut-il.

En 2002, François Loriot de Rouvray est licencié. L'idée de s'installer à son compte, qui avait déjà germé, mûrit pendant cette période. Comme il est systématiquement sollicité par des amis pour réparer leurs ordinateurs personnels, il décide de s'installer dans le domaine de la réparation informatique. Il conduit un stage de création d'entreprise à travers l'ANPE et vient frapper à la porte de la Chambre de métiers. Il réfléchit au meilleur statut de son entreprise et opte pour la micro-entreprise pour démarrer son activité, afin de ne pas

[107] J'ai pris contact avec François Loriot de Rouvray par téléphone. En cette fin juillet, il n'avait pas beaucoup de travail et a accepté que nous nous rencontrions rapidement. Il m'a reçu à son domicile de Nantes. Nous nous sommes installés dans son jardin pour un entretien d'une heure environ.

s'embarrasser des questions de gestion. Il se laisse trois ans, et envisage ainsi, au moment de notre entretien, de passer son entreprise en SARL, statut qu'il juge plus pérenne.

Le dirigeant construit son projet autour d'un concept : « *J'ai basé tout le vocabulaire de mon entreprise sur le médical* », explique-t-il. « *Je ne fais pas des factures mais des feuilles de soin. Je remets des documents comme des radiographies, des comptes rendus opératoires…* » Et, se distinguant encore de ces concurrents, François Loriot de Rouvray applique 10 % de remise à ses clients qui ont un chat.

Il faut cependant modérer quelque peu la spectaculaire hausse de la réparation informatique qui subit en effet un turn-over important, la généralisation de l'outil informatique en direction des particuliers attirant de nombreux candidats à l'installation, pas toujours bien armés[108].

Cependant, malgré une pérennité plus faible que les chiffres avancés, on doit affirmer que la part de ce métier est importante et compense, en partie, la baisse des effectifs des autres secteurs de la réparation. Autrement dit, dans les statistiques globales de l'artisanat réparti à travers les quatre grands secteurs, la place occupée par la réparation informatique « amortit » la crise de reproduction de certains métiers du secteur de la réparation/services tels que la réparation de matériels électroménagers, la cordonnerie ou encore l'horlogerie.

RUPTURE AVEC LE SENS COMMUN

Si la situation de l'artisanat est plus variée que ce que les données globales nous donnent à voir, on notera également qu'elle s'éloigne des représentations que s'en fait le sens commun[109].

[108] J'en ai d'ailleurs fait l'expérience, en tentant en vain de joindre des immatriculés figurant sur mon listing, mais déjà plus en activité au moment où je cherchais à les rencontrer ; il ne s'était toutefois passé qu'au maximum un an entre l'extraction au RIM et ma tentative de prise de rendez-vous.

[109] Sur l'image de l'artisanat, Jean-Claude Abric a recueilli des données intéressantes : Voir Abric Jean-Claude, Mardellat René, *Les représentations sociales de l'artisan et de l'artisanat*, CEPAM-GIFRESH, février 1983. Marc Durand et Jean-Paul Frémont évoquent, par ailleurs, fréquemment des sondages réalisés sur la représentation que le grand public se fait de l'artisan (Marc Durand et Jean-Paul Frémont, *op. cit.*). J'ai enfin moi-même pu relever, au cours de conversations avec des interlocuteurs ignorant le monde des artisans, les caractéristiques qui leur étaient attribuées spontanément.

L'image de l'artisan qui circule dans notre société est en effet celle d'un homme de métier, indépendant, qui travaille seul ou en famille ; il ne distinguerait pas vraiment vie professionnelle et vie personnelle, et logerait d'ailleurs tout près de son lieu de travail. Il disposerait d'un atelier ou d'une boutique ouverte à une clientèle de particuliers. Son activité (de la petite production) s'inscrirait dans un marché local. Or, la réalité artisanale s'écarte de ces représentations spontanément associées.

Séparation entre les biens personnels et les biens professionnels

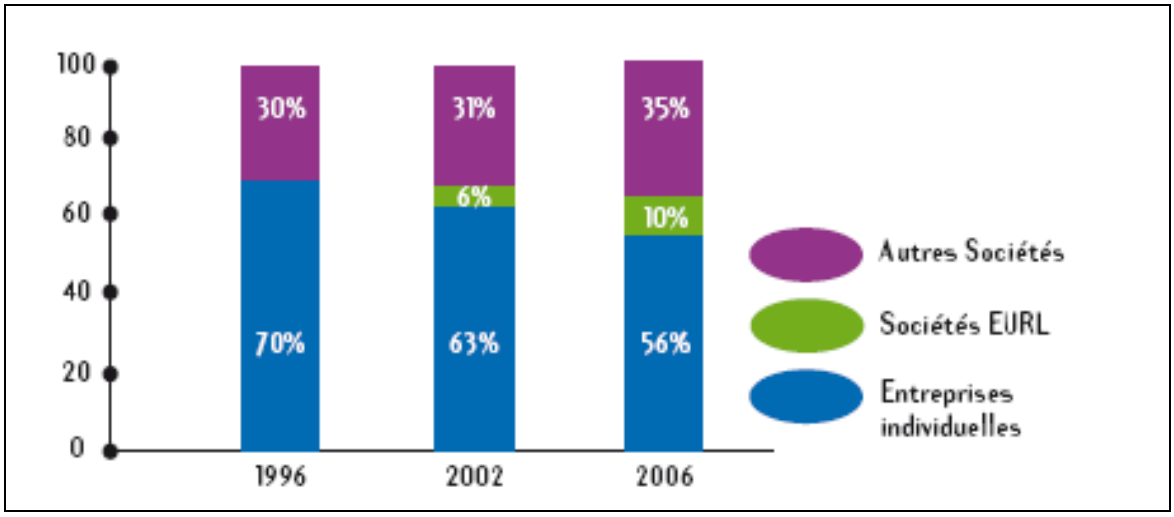
La tendance est aujourd'hui à la séparation entre les biens personnels et les biens professionnels, tendance déjà soulevée par Bernard Zarca : ce mouvement participe plus globalement au processus historique de dissociation entre capital et force de travail qualifiée, c'est-à-dire entre les moyens de production (établissement, matériel, équipement…) et les hommes de métier eux-mêmes. Si l'artisan « ne faisait qu'un » avec son entreprise, la tendance est aujourd'hui nettement à la scission.

L'indicateur le plus pertinent de ce phénomène est la forme juridique adoptée par les dirigeants d'entreprises artisanales. Le nombre des entreprises individuelles est en constante diminution, tandis que les sociétés (et notamment les SARL) sont toujours plus nombreuses. L'édition 2007 des chiffres clés de l'artisanat en Pays de la Loire rapporte que le taux d'entreprises individuelles a chuté de 14 points en 10 ans : il est ainsi passé de 70 % des entreprises artisanales en 1996 à environ 56 % en 2006, alors que les sociétés sont passées, dans le même temps, de 30 % à près de 45 % (voir graphique page suivante)[110].

Ce choix de la forme juridique est loin d'être anecdotique car il engage des conséquences sur le statut du patrimoine du dirigeant. L'entreprise et son chef ne forment qu'un dans le cas de l'entreprise individuelle : les patrimoines professionnel et personnel sont juridiquement confondus, ce qui signifie que le dirigeant est responsable des dettes de l'entreprise sur l'ensemble de ses biens. Au contraire, créer une société revient à donner naissance à une nouvelle personne, juridiquement distincte du fondateur et de ses associés éventuels. L'entreprise dispose ainsi de son propre patrimoine et, en cas de difficultés, les biens personnels du dirigeant sont à l'abri des créanciers de l'entreprise.

[110] Observatoire Régional de l'Artisanat, *L'artisanat dans les Pays de la Loire, chiffes clés*, *op. cit.*

Répartition selon la forme juridique
des entreprises artisanales en Pays de la Loire



Source : Chambre de métiers et de l'artisanat des Pays de la Loire

Dans le même registre, on peut indiquer que l'on passe progressivement d'une indistinction entre le lieu de production et le lieu de vie, à une séparation nette entre l'espace de travail et le domicile des dirigeants. Contrairement à leurs prédécesseurs, les nouveaux immatriculés au Répertoire des métiers (qui sont souvent plus jeunes[111]) affirment en général leur désir d'établir une distance entre ces deux lieux. Leur domicile est ainsi souvent éloigné de leur atelier ou de leur boutique. Ils partagent cette volonté de délimiter des espaces, mais aussi des temps clairement distincts entre vie professionnelle et vie privée. Lorsqu'ils travaillent à domicile, ils disposent, par exemple, souvent d'une ligne téléphonique professionnelle et d'une ligne personnelle ou bien, « filtrent » les appels à partir d'une certaine heure le soir et durant leurs jours de repos pour n'échanger que des communications strictement privées. Illustrant parfaitement ces transformations, Frédéric Chenu, artisan plâtrier installé à Abbaretz et dont le père était lui-même à son compte dans cette commune rapporte : « *Je pense que ça a évolué. Dans le temps, c'est vrai que, du temps de mon père, les clients, ils venaient le samedi, le dimanche. Maintenant, moi, je n'en ai plus de clients qui viennent le dimanche. J'en ai un ou deux parce que c'est des qui connaissent bien. Mais moi, si on veut, le samedi midi : terminé. L'entreprise, c'est fini ! Même les vacances : je prends trois semaines de*

[111] Je reviendrai, au chapitre 3, sur cette superposition des jeunes et des entrants.

vacances. Il y a moins de contraintes quand même. Enfin, je pense. Après, c'est à nous de savoir dire aux gens. […] *Je sais que mon père, des fois, il était dans le jardin le dimanche matin, il y avait des clients qui se pointaient à 11 heures pour venir le voir et puis pour boire un p'tit coup. Ça s'est perdu. Heureusement !* […] *Maintenant, les nouveaux artisans ont plus leur entreprise à part. La maison et l'entreprise sont séparées.* […] *Comme ça, les gens ne savent pas forcément où vous habitez. Donc déjà, ça sélectionne aussi.* »

Malgré l'effectivité d'un tel processus, il convient de ne pas perdre de vue que les indépendants vivent globalement plus près de leur domicile que les autres actifs. Ainsi, Isabelle Bertaux-Wiame nous rappelle que si « *la relation entre le lieu de travail et le domicile s'est dans l'ensemble fortement distendue* […], *les configurations résidentielles des professions dites indépendantes apparaissent aujourd'hui encore particulièrement resserrées, ces professions contraignant bien souvent ceux qui les exercent à habiter, sinon sur les lieux même, du moins à proximité immédiate de leur activité* »[112]. Mais, la logique professionnelle n'est plus la seule à l'œuvre pour déterminer le lieu de résidence.

Un renouvellement plus urbain que rural

L'artisan exercerait plutôt en zone rurale ? La réalité observée vient, ici encore, modérer cette idée communément admise.

La part des Nantais est en effet légèrement plus importante chez les entrants que parmi les sortants (près de 2 points de plus), quand le taux des petites communes diminue parmi les nouvelles immatriculations par rapport à la sous-population des 50 ans et + (sauf à Machecoul) (voir le tableau suivant). Les plus petites communes semblent peiner davantage pour renouveler leur tissu artisanal. Ainsi, plus la commune est petite, plus l'effectif et la part des entrants sont faibles : Saint Vincent des Landes et ses 1 323 habitants[113] réunit 0,5 % des sortants contre seulement 0,1 % des entrants. Abbaretz, commune un peu plus grande avec ses 1 511 habitants, occupe 1,5 % des sortants mais 1 % des entrants. La Turballe, dont la population s'élève à 4 042 habitants compte, pour sa part, 2,9 % des artisans de 50 ans et plus et 2,1 % des immatriculés post 2001. Avec ses 5 420 habitants, Machecoul atteint la même part (soit 4 %) parmi la sous-population des sortants et des entrants. Enfin, Nantes, métropole

[112] Bertaux-Wiame Isabelle, « Profession, résidence et famille : analyse de quelques configurations résidentielles des indépendants », in Bonvalet Catherine, Gotman Anne, Grafmeyer Yves (éds), *La Famille et ses proches, l'aménagement des territoires*, Paris, Presses Universitaires de France, 1999, p. 183.
[113] Le nombre d'habitants est établi à partir du recensement de la population de 1999.

régionale de 270 251 habitants, compte proportionnellement davantage d'entrants que de sortants. Ainsi, plus le nombre d'habitants de la commune augmente et plus le tissu artisanal s'y renouvelle. Il faut tout de même rester prudent dans la description car plus on descend dans les sous-populations et plus les effectifs sont faibles ; cependant la corrélation[114] fonctionne bien pour chacune des communes étudiées, bien que la différence soit finalement peu sensible entre Machecoul et Nantes.

Répartition des sortants et des entrants parmi les immatriculés au RIM selon la commune

Sortants		Commune	Entrants	
Effectifs	%		Effectifs	%
849	91,1	**Nantes**	1 069	92,9
37	4,0	**Machecoul**	46	4,0
27	2,9	**La Turballe**	24	2,1
14	1,5	**Abbaretz**	11	1,0
5	0,5	**Saint Vincent des Landes**	1	0,1
932	100,0	**TOTAL**	1 151	100,0

Champ : Immatriculés au Répertoire des métiers au 1er janvier 2006 à Nantes, Machecoul, La Turballe, Abbaretz et Saint Vincent des Landes.

- Sortants : nés en 1956 et avant.
- Entrants : immatriculés au RIM entre le 1er janvier 2002 et le 31 décembre 2005.

Sources : RIM – Chambre de métiers et de l'artisanat de Loire-Atlantique.

Je le montrerai au chapitre 3, ce sont surtout les *hommes de métier traditionnels* qui partent en retraite sans céder leur entreprise ; or, cette catégorie d'artisans constitue aussi la plupart de ceux qui sont installés en zone rurale, ce qui expliquerait le ralentissement du renouvellement du tissu artisanal rural.

[114] Il s'agit du rapport entrants/sortants qui augmente quand la taille de la commune augmente : il s'élève à 0,2 à Saint Vincent des Landes, à 0,67 à Abbaretz, à 0,72 à La Turballe, à 1 à Machecoul (le taux des sortants est équivalent au taux des entrants de la commune) et enfin de 1,02 pour la ville de Nantes.

Moins d'ancrage de boutiques de proximité

Le nombre de commerces de proximité diminue, mais la vente sur éventaires et marchés se développe, sans toutefois compenser la perte des boutiques sans repreneurs.
La propension à la vente sur éventaires et marchés, au détriment d'installation et de vente en magasin, s'explique en partie par l'adaptation à de nouvelles normes de consommation. Geoffroy Le Bel, poissonnier installé à La Turballe, m'explique ainsi qu'il vend ses produits dans sa boutique, bien sûr, mais aussi régulièrement sur le marché, situé à proximité. Il s'amuse du fait que de nombreux clients, ignorant qu'il est aussi le propriétaire de la boutique, ne se servent que sur le marché, jugeant la qualité des produits bien meilleure, quand bien même il s'agit d'une marchandise identique dans les deux points de vente : « *Les halles, c'est plus frais, c'est mieux !* [rires] *Il n'y a rien à faire hein, rien à faire !* […] *Ça, je ne comprends pas. Je ne peux pas l'expliquer* ! ».

Le développement de ce type de vente répond également à des contraintes plus structurelles : les normes d'hygiène, de plus en plus strictes, « interdisent » parfois le rachat de laboratoires et de boutiques anciens et favorisent la multiplication de points de vente sans préparation. C'est une tendance que nous pouvons voir également à l'œuvre dans tous les métiers du secteur de l'alimentation.

De la même façon, alors que les fleuristes installés en boutique rassemblent 2,5 % de l'artisanat chez les sortants, ils ne sont plus que 1,5 % parmi les récents installés. Ici, comme dans d'autres commerces de proximité, la vente sur éventaires et sur marchés progresse : 9 immatriculés post 2001, contre seulement 1 inscrit pour les 50 ans et +.

Les salons de coiffure (*coiffure en salon*) s'inscrivent dans le même processus : ils passent de 123 chez les 50 ans et +, soit 13,2 % des sortants, à un effectif de 87, c'est-à-dire seulement 7,6 % des nouvelles immatriculations ; les coiffeurs itinérants (*coiffure hors salon*), quant à eux, réunissent 6 sortants (= 0,6%) et 12 entrants (= 1%). Les raisons sont un peu différentes ici : ne pas s'installer en salon permet, bien entendu, de réduire les coûts à l'installation pour le nouvel artisan, mais répond aussi à de nouvelles demandes de la part des clients qui souhaitent bénéficier d'un certain nombre de services directement à leur domicile.

Aussi, l'artisanat maille moins le territoire de ses boutiques de proximité pour se diffuser à travers une activité plus temporaire et itinérante.

Des produits et services moins destinés à une clientèle de particuliers uniquement

Si l'on tient compte du type de clientèle ciblée par les artisans, on constate également des différences selon qu'il s'agit de la sous-population des sortants ou de celle des entrants, différences qui nous éloignent, là encore, de l'image que se fait le sens commun de l'artisanat (voir tableau suivant).

Répartition des sortants et des entrants parmi les immatriculés au RIM selon le destinataire des produits et services

Sortants		Destinataire des biens et services	Entrants	
Effectifs	%		Effectifs	%
469	50,3	**Biens et services aux ménages**	436	37,9
286	30,7	**Biens et services mixtes**	514	44,7
177	19,0	**Biens et services aux entreprises**	201	17,5
932	100,0	**TOTAL**	1 151	100,0

La part des biens et services mixtes (c'est-à-dire destinés à une clientèle de particuliers, comme de professionnels) est plus importante chez les entrants que chez les sortants ; ils représentent en effet 44,7 % de la première sous-population et seulement 30,7 % de la seconde. Cependant, c'est la place occupée par le bâtiment qui produit cet effet et on ne peut l'interpréter comme une augmentation de la part des entreprises parmi les destinataires des produits réalisés et des services proposés dans l'artisanat ; le taux des biens et services aux entreprises uniquement le prouve d'ailleurs puisqu'il rassemble 19 % des immatriculés chez les sortants et un taux moins élevé (17,5 %) chez les entrants.

En revanche, et au regard de cette répartition des immatriculés, on peut observer un franc recul de la part de l'artisanat exclusivement orienté vers les particuliers. Sa part qui s'élève à 50,3 % des sortants ne représente plus que 37,9 % des entrants.

Ici encore, la représentation communément admise des artisans comme petits producteurs travaillant pour une clientèle de particuliers s'effiloche puisqu'ils ne réunissent plus la majorité absolue des nouveaux entrants de l'artisanat.

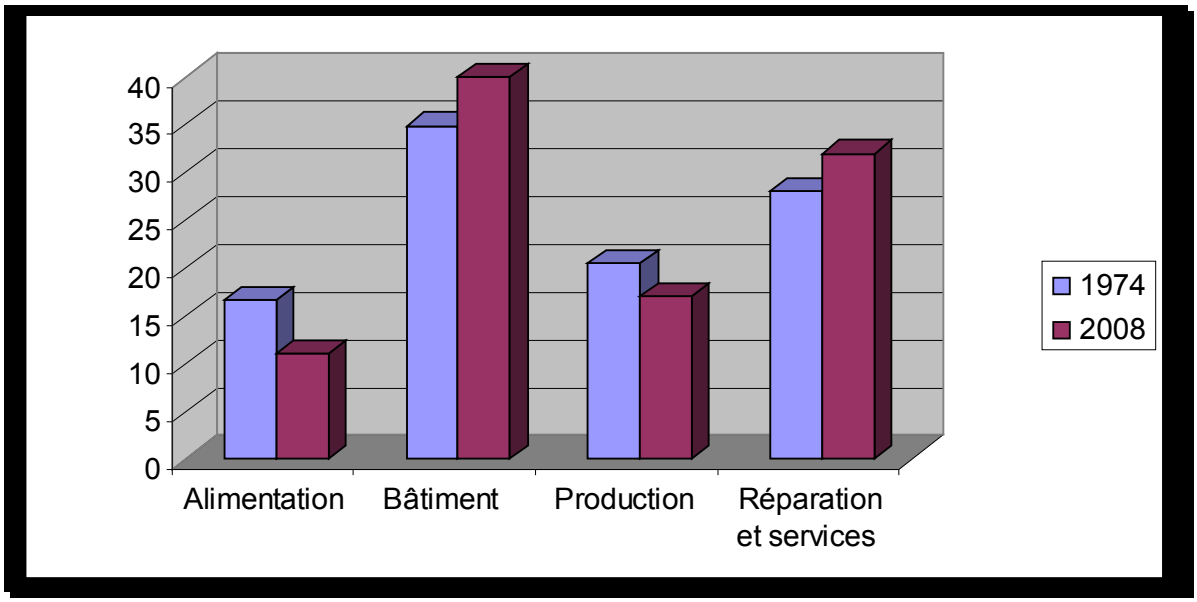
Diminution de la production et augmentation de la tertiarisation

Prenons, à présent, davantage de hauteur en observant l'artisanat sur un temps long, et plus particulièrement en comparant la répartition de ces activités au milieu des années 1970 avec aujourd'hui. Si l'on compare les entreprises artisanales immatriculées au Répertoire des métiers en 1974[115] et en 2008 (voir graphique suivant), on observe une augmentation de la part du bâtiment, augmentation que j'ai déjà relevée et sur laquelle je ne reviens pas. Mais, il est par ailleurs à signaler que c'est un artisanat de production (qu'il soit alimentaire ou non) qui tend à diminuer, au profit notamment d'un artisanat de services.

L'alimentation passe de 17 % à 11 % du total des entreprises artisanales sur la période 1974-2008. La production, qui rassemblait près de 20 % des immatriculés au Répertoire des métiers, n'en réunit aujourd'hui que 17 %. En revanche, la part de la réparation et des services progresse de 28 à 32 % des entreprises artisanales.

Répartition des entreprises artisanales françaises
selon leur secteur d'activité (en %) en 1974 et en 2008

[115] Ces données sont fournies par Marc Durand et Jean-Paul Frémont (Marc Durand et Jean-Paul Frémont, *op. cit*., p. 51).



Sources : RIM.

Cette diminution de la part de la production, bénéficiant notamment au secteur de la réparation et des services, s'écarte de l'image de l'artisan que le sens commun se fait, à savoir un petit producteur plutôt qu'un prestataire de services. Le grand public associe en effet l'artisan au créateur : potier, céramiste ou luthier, l'artisan d'art reste le plus visible aux yeux du grand public parce que présent sur les marchés artisanaux et autres ateliers touristiques. Pourtant, c'est seulement à partir de 1998[116] qu'apparaît explicitement la catégorie « *métiers d'art* » dans les critères d'immatriculation au Répertoire des métiers et, en 2003, que la liste des métiers d'artisanat d'art est fixée par un arrêté[117]. Je précise enfin que les métiers d'art dépendent du RIM, mais leurs inscriptions peuvent aussi relever de la Maison des artistes. D'ailleurs, selon certains témoignages, il semblerait que les CMA dirigent plutôt les candidats à l'installation dans les métiers d'art vers la Maison des artistes, pour ne conserver en leur sein que les entreprises artisanales (non artistiques). Les artisans d'art sont souvent des indépendants sans salarié ; ils s'éloignent ainsi du modèle de l'entreprise vers laquelle orientent les pouvoirs publics et les représentants de l'artisanat. Pourtant, l'image valorisante de l'artisanat d'art est fortement utilisée pour recruter de la main-d'œuvre dans l'artisanat tout entier, et particulièrement au sein des métiers où l'embauche d'ouvriers qualifiés s'avère le plus difficile. À ce propos, exprimé sous la forme d'une prescription destinée aux

[116] Décret 98-247 du 2 avril 1998 relatif à la qualification artisanale et au Répertoire des métiers.

[117] Il est à noter que le terme d'art désignait initialement la capacité technique nécessaire à la réalisation d'un objet ; on parlait de l'art du forgeron tout autant que de l'art du poète. Puis, aux arts visant la production d'objets utiles, on préféra le mot de métier.

représentants de l'artisanat dans le cadre du réseau artisanat-université, Stéphanie Loup souligne ce rôle de valorisation des métiers manuels et de l'apprentissage joué par les métiers d'art au service de l'ensemble du secteur des métiers[118].

Pour conclure sur cette description structurelle des activités et des entreprises artisanales, on peut dire qu'au-delà du dynamisme apparent, coexistent des situations très contrastées d'un secteur d'activité à l'autre, et même d'un métier à l'autre. La difficulté de reproduction de certains métiers est masquée par le développement d'autres.

Mais, si la réalité de l'artisanat ne coïncide pas exactement avec l'image que véhiculent ses représentants ou certains universitaires, tenants d'une vision « moderniste » de l'artisanat, il ne correspond pas, non plus, à l'image véhiculée par le sens commun. Les nouveaux entrants distinguent plus que leurs prédécesseurs biens personnels et biens professionnels. Ils exercent de moins en moins dans de petites communes rurales. Moins souvent dans une relation de proximité, à destination d'une clientèle de particuliers, les nouveaux artisans sont de plus en plus présents dans des activités de services, notamment destinées aux entreprises.

Puisque l'évolution de la structure des activités et des métiers artisanaux témoigne à la fois d'une variété de situations et d'un monde en mutation, qu'en est-il donc si l'on change d'échelle d'observation, pour nous intéresser à leur fonctionnement au niveau des entreprises ? Comment se caractérise l'organisation du travail ? Les pratiques professionnelles laissent-elles place à une variété de modalités d'exercice professionnel ? Se transforment-elles ?

[118] Loup Stéphanie, Spécificités des métiers d'art dans le secteur des métiers : l'art de l'artisanat, Atelier de Recherche AIMS-AIREPME « Les TPE artisanales en devenir », ERFI-Université Montpellier I-ISM, 19 mai 2005.

CHAPITRE 2

LA FISSURE DU MIROIR

Avant de nous pencher sur les éventuelles transformations de l'artisanat à l'échelle de l'entreprise, il est nécessaire de caractériser ce secteur en ce qui concerne, cette fois, son fonctionnement interne.

Pour cela, il nous faut un point de référence à partir duquel comparer la situation actuelle observée. Je propose de nous appuyer sur les travaux sociologiques publiés dans les années 1980, et plus particulièrement sur ceux de Bernard Zarca[119]. Les deux caractéristiques de l'artisanat reposaient, selon lui, sur une organisation du travail spécifique et sur l'identique cursus social de ses membres ; l'artisanat se définissait ainsi par une division du travail par classe d'âge au sein des ateliers et par un même cheminement socioprofessionnel de ses membres, tous statuts confondus. Les transformations précédemment décrites, qu'elles soient législatives, institutionnelles ou structurelles, viennent-elles alors affaiblir ces deux particularités majeures ? Comment se caractérise l'organisation du travail artisanal aujourd'hui et quelle(s) trajectoire(s) empruntent désormais salariés et patrons de l'artisanat ? Il s'agira, dans ce chapitre d'explorer les entreprises artisanales pour voir si émergent de nouveaux modèles différents de celui qui constituait la norme de fonctionnement de l'artisanat dans les années 1980.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'ARTISANAT DES ANNÉES 1980 (SELON BERNARD ZARCA)

Une division du travail par classes d'âge

Les quatre classes d'âge

Dans les années 1980, la division du travail dans l'artisanat était définie comme une division par classes d'âge. Bernard Zarca distinguait ainsi quatre classes se succédant[120]. Le premier âge, correspondant à la socialisation primaire, était celui de *la production des dispositions premières*. Il témoignait du rôle déterminant de l'ethos de classe dans le recrutement des membres de l'artisanat, « *où le rapport de domination-dépendance parent/enfant* [était] *homologue au rapport de domination-dépendance maître/apprenti* »[121].

[119] Pour connaître les travaux sur lesquels je m'appuie, voir la bibliographie finale.
[120] Zarca Bernard, *L'Artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica, 1986, p. 15-16.
[121] *Ibidem*, p. 15.

L'*âge de l'apprentissage* était ensuite le temps de l'acquisition de la qualification professionnelle et du renforcement des dispositions acquises antérieurement. Le savoir-faire s'enrichissait durant le troisième âge, temps du cumul des expériences en tant qu'ouvrier qualifié ; durant cet *âge du compagnon* (il faut entendre « salarié de l'artisanat »), s'accroissait le savoir-faire professionnel, pour atteindre finalement l'exercice autonome du métier. Le statut d'*artisan* constituait le dernier âge. Désormais installé à son compte, c'est-à-dire, propriétaire d'une unité de production, l'artisan contribuait à son tour à la transmission du métier en formant des apprentis et décidait éventuellement d'embaucher quelques salariés supplémentaires pour travailler à ses côtés. La division du travail au sein des ateliers artisanaux respectait ainsi l'organisation des hommes de métier par groupes d'âge.

L'exercice commun du métier

Après le cumul d'expériences professionnelles formatrices, ouvrier qualifié et patron de l'artisanat exerçaient communément leur métier. Le salarié n'était en effet pas le seul exécutant ; l'employeur était lui-même un travailleur qualifié de métier et, en ce sens, il participait effectivement au travail de production au sein de l'atelier artisanal. Il n'était donc pas un chef gérant son entreprise et déléguant à ses salariés l'ensemble des tâches productives.

Le partage d'un même métier, exercé simultanément, n'était pas un simple état de fait définissant l'organisation du travail, puisqu'il avait des conséquences sur les relations entretenues par les membres de l'artisanat entre eux. Bernard Zarca a ainsi distingué quelques indicateurs pertinents, révélant cette singularité des rapports, comme le tutoiement entre ouvriers et patrons de l'artisanat ou encore la fréquence des verres partagés entre eux, en fin de journée. Tout ceci contribuait à la création et au maintien de ce qu'il appelait une « *complicité de métier* » entre les membres de l'artisanat, partageant simultanément une pratique professionnelle identique et adhérant aux mêmes normes d'excellence professionnelle.

La maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication

Autre singularité soulevée par Bernard Zarca : ouvriers et patrons de l'artisanat, indistinctement de leurs statuts, maîtrisaient l'ensemble du procès de fabrication, sans spécialisation de tâches. Cela signifie que chaque travailleur de métier, quel qu'était son statut au sein de l'entreprise artisanale, était chargé non pas d'une opération, mais de toutes les opérations nécessaires à la fabrication du produit. Il s'agissait là d'une caractéristique majeure de l'artisanat qui le distinguait clairement de l'industrie : là-bas, le travail était fortement divisé, le patron était un gestionnaire, et les ouvriers, pour la plupart, des ouvriers spécialisés (OS), c'est-à-dire des salariés d'exécution, sans qualification de métier et chargés d'une tâche précise et répétitive. Dans une telle configuration, et contrairement à ce qui se passait au sein des ateliers artisanaux, aucune *complicité de métier* ne pouvait s'établir entre les membres de l'industrie, sinon entre OS.

Similarité des cheminements socioprofessionnels de ses membres

Sachant que le patron était un ancien salarié du métier et, le salarié, un patron potentiel, l'artisanat formait, selon Bernard Zarca, « *une structure ordonnée de positions que chaque agent a occupées, occupe, ou occupera avec une probabilité objective suffisamment forte pour que ses espérances aient un effet significatif sur la définition même de sa position présente* »[122]. Autrement dit, la similarité des cheminements socioprofessionnels des membres de l'artisanat avait des conséquences sur la projection des hommes de métier à chacun des âges/positions occupé(e) s successivement, tendant vers le statut d'artisan.

Une même norme d'acquisition des savoirs

La norme d'acquisition des savoirs passait initialement par l'apprentissage auprès d'un maître-artisan. Il s'agissait généralement d'une formation en alternance entre un centre de formation des apprentis (CFA) et un maître d'apprentissage en entreprise. Elle aboutissait à l'obtention d'une qualification de métier, un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) dans la majorité des cas. L'homme de métier cumulait donc du savoir-faire, au fil du temps, à travers différentes expériences professionnelles en tant qu'ouvrier qualifié, pour parvenir, à terme, à exercer le métier de façon autonome.

Sur le modèle de formation issu du compagnonnage, base de la norme d'acquisition des savoirs de métier (devenu aujourd'hui l'élite artisanale), il cumulait des connaissances et tours de main qu'il ne pouvait recueillir qu'en changeant régulièrement d'entreprises. Outre son

[122] *Ibid*, p. 14-15.

modèle de formation, le compagnonnage, parce qu'il est le socle historique de l'organisation des ouvriers de métier, est la source dans laquelle le sociologue doit plonger pour comprendre l'artisanat et la culture de métier. Plus qu'une instruction véhiculant gestes et savoirs professionnels, le compagnonnage forme l'homme par la transmission de principes éthiques, d'une morale, de devoirs : honnêteté, fidélité à soi-même et à ses engagements, rigueur, respect…[123]

L'idéal d'installation (et le projet de mobilité sociale)

L'idéal socioprofessionnel des salariés de l'artisanat résidait dans le projet de s'installer à leur compte. Comme l'ascension professionnelle, et par là même sociale, n'était offerte que par l'indépendance, le projet de mobilité de l'ouvrier de l'artisanat divergeait de celui de l'ouvrier de l'industrie. Alors que ce dernier tentait une ascension par le poste au sein d'une même entreprise, le premier multipliait les expériences professionnelles en allant « de patron en patron ». Ces multiples expériences servaient d'abord à enrichir son savoir-faire de métier et, ensuite, à s'assurer une reconnaissance par le nécessaire tissage d'un réseau professionnel : celui-ci informait, encourageait parfois à la mise à son compte et aidait souvent matériellement le candidat à l'installation. Ce désir d'indépendance, partagé par les ouvriers de l'artisanat, induisait donc l'adhésion à un même modèle de réussite sociale de la part de l'ensemble des membres de l'artisanat.

Le miroir identificatoire, socle de la régulation de l'artisanat

Une sorte de miroir identificatoire unissait patron et ouvrier de l'artisanat : le premier voyait dans le second son passé, quand le deuxième projetait dans le premier l'image de son avenir désiré. Même si la probabilité d'installation d'un salarié qualifié de l'artisanat était plus faible que celle de conserver son statut, Bernard Zarca précisait cependant que ce cheminement avait valeur de norme de comportement car l'idéal socioprofessionnel des hommes de métier demeurait de s'installer à leur compte.

Bien que les conditions de travail fussent moins bonnes dans l'artisanat que dans l'industrie (salaires plus faibles, heures supplémentaires souvent ni payées, ni récupérées), elles n'étaient pas fondamentalement contestées. Bernard Zarca imaginait ainsi le discours tenu par

[123] Je rappelle, au passage, la devise des compagnons : « *Ni se servir, ni s'asservir, mais servir* ». Sur l'étude du compagnonnage, le lecteur pourra se reporter notamment aux travaux d'Annie Guédez, *Compagnonnage et apprentissage*, Paris, Presses Universitaires de France, 1994, et de Bernard de Castéra, *Le compagnonnage : culture ouvrière*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002.

l'ouvrier-type de l'artisanat : *« Je suis présentement exploité. Je vois bien quel bénéfice le patron tire de mon travail. Mais quand je serai (si j'étais) patron j'en ferai(s) autant avec mes ouvriers. Je n'ai rien à reprocher à mon patron puisque pour réussir il faut bien faire ce qu'il fait avec moi et que je ferai avec d'autres. Et ces autres pourront le faire également avec d'autres encore… »*[124]

Le miroir identificatoire n'enlevait évidemment en rien la réalité du rapport de subordination, mais permettait de saisir la relation ouvrier/patron de l'artisanat dans sa complexité[125]. Bernard Zarca l'indiquait d'ailleurs clairement : cela « *n'exclut pas le partage inégal des fruits du travail entre artisans et compagnons, dont les moyens d'existence diffèrent comme diffèrent leurs âges. Mais une équilibration des échanges s'opère à l'échelle des générations. Chacun accepte de payer le prix pour devenir à son tour indépendant. Au surplus, ce partage inégal est complété par des arrangements que facilite l'absence de comptabilité des temps et, plus généralement, de tout calcul économique explicite* »[126].

C'est donc bien cet idéal d'installation qui entraînait une modération des exigences salariales et cette adhésion à ce même modèle de réussite sociale qui régulait les comportements.

L'ARTISANAT D'AUJOURD'HUI DÉRÉGULÉ…

Qu'en est-il désormais de ce modèle unique sur lequel reposait la régulation de l'artisanat ? D'autres formes de division du travail ont-elles émergé depuis une trentaine d'années ? La norme du cheminement socioprofessionnel de l'artisan est-elle concurrencée par de nouveaux cursus ?

Une division du travail redéfinie

Séparation production/gestion

[124] Zarca Bernard, « La spécificité de l'artisanat au sein des classes moyennes traditionnelles », *Revue française de sciences politiques*, n° 32, 1982, p. 215.
[125] Liliane Bernardo qui utilise le concept de maisonnée (collectif productif visant au maintien du groupe par un engagement dans une « cause commune ») pour penser les relations entre patronne et femme de ménage insiste aussi sur le fait que cette proximité ne retire rien à la réalité de l'inégalité des rapports employeur/employé : Bernardo Liliane, « La place des sentiments dans l'aide professionnelle de gré à gré », in Weber Florence, Gojard Séverine, Gramain Agnès (dir.), *Charges de famille, dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, 2003, p. 362-389.
[126] Zarca Bernard, *L'Artisanat français, du métier au groupe social*, *op. cit*., p. 20.

Toutes les enquêtes portant sur des métiers artisanaux concluent, pour l'ensemble des dirigeants, à l'augmentation de la charge de gestion, au détriment de celle de production[127]. Ma recherche confirme cette tendance de fond. Je le montrerai grâce à différentes trajectoires que j'ai recueillies.

On sait, par ailleurs, que le temps consacré à la gestion croît au fur et à mesure qu'augmente le nombre de salariés au sein de l'entreprise. Les témoignages d'artisans qui ont embauché progressivement toujours plus de salariés le confirment : Christian Guénard, prothésiste dentaire établi à Machecoul, à la tête d'une entreprise de neuf salariés, explique par exemple : « *Dès qu'on passe au stade après, vous ne pouvez plus être dedans, vous êtes dans le bureau à faire la gestion, à faire le relationnel permanent avec les clients* ». Le temps consacré à la gestion augmente donc à mesure que l'effectif salarié progresse ; or, comme je l'ai décrit au chapitre précédent, la tendance est précisément à la hausse de l'emploi artisanal et plus particulièrement à l'augmentation du nombre moyen de salariés par établissement. La place occupée par les tâches de gestion des entreprises artisanales augmente donc globalement, alors que le temps de production des dirigeants se réduit.

On peut ainsi noter que plus du tiers des artisans de 50 ans et plus interrogés durant cette enquête, sont des *hommes de métier entrepreneuriaux :* après avoir enchaîné les étapes traditionnelles qui mènent au statut d'artisan, ils ont développé leur entreprise (notamment en embauchant toujours plus de personnel), pour laisser de côté l'activité de production et ne plus (ou quasiment plus) se consacrer qu'à la « gestion », au « *travail de bureau* », comme la désignent la plupart d'entre eux.

Plus encore, de nouveaux installés ne se sont jamais soumis à l'exercice productif de l'activité, limitant leur travail au seul domaine de la gestion de l'entreprise, c'est-à-dire aux fonctions commerciale, financière et de gestion des ressources humaines ; ils délèguent aux ouvriers qualifiés l'ensemble des tâches de production. Je présenterai des portraits détaillés de ces *chefs d'entreprise*, dans la section suivante, afin d'identifier la formation suivie et le cheminement socioprofessionnel emprunté par eux. On peut cependant dès maintenant affirmer que leur formation initiale diverge de celle de l'*homme de métier* et que l'accès au statut d'artisan a lieu suite à une reconversion professionnelle. Ainsi, ces *chefs d'entreprise*

[127] Voir notamment les recherches de Bernard Zarca, Christine Jaeger et plus récemment les travaux publiés sous la coordination de Dominique Jacques-Jouvenot et de Pierre Tripier.

n'ont jamais appris, et jamais exercé, un métier artisanal et ne se consacrent donc qu'à la gestion de leur entreprise.

Il n'est pas question ici de nier la permanence du modèle majoritaire décrit par Bernard Zarca dans les années 1980, à savoir un homme de métier se consacrant avant tout à l'activité productive de son entreprise, et, secondairement, à sa gestion. Il s'agit seulement d'observer l'artisanat de façon dynamique, c'est-à-dire en étant attentif aux processus à l'œuvre :

Diminution de la pratique commune du métier

L'augmentation du temps consacré à la gestion de l'entreprise, voire la spécialisation dans cette unique tâche de la part du dirigeant, conduit, de fait, à la diminution de la pratique commune du métier entre ouvriers et patrons de l'artisanat. La différence de statut entre employeur et employés se révèle d'autant plus nettement que la division du travail entre les membres de l'artisanat tend à se redéfinir ainsi : aux ouvriers l'exercice professionnel de production, transformation, réparation ou prestation de service – qui définit les métiers artisanaux – et, aux patrons, la direction générale de l'entreprise avec la gestion des tâches administratives, la comptabilité, la commercialisation des produits et des services, la prospection de nouveaux clients et la gestion des ressources humaines. Selon la taille de l'entreprise, le dirigeant peut avoir à sa charge l'ensemble de ces fonctions de gestion technique, commerciale, de management du personnel et du développement de l'entreprise ou ne conserver que la définition de la stratégie globale en déléguant toutes les autres fonctions. J'ai, par exemple, mené un entretien avec le directeur général d'une entreprise employant près de 300 salariés et relevant toujours du secteur des métiers. Il m'est interdit de prendre en compte la trajectoire de mon interviewé parmi celles des autres dirigeants car il n'est pas le chef d'entreprise officiel de cette société[128]. Cependant, cet entretien conserve une valeur informative puisqu'il permet de saisir des données sur l'organisation du travail de certaines entreprises considérées officiellement comme artisanales.

[128] Cette entreprise était en effet indiquée sur le listing des artisans de 50 ans et plus, installés dans la métropole nantaise, dans le secteur des Biens et Services Industriels (BSI). Or, son patron est systématiquement absent de l'établissement. Antoine Bernard, le dirigeant qu'il m'a été permis de rencontrer, âgé de 36 ans, pilote effectivement l'entreprise sans en être le chef officiel, mais envisage de racheter leurs parts aux autres actionnaires pour devenir entièrement propriétaire de l'entreprise.

*« **Mon rôle est principalement un rôle de pilotage du développement** »*,
Antoine Bernard, directeur général de Flexi-rapid'[129]

Flexi-rapid' est une SARL créée en 1995 par trois chefs d'entreprises de la région nantaise. Tous à la tête de sociétés dont l'activité nécessitait l'usage de flexibles hydrauliques, ils subissaient les contraintes engendrées par la rupture de ces flexibles et les délais importants de réparation dans le cas de ce type de panne. Ils ont donc décidé, par la création de cette entreprise, de se positionner sur le marché de la réparation de flexibles sur site, sur le créneau de l'urgence. Ils ont embauché un premier mécanicien dépanneur, ont fortement investi dans l'entreprise, « *et puis, la boule-de-neige est partie* », m'explique Antoine Bernard, l'actuel directeur général de *Flexi-rapid'*. « *La caractéristique, c'est que les trois dirigeants n'ont jamais travaillé dans l'entreprise* », poursuit-il, « *moi, je suis arrivé trois ou quatre mois après* ». Dans un premier temps, les créateurs de la société ont sollicité Antoine Bernard, tout juste formé à la Chambre de commerce et d'industrie, afin qu'il mène une étude sur le développement possible de cette structure en France. Suite à cela, il est recruté pour « *piloter le développement de l'entreprise* » à partir de ce concept novateur, cette « *niche* » : faire intervenir le mécanicien directement sur place pour qu'il prenne lui-même les mesures de la pièce à changer, puis la fabrique sur site et l'installe enfin dans les plus brefs délais. Le processus est ainsi complètement autonomisé et toute l'activité est pilotée à distance à partir du siège de l'entreprise d'où sont mobilisés les techniciens répartis sur tout le territoire français et localisés en temps réel grâce à un système de localisation GPS.

Lorsque je l'interroge sur sa fonction dans l'entreprise, Antoine Bernard explique : « *En fait, le rôle du dirigeant évolue beaucoup selon la taille de l'entreprise. Ça, c'est le premier point… Et il évolue beaucoup en fonction de sa sensibilité : un dirigeant qui est plus de sensibilité gestion va passer plus de temps dans son bureau à regarder ses chiffres, qu'un dirigeant à tendance commerciale qui va passer plus de temps avec ses clients, qu'un dirigeant à tendance technique qui va passer son temps à vérifier que les chantiers se passent bien, qu'un dirigeant à tendance développeur qui va passer son temps à essayer d'organiser la boutique pour qu'elle se développe le plus rapidement possible. Je suis*

[129] J'ai pris rendez-vous avec Antoine Bernard par l'intermédiaire de son assistante, qu'il sollicitera d'ailleurs au cours de l'entretien pour qu'elle lui porte un logiciel de présentation de l'entreprise qu'il souhaite me faire voir. L'interview, enregistrée, a duré un peu moins d'une heure et s'est déroulée à l'étage le plus haut du bâtiment, dans le vaste bureau d'Antoine Bernard où nous avons pris place dans de larges fauteuils de cuir.

plutôt développeur et commercial. D'accord ?…. Donc mon rôle est principalement un rôle de pilotage du développement ».

Ce fils de cadre bancaire, qui connaissait personnellement un des créateurs de *Flexi-rapid',* est par ailleurs à la tête de trois autres entreprises de taille plus modestes, dans des secteurs d'activité tout à fait différents[130] : « *L'objectif, c'était de saisir des opportunités qui m'apparaissaient être des opportunités de marché* » répond Antoine Bernard lorsque je l'interroge sur la stratégie sous-jacente à ces créations, dans ces secteurs d'activité en particulier. L'idée est aussi de réunir le capital suffisant au rachat des parts détenues par les autres actionnaires de la firme *Flexi-rapid'*.

Bien entendu, il s'agit là d'un cas limite, la majorité des configurations dans les entreprises artisanales se situant dans des positions intermédiaires entre la pratique commune et simultanée du métier et la stricte séparation des tâches de production et de gestion stratégique de l'entreprise. Il n'en demeure pas moins qu'ouvriers et patrons de l'artisanat partagent de moins en moins cette pratique commune du métier qui caractérisait leur relation.

Diminution de la maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication

La spécificité de l'organisation du travail artisanal s'affaiblit enfin par un autre phénomène : la diminution de la maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication. Sans pour autant devenir une norme, émergent (ou se développent), spécialisation des tâches et hiérarchisation des fonctions. Ces faits conduisent à une diminution de la maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication pour les ouvriers et réduisent ainsi leurs chances d'installation future.

Spécialisation des tâches

Un phénomène de spécialisation des tâches apparaît et se diffuse dans l'artisanat. Les travailleurs sont globalement moins formés à la connaissance d'un métier dans son ensemble,

[130] La première propose du conseil opérationnel en réduction de coûts et emploie huit personnes. L'activité de la seconde porte sur la diffusion de cartes de réduction pour les salariés de comités d'entreprises et occupe cinq salariés. Enfin, la troisième (avec ses deux employés) s'inscrit sur le marché de l'édition et de la diffusion de souvenirs de famille.

mais apprennent plus souvent une partie de celui-ci. Cela signifie qu'il n'y a plus systématiquement maîtrise de tout le procès de fabrication, qui offrait l'autonomie dans l'exercice du métier nécessaire à l'installation des ouvriers qualifiés de l'artisanat. L'exemple de la coiffure est vraisemblablement le plus édifiant avec cette distinction entre « techniciens », c'est-à-dire spécialistes des couleurs, balayages et permanentes, et « coiffeurs », experts en shampooing, coiffage et brushing. Sur ce point, Anne-Chantal Dubernet a fait une description détaillée de ces transformations du métier de coiffeur[131]. On pourrait aussi signaler celui de la réparation automobile, métier unique il y a un siècle, aujourd'hui divisé en spécialités : mécanique, carrosserie, entretien courant, électricité, électronique… Et, à l'intérieur même de ces spécialités, on trouve de plus en plus de variétés dans les procédures et matériels de réparation d'une marque automobile à l'autre. Le développement des terminaux de cuisson en boulangerie tend, de la même façon, à spécialiser les tâches du métier puisqu'il ne s'agit plus de produire de la pâte : il suffit seulement de cuire les pâtons congelés qui sont directement livrés, c'est-à-dire de ne réaliser qu'une partie du procès de fabrication du produit.

Hiérarchisation dans l'organisation du travail

Mais c'est l'introduction d'une hiérarchisation par l'embauche de chefs d'équipe qui transforme le plus l'organisation du travail artisanal. Dans les années 1980, Christine Jaeger affirmait déjà que dans l'artisanat, « *la présence d'un chef d'atelier qui répartit et surtout contrôle l'accomplissement et le rythme des opérations effectuées par les autres travailleurs, est ce qui modifie le plus radicalement le procès de travail, et par conséquent la nature de l'entreprise* »[132]. C'était en particulier le cas dans ce qu'elle appelait « *les petites entreprises capitalistes* », entreprises artisanales employant six à neuf salariés et précisément caractérisées par la présence d'un chef d'atelier ou de chantier, contrôlant le travail des autres salariés. Au sein de ces structures, « *non seulement les travaux d'exécution se séparent de ceux d'organisation et de direction, mais les tâches de la direction elles-mêmes se divisent entre la « technique » et l'« administration »* », expliquait-elle[133]. Autrement dit, la hiérarchie ne s'établissait pas seulement entre le chef d'entreprise qui dirigeait et les ouvriers qui exécutaient, mais aussi au niveau de la direction : le chef d'entreprise gérait le plus souvent la

[131]Dubernet Anne-Chantal, « Des 'métiers traditionnels aux vrais métiers' », in Piotet Françoise (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 25-52.
[132] Jaeger Christine, *Artisanat et capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire*, Paris, Payot, 1982, p. 157.
[133] *Ibid*em, p. 185.

fonction administrative, tandis qu'un salarié, intermédiaire entre les exécutants et le dirigeant, organisait et contrôlait la partie technique du travail.

Si on peut s'accorder avec Christine Jaeger sur le constat, ses prévisions s'écartent de la réalité observée. En effet, selon elle, ces *petites entreprises capitalistes* seraient amenées à sortir du secteur des métiers car :

1/leur croissance (en nombre de salariés) les obligerait à ne plus être inscrites au Répertoire des métiers.

Or, on a vu au premier chapitre que le droit de suite permet de rester immatriculé au RIM au-delà de dix salariés. Et, bien que les entreprises ayant dépassé ce seuil ne puissent pas, en principe, se réimmatriculer au RIM suite à leur transmission et soient donc, à terme, amenées à quitter le secteur des métiers, il n'en demeure pas moins qu'elles participent effectivement de la définition de l'artisanat durant toute la durée de leur immatriculation au RIM. Je rappelle, au passage, que les entreprises de plus de dix salariés inscrites au RIM réunissent 46,5 % de l'emploi artisanal en Loire-Atlantique.

2/« *Les avantages fiscaux liés à l'imposition au bénéfice réel, puis à l'impôt sur les sociétés devraient inciter l'entrepreneur à transformer l'entreprise de départ en société et s'inscrire au registre du commerce* »[134], selon Christine Jaeger, qui avançait là son deuxième argument justifiant le départ du secteur des métiers de ces *petites entreprises capitalistes*.

Or, si une entreprise individuelle qui grossit a en effet plutôt intérêt à passer en société pour payer l'impôt sur les sociétés (moins élevé que l'imposition sur le revenu), elle n'est pas pour autant exclue du Répertoire des métiers. Il faut effectivement préciser que l'immatriculation au RIM n'est pas, aujourd'hui, soumise à une forme juridique particulière. Cela signifie que les entreprises artisanales ne sont pas forcément des entreprises individuelles. On compte même une forte part de sociétés (de l'ordre de 45 % en Pays de la Loire), part qui, je l'ai indiqué précédemment, ne cesse de progresser.
Enfin, une entreprise peut avoir une double immatriculation (au RIM et au RCS) ; c'est le cas des entreprises artisanales exerçant simultanément une activité commerciale, comme la boulangerie ou la coiffure (pour ne citer que les cas les plus fréquemment rencontrés). Les entreprises artisanales, sous forme sociétaire, sont également immatriculées à la fois au RIM

[134] *Ibid*., p. 191.

et au RCS. Je précise enfin que certains montages juridiques rendent plus intéressant le fait de rester immatriculé au RIM, alors qu'une immatriculation au RCS suffirait ; c'est notamment le cas de la location-gérance[135]. Aussi, si ces *petites entreprises capitalistes,* où des chefs d'atelier contrôlent le travail productif, s'éloignent de ce qui caractérisait l'artisanat, elles n'ont pas forcément vocation à sortir expressément du secteur des métiers. Contrairement à ce qu'avançait Christine Jaeger, elles participent effectivement à la définition de l'artisanat.

En résumé, l'artisanat tend, par l'émergence d'une spécialisation des tâches et l'introduction de chefs d'atelier, à se transformer de l'intérieur, en conservant dans ses frontières, des entreprises dont les pratiques s'écartent de ce qui constituait sa singularité, à savoir, la maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication par tous ses membres.

Coexistence de cheminements socioprofessionnels divergents

Outre les modifications de la division du travail dans l'artisanat, c'est le recrutement des dirigeants qui se modifie : des individus qui n'ont pas suivi le cheminement socioprofessionnel traditionnel de l'artisanat intègrent en effet le groupe des artisans. Sans être passés par la norme traditionnelle d'acquisition des savoirs en vigueur, ils ne disposent pas forcément d'une qualification de métier et leur installation ne relève pas d'une adhésion à un modèle unique et collectivement partagé de réussite sociale ; il constitue davantage un second choix, une reconversion professionnelle.

Des modes d'acquisition des savoirs différents

Le niveau monte

Afin de saisir les transformations des qualifications des artisans, il aurait été pertinent de comparer les diplômes des sortants et des entrants immatriculés au RIM. Or, ce répertoire, qui « s'intéresse » avant tout aux entreprises artisanales, immatricule les personnes physiques ou morales ; aussi, les informations spécifiques au dirigeant, comme le(s) diplôme(s) obtenu(s), relèvent de données facultatives et ne sont pas renseignées dans la majorité des cas.

[135] Il est possible de créer une société (inscrite au RCS) et de s'inscrire dans le même temps au Répertoire des métiers, comme locataire de fond. Ceci permet à l'exploitant (locataire) de ne pas s'acquitter, pour un temps, des obligations qui relèvent normalement de la propriété du fond. Quant au propriétaire du fond qui le met en location-gérance, il pourra être exonéré de plus-values professionnelles si les redevances perçues annuellement n'excèdent pas un certain montant.

Il semble cependant pertinent de nous intéresser aux transformations de l'apprentissage et des modes d'acquisition du savoir professionnel qui se diversifient et se segmentent[136].

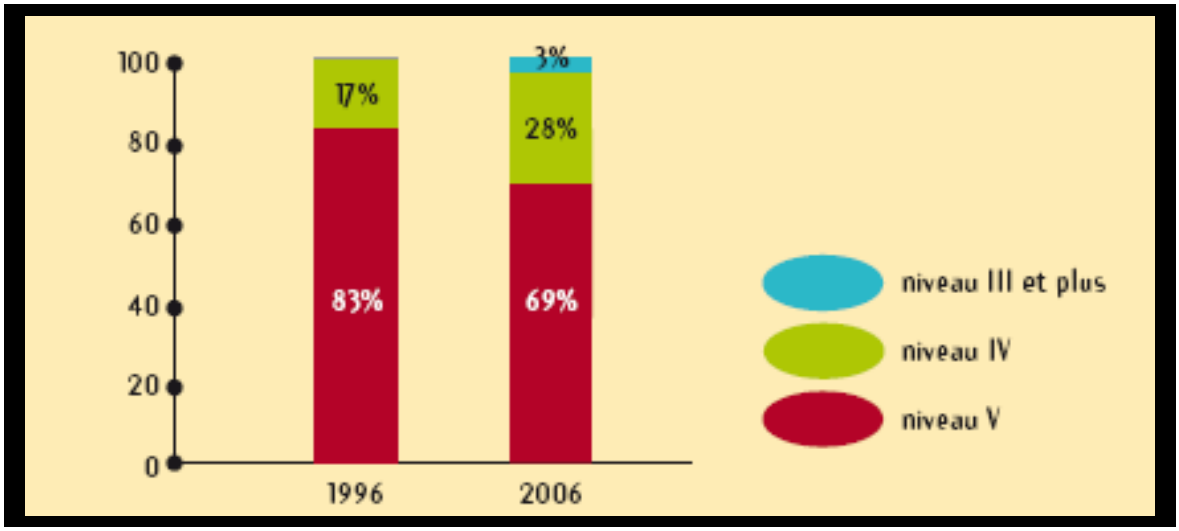
Globalement, le niveau monte. Gilles Moreau montre ainsi que l'apprenti, à la signature de son contrat, est aujourd'hui, en moyenne, plus vieux et plus diplômé qu'hier[137]. Il rapporte que la part des apprentis de niveau inférieur à la troisième est passée, à l'échelle nationale, de 73 % en 1977 à 30 % en 2000[138]. Pour ma part, j'ai rencontré des artisans qui jugeaient l'obtention du brevet des collèges comme le sésame indispensable pour prendre un candidat à l'apprentissage en CAP dans leur entreprise. Il n'est d'ailleurs pas rare que l'artisan, ayant pourtant souvent lui-même suivi une scolarité chaotique, demande au jeune qui se présente de lui fournir ses bulletins scolaires, afin d'apprécier son niveau. La réforme Seguin de l'apprentissage en 1987, qui a notamment augmenté l'âge limite d'entrée en apprentissage, a permis l'arrivée de nouveaux entrants plus âgés bien sûr, mais aussi plus diplômés, aux parcours antérieurs variés.

Mais l'élévation du niveau ne concerne pas seulement l'entrée en apprentissage. Le niveau des diplômes préparés monte globalement, et notamment parmi les qualifications professionnelles préparées en apprentissage dans l'artisanat (voir graphique page suivante)

Niveau de formation des apprentis du secteur des métiers

[136] S'agissant de l'apprentissage, Gilles Moreau parle de « *mosaïque apprentie* » (Moreau Gilles, *Le Monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003, p. 110).
[137] La dernière enquête menée en 2006-2007 sur les apprentis en Pays de la Loire confirme cette tendance : Cf. : Delavaud Laura, Poulain Laëtitia, *Être apprenti en Pays de la Loire*, Céreq régional des Pays de la Loire, MSH *Ange Guépin*, 2008.et Riot Laurent, *Des CFA ouverts au regard sociologique, enquête relative à l'accueil et à l'intégration des apprentis en Pays de la Loire*, Céreq régional des Pays de la Loire, MSH *Ange Guépin*, 2008.
[138] Moreau Gilles, *Le Monde apprenti, op. cit.,* p. 106-107.

en Pays de la Loire



Source : Chambre de métiers et de l'artisanat des Pays de la Loire — 1er janvier 2007.

Je rappelle que le modèle dominant reste celui du niveau V (CAP[139] et BEP[140]). Ce qui change, c'est la variété des niveaux de formation en apprentissage. Cependant, bien que le niveau V reste majoritaire au sein de la population apprentie du secteur des métiers de la région (69 %), sa part diminue puisqu'il représentait 83 % du niveau des apprentis dix ans plus tôt. À l'inverse, le niveau IV (BP[141], BM[142] et Bac Professionnel) est aujourd'hui davantage représenté qu'il y a une dizaine d'années : 28 % en 2006 contre 17 % en 1996. Quant aux niveaux III et plus (diplômés de niveau Bac + 2 et au-delà), hier statistiquement insignifiants, ils rassemblent, en 2006, 3 % des apprentis de l'artisanat en Pays de la Loire.

Loin d'être une caractéristique régionale, le constat de la progression du niveau des apprentis en Pays de la Loire confirme les données nationales : entre 1995 et 2003, les effectifs apprentis de niveau bac et plus ont progressé de près de 75 000, quand les CAP et BEP ont diminué de 7 000 sur la même période[143]. Sans entrer dans le détail des différenciations des profils d'apprentis, on peut indiquer que, non seulement ils ont des origines sociales différentes selon leurs niveaux, mais que les jeunes formés aux nivaux V ou IV vont rarement

[139] Certificat d'Aptitude Professionnelle.
[140] Brevet d'Enseignement Professionnel.
[141] Brevet Professionnel.
[142] Brevet de Maîtrise.
[143] Selon l'« Enquête 51 », ministère de l'Éducation nationale. Traitement : Céreq, 2005.

au-delà. Gilles Moreau a ainsi souligné ce faible flux entre niveau IV et III de l'apprentissage, opposant un « *apprentissage du haut* » et un « *apprentissage du bas* » séparé par « *un plafond de verre* »[144].

Au-delà de l'élévation du niveau, il est à noter que, plus on monte dans la hiérarchie des diplômes préparés en apprentissage, plus le nombre de spécialités a augmenté : leurs créations de niveau Bac, Bac + 2 et Bac + 3 s'élèvent, respectivement, à 2, 13 et 23 entre 1995 et 2003[145].

Ces faits nous éloignent donc de l'homogénéité du groupe des apprentis décrit par Bernard Zarca, comme étape socialisatrice au cheminement socioprofessionnel unique de l'homme de métier : aujourd'hui, les niveaux sont variés, les spécialités multiples et les apprentis eux-mêmes d'origine et de formation diverses. Même si la formation de base décrite par Bernard Zarca reste encore dominante, elle se fragilise, « grignotée » peu à peu à ses marges.

Diffusion de l'enseignement de gestion en formation initiale et continue

La formation des membres de l'artisanat se modifie aussi dans son contenu et dans sa durée : l'enseignement de gestion apparaît notamment davantage au début et au cours de la carrière des professionnels de l'artisanat.

Le brevet de maîtrise (BM) est ainsi de plus en plus fréquemment obtenu. Il s'agit d'un diplôme complémentaire à la qualification de métier, qui prépare aux fonctions de chef d'entreprise : certains enseignements portent sur l'entreprise et son environnement, la commercialisation, la gestion économique et financière ou encore la gestion des ressources humaines.

Mais si le candidat à l'installation a échappé à cette formation, le stage préalable de gestion instauré depuis 1982 rectifiera ses « lacunes » ; il s'agit d'un passage obligé pour tout artisan créant ou reprenant une entreprise. En Loire-Atlantique, le stage s'étale sur sept jours répartis ainsi : trois jours sont consacrés à la politique commerciale et au chiffrage du projet. Des questions relevant de l'environnement fiscal, juridique et comptable sont ensuite abordées durant deux jours. Enfin, deux journées supplémentaires permettent au créateur, son conjoint,

[144] Moreau Gilles, *Le Monde apprenti, op. cit.*, p. 117 et suivantes.
[145] Source : « Enquête 51 », ministère de l'Éducation nationale. Traitement : Céreq, 2005.

son associé ou à un de ses salariés de suivre une thématique qu'il aura choisie, parmi lesquelles la sécurité, l'hygiène, l'informatique, la comptabilité…[146]

La formation (et la préparation de diplômes) ne s'achève donc plus à l'issue de l'apprentissage comme c'était encore quasi systématiquement le cas dans l'artisanat décrit par Bernard Zarca. Les artisans se forment tout au long de leur carrière professionnelle et notamment en ce qui concerne la gestion, la commercialisation ou le management. Certains *hommes de métier*s optent ainsi pour la formation continue.

« *Voir autre chose pour connaître son métier* »,

Guy Martin, dirigeant d'une entreprise de marbrerie et pompes funèbres à Abbaretz [147]

Fils d'artisans marbriers installés en Limousin, Guy Martin explique sa trajectoire par cette volonté de sortir de l'artisanat, comme l'incitait à le faire son propre père : « *Mon père avait toujours dit que si on restait dans l'artisanat, dans notre profession, tout au moins en marbrier pur, on n'avait pas un gros avenir Je pense que maintenant, là où il est, il est en paix mais je dirais… qu'il avait raison.* » Et, ajoute-t-il, « *les faits sont là de toute façon* ». Dès son plus jeune âge, son père lui conseille de « *voir autre chose* », « *pour connaître son métier* ». Il entre donc en apprentissage, non pas en alternance chez son père, mais près de Grenoble (chez un patron et dans un CFA « *qui a beaucoup grandi depuis* »). Cependant, cette formation initiale n'est pas pensée comme une fin en soi. Il obtient son CAP de marbrier et, de retour en Limousin, il travaille un peu avec son père, et suit parallèlement des « *cours du soir* » à la société comptable de Limoges ; il y apprend la

[146] Comme le stage est organisé par les Chambres de métiers et de l'artisanat et des organisations professionnelles, son contenu et les modalités de son déroulement peuvent varier d'un département à l'autre.

[147] J'ai rencontré Guy Martin par le biais de son prédécesseur. Je suis en effet passée à l'adresse indiquée sur mon listing ; là, j'ai été accueillie, un peu froidement, par Mme Peron. Sans jamais refuser l'entretien, elle avançait différents prétextes pour m'écarter de l'entreprise : son mari était absent, elle avait beaucoup de travail et puis, elle ne voyait pas l'intérêt d'une telle rencontre. Face à mon insistance, Mme Peron m'a finalement avoué qu'ils n'étaient désormais plus les propriétaires de l'entreprise. Oui, le numéro que je possédais était bien celui de leur domicile comme celui de l'entreprise, mais ils étaient désormais salariés ! Parce que je le lui demandais (et vraisemblablement dans l'espoir de se débarrasser enfin de moi !), Mme Peron m'a donné le numéro de téléphone de leur repreneur, en précisant mystérieusement « *je ne sais pas sur qui vous allez tomber* ! ». Acceptant directement que nous nous rencontrions pour retracer sa trajectoire, Guy Martin m'a proposé un rendez-vous dans un autre magasin de pompes funèbres qu'il gérait, dans une petite ville du département. L'entretien, enregistré, a duré environ deux heures. Nous nous sommes installés dans un petit bureau qui permet d'ordinaire de recevoir les clients.

comptabilité et les sciences économiques. Après le passage obligatoire de l'armée, Guy Martin revient travailler à nouveau dans l'entreprise familiale (3 ans au total), en suivant encore simultanément des « *cours du soir* ». Mais son père ne souhaite pas qu'il reste : « *Il voulait que je voie autre chose* ».

Le jeune marbrier entame alors différentes formations complémentaires lui offrant une connaissance générale de toutes les professions qui « encadrent la mort » : pompe funèbre, qui commence à intéresser quelques marbriers dont l'activité diminue et qui cherchent à se diversifier, et thanatopraxie (soins de conservation des morts), formation qu'il suit en Angleterre. Il se met ensuite à pratiquer la thanatopraxie en activité libérale et l'enseigne au sein de l'école fondée par la Fédération Française des Pompes Funèbres (FFPF). Guy Martin participe ainsi, de façon active, à la mutation du métier : vers le milieu des années 1980, les marbriers se sont en effet rapprochés de la pompe funèbre car l'activité de taille de pierre diminuait, fortement concurrencée par les granits étrangers (importés notamment de Chine et d'Inde) et par l'augmentation de la crémation.

Guy Martin entre alors dans un groupe (constitué d'environ 8 agences réparties sur deux départements), lui-même membre d'une holding (une SA qui réunit 700 points de vente sur toute la France). Au sein de ce groupe, Guy Martin rachète une grande entreprise qu'il transforme en SARL ; il s'agit d'une importante entreprise familiale de pompes funèbres du département (3 générations s'y sont succédées). Grâce à cette SARL, il s'empare des parts de marché de petites marbreries (dont celle d'Abbaretz), qu'il rachète ensuite. L'encastrement de ces sociétés laisse néanmoins chacune des structures juridiquement indépendantes. La marbrerie d'Abbaretz est ainsi indépendante et continue, au regard du petit nombre de ses salariés, d'être immatriculée au Répertoire des métiers.

Le rôle de Guy Martin au sein du groupe, et particulièrement à la tête de la SARL, guidé par ses multiples compétences et sa connaissance du secteur (et non plus seulement sa pratique du métier), est d'assurer la relève entre les cédants et l'arrivée de jeunes chargés de prendre des responsabilités dans les différentes agences du groupe que sont devenues les entreprises indépendantes rachetées. Sa fonction consiste aussi à manager cette équipe et à leur transmettre les stratégies commerciales qu'il a acquises : il s'agit principalement, je l'ai évoqué, de racheter des petites marbreries en leur prenant peu à peu leurs parts de marché (grâce à un porteur d'affaires envoyé sur le secteur), afin de diminuer leur chiffre d'affaire

et donc leur prix de vente : « *Vous prenez des parts de marché du secteur d'Abbaretz, vous lui faites baisser son chiffre d'affaire… Et vous l'achetez pour quoi ? Pour une bouchée de pain !* » Il convient également d'identifier les zones rentables où implanter les agences du groupe : Guy Martin invite ainsi les jeunes du groupe à travailler sur les tables de mortalité (« *Il faut aller dans les communes où la population est vieillissante* »), à observer la présence ou non de maisons de retraite et de politiques de maintien des personnes âgées au domicile. Il leur apprend aussi à se rapprocher des hôpitaux et des ambulances qui disposent, selon l'expression de mon interlocuteur, « *de la matière première* » : « *Excusez-moi de parler comme ça… mais qui a la matière première ?… C'est l'ambulancier. Il le transporte en taxi au départ, il le transporte en malade allongé. Et, s'il dit qu'il fait pompes funèbres, obligatoirement… si tout s'est bien passé, la famille le connaissant, il va assurer les pompes funèbres ! Bon… Et si en supplément, par-derrière, on a une entreprise de marbrerie qui est capable de lui apporter… de lui faire ses caveaux… de lui apporter tous les conseils ou bien… Il fait la totalité* ». Guy Martin forme par ailleurs des thanatopracteurs en interne pour limiter la sous-traitance qui coûte cher à l'entreprise : « *Il y a quelques années en arrière, je ne faisais que de la gestion, mais, en venant ici, j'ai été très très surpris de voir que dans le groupe, il n'y avait pas de thanatopracteur…, qu'on sous-traitait. Et, fidèle à ma réputation, j'ai commencé à parler de marge.* […] *et j'ai eu le feu vert pour former des thanatopracteurs au sein du groupe. Voilà* ». Enfin, Guy Martin apprend à la jeune génération à proposer de multiples produits et services à la clientèle, comme les contrats obsèques par exemple.

« *Aujourd'hui, il y a une majorité de petites structures familiales* », mais « *dans quelques décennies, il n'y aura plus que des grands groupes* » prédit-il, contribuant lui-même à la mutation de la profession par l'acquisition et la mise en pratique de compétences bien différentes de son seul savoir-faire de métier. Il résume ainsi son parcours professionnel : « *De marbrier, je suis passé dans les pompes funèbres. De la pompe funèbre, je suis passé par la thanatopraxie. Et comme j'ai passé tous les, je dirais, tous les échelons qu'il peut y avoir, eh bien, je me retrouve à l'heure actuelle responsable, si je puis dire, d'une entreprise de pompes funèbres marbrerie* ».

Émergence d'entrants aux parcours variés : ex-étudiants ou cadres

Au-delà de la diversification des formations et de leurs modes d'acquisition, l'artisanat se transforme par l'émergence d'entrants en reconversion professionnelle. C'est-à-dire que ces nouveaux dirigeants n'ont pas initialement préparé un CAP et n'ont pas toujours cumulé du savoir-faire de métier, à travers un emploi d'ouvrier qualifié de l'artisanat avant de s'installer à leur compte.

Si Bernard Zarca pointait les difficultés pour les travailleurs non qualifiés de s'installer et de rester indépendants, il identifiait l'obtention de la qualification de métier comme le principal facteur de diminution des risques de disparition de l'entreprise[148]. Christine Jaeger s'accordait aussi sur ce point en affirmant, en 1983, que « *la compétence dans le métier reste la première des conditions d'une installation réussie* »[149].

Or, aujourd'hui, si l'on en croit les résultats de l'enquête emploi 2007 de l'INSEE, même avec un CAP, la mise à son compte est loin d'être garantie. Les chances d'accéder à un statut d'indépendant pour les détenteurs de CAP ou de BEP ont diminué. En effet, en 2007, si les non salariés représentent 10 % des diplômés de CAP-BEP et équivalent sortis de formation initiale depuis 11 ans et plus, ils ne réunissent que 3 % des mêmes diplômés sortis, cette fois depuis 5 à 10 ans, et seulement 1 % de ceux qui ont achevé leur formation initiale depuis 1 à 4 ans. Pour les détenteurs de CAP ou de BEP, occuper un poste d'ouvrier qualifié reste le plus probable, autant que d'être classé parmi les chômeurs et inactifs. Les diplômés de Bac et équivalent sortis depuis 1 à 4 ans ont deux fois plus de chance que les titulaires de CAP-BEP de devenir indépendants ; quant aux diplômés de l'enseignement supérieur court (c'est-à-dire détenteurs de DEUG, DUT, BTS ou d'un diplôme paramédical ou social) sortis depuis 1 à 4 ans, ils ont autant de chance de devenir indépendants que les possesseurs de CAP et BEP[150].

Les décrocheurs de l'université

Apparaissent ainsi de nouveaux entrants sans qualification de métier (ou pas initialement) mais qui disposent d'une « assise théorique » : passés par l'université ou une école de commerce, ils s'appuient plus sur un socle de compétences acquises que sur un savoir-faire de métier spécifique.

[148] Zarca Bernard, « Barrières à l'entrée, turbulences et facteurs d'exclusion de l'artisanat », *Consommation*, n° 4, 1977, p. 59-93.
[149] Jaeger Christine (dir.), *L'Artisanat en évolution : l'exemple de cinq métiers*, rapport, Ministère du commerce et de l'artisanat, Ministère du Plan et de l'aménagement du territoire, Centre de l'image et de la recherche audiovisuelle, 1983, p. 224.
[150] Source : Insee, enquête Emploi 2007 (moyenne annuelle), voir annexe 4.

Une partie de cette catégorie de nouveaux entrants constitue ceux que la Chambre de métiers et de l'artisanat qualifie de « *public des échecs de l'université* »[151]. Passés par la faculté sans y avoir forcément obtenu de diplôme, ils se réorientent finalement vers l'artisanat. Ces jeunes appartiennent à la génération des « 80 % au bac ». Ce projet visant à conduire 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat était un mot d'ordre lancé en 1985 par Jean-Pierre Chevènement, alors ministre de l'Éducation Nationale. Même s'il concernait tous les bacs, il a favorisé les filières générales et techniques au détriment des filières professionnelles. L'idée générale était que la scolarisation et les diplômes servaient efficacement de rempart contre le chômage, idée à laquelle les familles ont massivement adhérée, notamment dans les classes populaires. Stéphane Beaud affirme ainsi que « *cette nouvelle donne scolaire a contribué à ancrer dans la tête des parents la certitude que leurs enfants avaient « droit » à la poursuite d'études, qu'il s'agissait d'une revendication égalitaire, d'une sorte de conquête sociale* »[152]. On a alors assisté, dès la fin des années 1980, à une rapide massification à l'Université et, parallèlement, à un taux d'échec important en premier cycle pour les plus modestes et les moins bien préparés de cette génération. La réussite dans l'enseignement supérieur relève en effet d'une acculturation difficile pour certains étudiants. Alain Coulon parle du « métier d'étudiant » pour caractériser cet apprentissage des règles du jeu de l'université, loin du fonctionnement et de l'encadrement du lycée[153]. L'institution a, de son côté, partiellement échoué dans l'accompagnement de ce nouveau public à obtenir un diplôme d'enseignement supérieur. Qu'elles qu'en soient les raisons, un taux important d'étudiants quitte donc l'université sans y avoir obtenu de diplôme. Certains de ces « décrocheurs » se réorientent alors vers l'artisanat et entament l'apprentissage d'un métier. C'est ainsi le cas de Sophie Marchand, esthéticienne établie à Machecoul depuis février 2003.

[151] Le rapport réalisé par l'Observatoire de la vie étudiante, en mai 2007, précise que 90 000 étudiants sortent chaque année de l'enseignement supérieur sans diplôme, soit un quart des sortants de l'enseignement supérieur. Cf. : Beaupère Nathalie, Chalumeau Lucile, Gury Nicolas et Hugrée Cédric, *L'Abandon des études supérieures*, Paris, La documentation française, 2007.

[152] Beaud Stéphane, *80 % au bac… et après ?, Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte, 2002, p. 18.

[153] Coulon Alain, *Le Métier d'étudiant : approche ethnométhodologique et institutionnelle de l'entrée dans la vie universitaire*, Paris, Presses Universitaires de France, 1997.

« *Je me suis dit : 'Il ne faut pas que je parte sans rien !'* »

Sophie Marchand, esthéticienne à Machecoul[154]

Après l'obtention d'un bac Sciences économiques et sociales en 1997, Sophie Marchand entre en faculté de sociologie, avec l'objectif de devenir enseignante. Fille d'un ouvrier maçon et d'une aide-ménagère, elle est la seule enfant de la famille à entamer des études supérieures : son frère est, au moment de notre entretien, mécanicien automobile (salarié) et sa sœur, aide-ménagère. Au bout de deux années à l'université, Sophie Marchand avoue : « *Je ne voyais pas l'aboutissement de mon chemin !* » Bien qu'elle souhaite se réorienter, elle ne veut surtout pas entrer sur le marché du travail sans qualification professionnelle, des petits boulots d'été lui ayant permis d'avoir un aperçu du monde du travail pour ceux qui n'ont pas de diplôme : « *Comme je savais que je n'allais pas continuer dans la socio, je me suis dit, il ne faut pas que je parte sans rien. Je ne voulais pas… j'avais fait de l'usine en travaux d'été et je me suis dit, jamais je… jamais je resterai sans rien comme formation ! Parce que l'usine, c'est quand même… C'est bien, mais ce n'est pas épanouissant. C'est ce qui m'a poussé un petit peu à me bouger et à me trouver une autre voie* ». Son choix se porte sur l'esthétique. Alors qu'elle est encore étudiante, une école se monte en effet dans la rue où elle a son logement à Nantes. C'est le déclencheur qui la conduit à se renseigner sur les formations dans ce domaine. « *Donc, à partir de là, j'ai recommencé à zéro* », explique-t-elle. Âgée de 19 ans, elle suit durant un an des cours par correspondance, puis un enseignement pratique de deux mois à Paris, dans le cadre de cette même formation. Elle doit ensuite faire un stage pratique en entreprise : Machecoulaise d'origine, Sophie Marchand s'adresse à l'une des esthéticiennes de sa commune qui l'accueille en stage, puis en apprentissage. Bien que le CAP se prépare d'ordinaire en deux ans, l'école d'esthétique qu'elle contacte alors juge, au regard de son parcours de formation, qu'une année lui suffira. Sophie Marchand suit ainsi un apprentissage en alternance (deux jours à l'école et le reste de la semaine chez sa patronne). Elle poursuit l'initiation à son métier par la préparation d'un Brevet Professionnel (BP)

[154] Je suis passée à la boutique de Sophie Marchand quelques jours avant notre entretien. Là, j'y ai rencontré une salariée, âgée d'une cinquantaine d'années, qui a noté tous les renseignements que je lui donnais afin de les transmettre à sa patronne, pour l'heure, occupée à faire un soin à une cliente. Quand j'ai rappelé, Sophie Marchand était effectivement informée de mon passage. J'ai remarqué, ce qui est assez rare pour être souligné, qu'elle avait retenu qu'il s'agissait d'un entretien sociologique (je comprendrai pourquoi par la suite…). Elle a accepté volontiers que nous nous rencontrions, malgré un emploi du temps chargé. Le rendez-vous a été fixé en début d'après-midi. Nous nous sommes installées dans le renfoncement du couloir qui mène aux cabines, où Sophie Marchand a installé un bureau et son ordinateur.

qu'elle conduit tout en travaillant chez la même patronne. Trois mois après l'obtention de son diplôme, elle rachète le fond de commerce et les murs de l'entreprise où elle a été formée (et, dans la foulée, du logement situé au-dessus de la boutique.).

Ce « *public des échecs de l'université* » n'a donc pas initialement suivi une formation de métier. En se réorientant, il embrasse cependant bien le cheminement socioprofessionnel traditionnellement en vigueur dans l'artisanat (apprentissage du métier en alternance, cumul d'expérience à travers un statut d'ouvrier puis mise à son compte), mais plus tardivement et en accéléré.

Les ex-cadres reconvertis

Cependant, d'autres reconversions professionnelles en direction de l'artisanat s'opèrent sans formation qualifiante ni cumul d'expériences de métier, mais directement d'un emploi à responsabilité, et notamment de cadre dans l'industrie ou les services, vers un statut de chef d'entreprise artisanale. Ces reconvertis, extérieurs à l'artisanat, ne passent pas par l'étape de l'apprentissage d'un quelconque métier, ni par l'exercice de celui-ci à travers une expérience salariée dans une entreprise artisanale.

Selon Bernard Zarca, la jeunesse bousculant l'artisanat traditionnel était formée dans des écoles techniques et non par apprentissage ; elle investissait l'artisanat en s'inscrivant dans des activités innovantes[155]. Plus concepteurs que manuels, ces nouveaux entrants étaient davantage techniciens que gestionnaires, c'est-à-dire qu'ils n'étaient pas des dirigeants sans savoir-faire technique, déléguant l'ensemble des tâches productives comme le font certains dirigeants que j'ai interviewés.

[155] Zarca Bernard, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, n° 29, 1988, p. 272.

« *C'est moins enrichissant mais on y gagne en vie de famille !* »,

Bertrand Willard, dirigeant d'une entreprise de réparation automobile à Nantes[156]

Après un bac E (scientifique et technique), Bertrand Willard débute des études en mécanique générale ; il prépare en fait un BTS en double cursus (fabrication mécanique et bureau d'études), à Versailles. Embauché avant même ses résultats d'examens, il entre (en 1987) comme cadre dans le service logistique d'une grande société située à la Défense. Passionné de voiture, il rencontre, quatre ans plus tard, le patron de Valéo lors d'un salon professionnel ; c'est ainsi qu'il est embauché en tant que directeur commercial dans l'établissement Valéo de Créteil. Parallèlement à sa carrière professionnelle, il poursuit sa formation à l'université jusqu'à l'obtention d'un master. Mais la routine s'installant dans son quotidien, il décide de changer d'entreprise : Bertrand Willard accepte alors la direction du grand export au sein du site de Nantes du groupe américano-suédois Trailborg. Il explique ce choix par le fait que « *la direction d'une unité est ce qui manqué à* [son] *puzzle* » : « *On te confie un million de dollars. Dans tant de temps, il faut qu'il en sorte cinq ! Si ce n'est pas le cas, ton fauteuil, il saute !* ». Bertrand Willard travaille ainsi en Europe, dans différents pays du continent américain et au Japon. À la fin de cette activité, il travaille à Tokyo la semaine et rentre chaque week-end à Nantes.

C'est une crise familiale qui le conduit à abandonner son poste et à chercher une situation professionnelle qui lui permette d'être moins absent de son domicile. L'idée de s'installer à son propre compte, qui avait déjà germé plus tôt dans son esprit, mûrit davantage ; Bertrand Willard exprime ainsi son « *ras-le-bol de réaliser des études dont le directeur ne tenait pas compte* ». Il négocie sa sortie et construit le projet de mettre en place sa propre structure grâce à ce qu'il appelle lui-même un « *golden parachute* » de 250 000 euros qui lui assure une sécurité financière pour l'avenir. Sollicitant les services de la Chambre de commerce et d'industrie et de la Chambre de métiers, il cherche à reprendre une affaire. N'ayant aucune préférence quant au choix du secteur d'activité, il avoue : « *J'ai regardé des croissanteries, j'ai regardé tout ce qui pouvait faire de l'argent* ». Bertrand Willard reprend finalement un garage Midas : il rachète le fond, mais crée une structure indépendante pour ne pas

[156] Bertrand Willard s'est montré immédiatement très intéressé lorsque je lui ai téléphoné pour lui présenter mon enquête et lui demander un rendez-vous. Nous avons fixé cette rencontre le jour même. L'entretien s'est déroulé dans son petit bureau, en fin d'après-midi et s'est prolongé par une discussion informelle, alors que nous quittions le garage et que l'ensemble des salariés avaient déjà débauché.

reprendre ainsi le passif de l'entreprise précédente, succursale de Midas[157], et ne pas être contraint de reprendre l'ensemble des salariés. Il met alors en place une stratégie pour intégrer l'entreprise et, avoue-t-il, « *voir la face immergée de l'iceberg* ». Il entre en effet officiellement comme salarié, en remplacement du directeur du garage. Observant ainsi l'organisation du travail et le comportement des salariés, il organise, durant cette phase, la restructuration de l'entreprise et les licenciements à venir. Sans investir sa prime de licenciement (sans quoi, « *c'est la société qui* [lui] *devrait 250 000 euros* »), il devient alors le chef de l'entreprise et ne reprend que quatre des huit salariés antérieurement employés qui avaient le plus l'« *esprit service* ». Comparant avec sa situation professionnelle antérieure, Bertrand Willard explique : « *C'est moins enrichissant mais on y gagne en vie de famille !* »

Des reconvertis qui imposent des pratiques venues de l'extérieur

Nous nous pencherons sur les motifs de ces reconversions, dans la troisième partie de cette thèse, lorsque nous aborderons les transformations du recrutement des artisans. Contentons-nous, pour le moment, de décrire les transformations dans l'organisation du travail engendrées par cette population de reconvertis, que la formation et la trajectoire professionnelle ne disposaient pas à s'installer à leur compte dans l'artisanat. S'appuyant sur des compétences acquises antérieurement, ils introduisent en effet dans l'artisanat des pratiques venues d'ailleurs.

[157] Son prédécesseur n'était pas un indépendant mais un dirigeant salarié du groupe Midas. Bertrand Willard devient, lui, un agent indépendant, sous contrat d'exploitation de la marque.

« *Ne pas rester dans les schémas de boulangers* »

Bernard Boutet, boulanger [158]

Après avoir suivi une formation initiale en comptabilité, Bernard Boutet décroche son brevet d'enseignement commercial. Il entame dès lors une carrière de 33 ans au Crédit Lyonnais. Sa trajectoire se caractérise par une mobilité géographique, professionnelle et sociale. Il commence à Nantes puis part pour Lyon, où il rencontre celle qui deviendra sa femme et qui travaille également au Crédit Lyonnais. Ensemble, ils partent à Tours où ils vivront 13 ans, puis à Paris, reviennent à Lyon et encore à Paris. C'est donc initialement en comptabilité que Bernard Boutet débute son parcours, puis il passe au contrôle de gestion et à l'informatique, pour finir à la direction de la gestion des actifs-passifs (sur le bilan de la banque elle-même). Mais cette ascension professionnelle ne lui offre pas les conditions de son épanouissement. Il se sent dans une position dominée dans cet environnement composé de personnes ayant fait l'ENA[159] ou HEC[160]. Avec sa formation de niveau IV et malgré sa promotion professionnelle, il avoue : « *J'étais le vilain petit canard !* »

Alors que l'entreprise annonce un plan social (qui ne le concerne pas directement), Bernard Boutet décide de saisir cette occasion pour entamer une reconversion professionnelle. Le moment lui semble opportun car sa femme, elle, est concernée par le plan ; il juge aussi que c'est le bon moment car leurs enfants sont déjà élevés. Mais, surtout, il souhaite sortir d'une grosse structure telle que le Crédit Lyonnais. Bernard Boutet observe alors les types classiques de reconversion : hotel-café-restaurant, gîtes… Il hésite à s'installer dans le domaine informatique ou la comptabilité… Finalement, il opte pour la boulangerie parce qu'il souhaite vendre le produit de sa fabrication. Et puis, justifie-t-il, « *c'est un des commerces qui restent* », « *c'est ancré dans la culture, la tradition* ». Son choix s'établit enfin sur cette activité parce que « *c'est un métier où on gagne bien sa vie sans risque majeur* ». Bernard Boutet prend alors des renseignements dans des salons professionnels.

[158] Je me suis rendue au domicile de Bernard Boutet un matin de novembre 2005 pour une première prise de contact. Sa maison, située au cœur des marais, n'est pas très facile d'accès ; il faut emprunter un sentier étroit et boueux pour atteindre finalement la vieille ferme rénovée. Surpris de mon déplacement jusque chez lui, Bernard Boutet m'a écouté attentivement et accepté que nous prenions rendez-vous afin de discuter plus amplement de sa trajectoire. L'entretien s'est déroulé dans le vaste séjour où nous avons pris place autour d'une grande table en bois.

[159] École Nationale d'Administration.

[160] Haute École de Commerce.

C'est là qu'il découvre l'enseigne Éric Kayser, franchise avec laquelle il signe un « *contrat de transmission de savoir-faire* ». En échange, Bernard Boutet s'engage à reverser à la franchise 6 % de son chiffre d'affaire pendant huit ans (équivalent à environ 65 000 euros par an). Il procède alors au montage de son projet de reconversion : il achète un fond de commerce et prend un crédit-bail sur le matériel. Son financement s'appuie sur l'apport des deux primes de reconversion (la sienne et celle de sa femme), un prêt bancaire ainsi qu'une « *petite aide* » de la franchise « *pour boucler le budget et rembourser en 3 mois* » pour un total de 4,5 millions de francs[161]. Mais ce n'est pas tout. Sa reconversion s'appuie aussi sur une nouvelle formation professionnelle : Bernard Boutet entame donc une formation pour adulte dans l'école « Ferrandi » (rattachée à la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (la CCIP)), qui dispense des formations qualifiantes accélérées en trois mois. Mais il ne veut pas passer son CAP à l'issue de la formation car, selon lui, « *ça permet de dégrossir* » seulement, « *de ne pas être ignare face aux salariés* »[162]. En effet, sa volonté, affichée dès le départ, est de créer une grosse structure pour compenser son manque de savoir-faire et d'expérience dans la fabrication du pain et déléguer ainsi la production à ses salariés.

Enfin à la tête de la boulangerie qu'il rachète à Paris, il transforme les pratiques traditionnelles du métier dont il résume ainsi le cheminement ordinaire : « *J'étais apprenti, l'ouvrier me faisait chier. Alors vivement que je sois ouvrier pour faire chier l'apprenti. Et si jamais je pouvais passer patron, comme ça, je ferai chier les deux ! Le schéma classique. Voilà !* » Et de commenter : « *Il faut savoir que ça existe !* », « *je n'imaginais pas que c'était à ce point-là !* » L'entreprise employait quatre salariés ; il ne garde qu'une vendeuse et embauche progressivement de nouveaux salariés, notamment par le biais de la franchise. « *Avec l'ancien boulanger* », « *c'était Zola* » : pour le *chef d'entreprise*, il faut donc que ça change, il faut « *ne pas rester dans les schémas de boulangers* » qui apprennent trop souvent leur métier suite à un échec scolaire : « *Quand on est en échec* [à l'école], *on a 90 % de chance d'être en échec derrière* [c'est-à-dire au fournil] » Aussi embauche-t-il des non professionnels, comme ce salarié ayant une formation en agronomie, initialement recruté à la vente, puis promu chef boulanger. Bernard Boutet multiplie les embauches (jusqu'à 18 salariés) et instaure une hiérarchisation par le recrutement d'un chef boulanger et d'un chef pâtissier. Il modifie les horaires de travail des boulangers qui n'embauchent

[161] Soit environ 686 000 euros, ce qui représente une somme considérable pour une installation dans l'artisanat.
[162] Nathalie Scala-Riondet a bien montré que ces formations accélérées ne permettent pas d'apprendre le métier de boulanger mais la fonction de chef d'entreprise (Scala-Riondet Nathalie, *Des formations aux professions dans un secteur artisanal : la boulangerie*, thèse de doctorat : sociologie, Université Paris 8, 2006, p. 250-256).

désormais plus la nuit, grâce aux chambres de pousse dont il impose l'usage aux salariés. Ceux-ci, dans un « *esprit client* », sont vivement incités à entrer au magasin mais, se lamente-t-il, « *un boulanger, lui faire comprendre qu'il est aussi vendeur !* » Au magasin justement, Bernard Boutet impose de diffuser de la musique et organise dégustations et autres portes ouvertes. Il a, au préalable, agencé l'espace de manière à ce que le fournil soit visible depuis le magasin (« *on a tout cassé* »). Le dirigeant conduit une politique de diversification de la gamme des produits en fonction de créneaux jugés « porteurs » Aussi justifie-t-il l'intérêt de lancer le pain au chanvre qui « *répond à une réalité qui existe, diététique, écologique. Le chanvre, il y a beaucoup d'omégas !* » Le lancement de nouveaux produits fait appel à l'imaginaire et aux sens : « *vendre du goût, du parfum…* ». Bien, entendu, tous ces changements de pratiques ne s'opèrent pas sans heurt : Bernard Boutet déclare avoir signé plus de 100 contrats de travail en sept ans et avoir été poursuivi à trois reprises aux prud'hommes (notamment pour harcèlement moral). Et, bien qu'il ait transmis son affaire, il faut signaler que les nouvelles pratiques introduites ne disparaissent pas avec le *chef d'entreprise*. Proposé par la franchise, son successeur a un profil proche de celui de Bernard Boutet : un peu plus jeune cependant, il ne s'agit pas d'un *homme de métier* mais d'un ex-salarié de la grande distribution, souhaitant être fortement encadré (en franchise complète).

Soulignons enfin que la diffusion des franchises s'accélère notamment sous l'impulsion des reconvertis car ces nouveaux entrants ont besoin d'un encadrement fort puisqu'ils ne disposent pas de savoir-faire et d'expériences de métier, et souvent, pas non plus de réseau professionnel. Le mode d'accès au statut d'artisan bouleverse ainsi les usages : la franchise encadre et standardise les pratiques, dans un rapport contractualisé à son partenaire (je reviendrai plus longuement sur l'analyse des franchises). La transformation des pratiques est également visible dans les embauches : des non professionnels (c'est-à-dire des salariés qui ne sont pas des *hommes de métier* qualifiés) sont recrutés et une hiérarchisation est instaurée au sein des ateliers par l'arrivée de chefs d'équipe. Le management du personnel est aussi revisité : d'une logique de métier, on passe à un « esprit client » ; autrement dit, l'intérêt est moins porté sur la qualité de la production que sur les compétences commerciales des salariés. Enfin, l'innovation en matière de nouveaux produits est guidée en fonction des tendances, de

modes jugées économiquement porteuses[163]. C'est donc bien par le changement dans le recrutement des dirigeants que s'opèrent les transformations dans les pratiques.

Pour conclure, n'hésitons pas à rappeler que se maintient le modèle du métier qu'il s'agisse de la division du travail par classes d'âge ou du cheminement socioprofessionnel des membres de l'artisanat. Pour autant, il n'est plus une norme unique et la diversité dans l'organisation du travail ou dans les cursus socioprofessionnels des artisans dérégule ce qui fondait les piliers de l'artisanat. Ainsi, dès lors que la division du travail se modifie et que coexistent désormais une variété de cheminements socioprofessionnels, le miroir identificatoire qui unissait ouvriers et patrons de l'artisanat se fissure. Sans conclure à une fin trop souvent programmée l'artisanat, on peut tout de même pointer sa dérégulation par l'atteinte à ce qui fondait sa singularité. Ceci nous conduit à nous demander à présent comment se traduit, dans le rapport sortants/entrants, cette diminution de la *complicité de métier* et cette fissuration du miroir identificatoire caractéristique de l'artisanat traditionnel. Autrement dit, si la reproduction du groupe reposait sur ce miroir identificatoire aujourd'hui fissuré, comment se déroule désormais la transmission des savoir-faire de métier et des entreprises artisanales ?

[163] Attentive au contexte, Anne Poulard, *néo-artisane* exerçant à La Turballe, a également réfléchi à son installation en termes de mode ; elle a ainsi choisi d'exercer la coiffure à domicile, pensée comme soin paramédical à destination de personnes dépendantes.

CHAPITRE 3

CRISE DE LA TRANSMISSION

La double identification salarié/patron de l'artisanat régulait, Bernard Zarca l'a longuement exposé, l'organisation interne du secteur. Plus encore, c'est la reproduction du groupe des artisans, qui reposait sur ce miroir identificatoire (aujourd'hui fissuré). C'est en effet parce que l'ouvrier artisanal percevait en son patron l'image de son avenir probable (et désiré) qu'il acceptait de plus difficiles conditions de travail et d'emploi, pour s'engager ensuite sur la voie de l'indépendance. Le groupe se renouvelait ainsi, en puisant dans les rangs des ouvriers qualifiés de métier devenant à leur tour artisans. Ce constat conduit à s'interroger sur les conséquences de la fissure actuelle de ce miroir identificatoire sur la reproduction du groupe. Quels rapports entretiennent aujourd'hui les sortants et les entrants de l'artisanat ? Et, plus concrètement, dans un tel contexte, qu'en est-il de la transmission des savoir-faire de métier et des entreprises artisanales ?

Je propose de nous intéresser plus particulièrement aux hommes de métier traditionnels qui constituaient la quasi-totalité des artisans des années 1980 et qui réunissent encore la majorité des sortants que j'ai interviewés. Autrement dit, dans une perspective dynamique, il s'agira de mesurer les conséquences des transformations décrites précédemment sur la population porteuse des valeurs et des pratiques « traditionnelles » de l'artisanat.

LE SENTIMENT D'ÊTRE UN HOMME DU PASSÉ

Un peu plus de la moitié des sortants est constituée d'*hommes de métier traditionnels*. Ayant acquis leur savoir-faire par un apprentissage en alternance entre un centre de formation et un maître en entreprise, *les hommes de métier traditionnels* ont ensuite accumulé de la connaissance professionnelle et tissé du réseau social à travers différentes expériences d'ouvrier qualifié. Puis, ils se sont installés à leur compte, souvent grâce à l'appui de leur conjointe[164] qui s'est, dès lors, investie dans l'entreprise familiale. Dans la majorité des cas, ils sont restés à la tête d'une petite structure, embauchant parfois quelques salariés afin de pallier l'augmentation de la demande locale mais, « raisonnablement », pour continuer à exercer leur métier. Autrement dit, ils ont délibérément choisi de ne pas restreindre leur activité à la seule gestion de leur entreprise et au management de leurs salariés. Affectés par un même sentiment de démoralisation, ces *hommes de métier traditionnels* sont convaincus qu'il est désormais impossible de se mettre à son compte dans des conditions aussi favorables qu'à l'époque de

[164] Je rappelle qu'environ 80 % des artisans sont des hommes.

leur propre installation. Sûrs d'avoir acquis leur réussite « à la force du poignet », ils se sentent intrus dans ce qu'ils nomment « *la société des loisirs* ». Un malentendu, et même une dissension, les oppose à la jeunesse d'aujourd'hui, socialisée dans une conjoncture bien différente de la leur.

Un contexte plus défavorable à l'installation

Le montant des investissements initiaux de plus en plus élevé

Si de nombreux artisans déclarent avoir démarré il y a 30 ans avec peu de moyens, cela semble objectivement plus difficile aujourd'hui.

Certes, les coûts à l'installation sont extrêmement variables d'une situation à l'autre. Ainsi, suivant que le métier s'exerce en atelier ou sur chantier, il n'exige pas un même investissement initial. La variation est également forte selon que le métier exige, dès le départ, un lourd matériel de production et un véhicule professionnel ou seulement un équipement léger. Les coûts sont par ailleurs beaucoup plus lourds si une activité commerciale se greffe sur la production, nécessitant alors la possession d'une boutique pour recevoir la clientèle. Le montant nécessaire diverge aussi en fonction des modalités d'installation : l'achat d'une entreprise est bien sûr beaucoup plus onéreux qu'une location-gérance par exemple ; le seul achat du fond coûte moins cher que d'acheter le fond et les murs à la fois. Une simple consultation de la Bourse Nationale d'Opportunités Artisanales (BNOA), mise en ligne par le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, permet de se convaincre de cette extrême variété des prix de vente[165] : la BNOA réunit en effet l'ensemble des annonces de reprises d'entreprises artisanales recueillies par les CMA dans chaque département français et les offres vont de 20 000 à plus d'un million d'euros. Toutefois, et malgré cette variété de situations, la mise à son compte est plus coûteuse qu'elle ne l'a été pour ceux qui partent actuellement en retraite.

[165] Bourse consultable à l'adresse suivante : http://www.bnoa.net/

Quelques exemples d'annonces d'entreprises ligériennes à vendre, postées sur le site de la Chambre régionale des Pays de la Loire, rubrique Bourse Régionale d'Opportunités Artisanales[166]

CHARCUTERIE — TRAITEUR — Nantes — CA 245 000 € — Locaux 124 m² — 3 salariés — 1 conjoint — 1 exploitant
BOUCHERIE – CHARCUTERIE — Ouest 44 – CA 156 000 € — Locaux 180 m² — 1 conjoint — 1 exploitant
POISSONNERIE — Agglo Nantes — CA 255 400 € (14 mois) — Locaux 60 m² — 1 conjoint — 1 exploitant
COUTURE — Axe Nantes-St Nazaire — CA 24 800 € — Locaux 40 m² — 1 exploitant — Vente urgente cause santé
COIFFURE HOMMES — Sud Loire — CA 22 100 € — Locaux 25 m² — 1 exploitant
COIFFURE ET ESTHÉTIQUE — Agglo Nord Nantes — CA 158 600 € — Locaux 55 m² — 2 salariés — 1 apprentie — 1 exploitant
PRESSING — Ouest 44 — CA 58 800 € — Locaux 50 m² — 1 salarié à mi-temps — 1 exploitant
GARAGE — MECANIQUE — Saint Nazaire — CA 676 100 € — Locaux 400 m² — 3 salariés — 1 apprenti — 1 exploitant
TAILLE DE PIERRES — RAVALEMENT — MACONNERIE — Nord Nantes — CA 923 000 € — 7 salariés — 1 exploitant
MENUISERIE — AMEUBLEMENT — Axe Nantes-Rennes — CA 286 700 € — Locaux 450 m² — 2 salariés — 1 exploitant — Vente urgente
MACONNERIE — Sud Nantes — CA 1 339 300 € — Locaux 220 m² (à vendre) — 5 salariés — 1 exploitant
ENTRETIEN CHAUFFAGES — Agglo Nantes — CA 143 300 € — Pas de locaux — 1 exploitant
MENUISERIE — Littoral 44 — CA 256 300 € — Locaux 267 m² + 150 m² d'habitation (7 pièces) — 1 conjoint — 1 salarié — 1 apprenti — 1 exploitant

Bruno Guérin, maçon installé Machecoul estime qu'il est aujourd'hui nécessaire de disposer au minimum de 70 000 ou 80 000 euros pour s'installer à son compte : « *Si vous n'avez pas un peu de patrimoine ou d'apport personnel, c'est difficile de s'installer* », insiste-t-il. À propos de cette question de l'investissement de départ, Daniel Moreau, propriétaire d'un garage automobile situé à Nantes, m'indique, pour sa part, que, dans son secteur d'activité, *« aujourd'hui, pour s'installer, il faut au minimum 100 000 euros »*. Et de préciser la difficulté d'obte-

[166] http://www.cm-paysdelaloire.fr/BourseEntreprise.aspx?RubriqueID=165 (consulté le 19 août 2009).

nir la confiance des banques et l'impossibilité de passer outre l'obligation de caution qu'elles exigent à présent. Une enquête récente confirme en effet que « *les banques acceptent d'accorder des crédits dès lors que la richesse individuelle est susceptible de constituer une garantie suffisante aux prêts. Dans une telle économie, la probabilité de se mettre à son compte augmente donc avec la richesse individuelle* »[167].

Les entreprises nécessitant un accueil du public sont les plus chères : la rentabilité des garages automobiles, salons de coiffure ou boulangeries (pour ne citer que les plus courantes) est directement liée à leur situation géographique ; or, un bon emplacement implique un prix d'achat élevé. Et c'est encore plus vrai dans les grandes villes, où l'acquisition de ce type de biens est désormais impossible pour ceux qui ne disposent pas d'un fort capital de départ.
Le matériel nécessaire à une installation a, par ailleurs, lui aussi augmenté en quantité et en coût. Même dans le bâtiment, secteur où la mise à son compte est la moins onéreuse, les coûts ont augmenté : on ne peut plus raisonnablement débuter son activité avec sa seule boîte à outils et sa bonne volonté, comme beaucoup témoignent des conditions de démarrage de leur propre activité. Patrick Gouret, carreleur exerçant à La Turballe, me confie par exemple, que si l'on pouvait s'installer avec une simple bétonnière dans les années 1970, il est aujourd'hui nécessaire d'investir dans un camion bétonnière et diverses machines électriques dont la concurrence dispose à présent. Dans la même idée, insistant sur le fait qu'il ne serait plus possible de démarrer avec le peu de matériel qu'il avait à ses débuts, Jacques Michel, peintre en bâtiment installé à Abbaretz, m'explique combien il est important de rester dans la course au regard de ce qui se fait ailleurs : *« Il faut être productif et rapide »*, sans quoi la clientèle risque de s'adresser à la concurrence. Si l'entreprise emploie des salariés, les exigences en matière de sécurité imposent, de plus, formations obligatoires payantes et investissements dans du matériel répondant à des normes qui se cumulent.

D'ailleurs, les institutions représentatives de l'artisanat découragent les candidats à la création ou à la reprise d'entreprises qui envisagent une installation sans capital de départ, en s'appuyant sur leurs seules ressources de métier. Lors d'une réunion d'information destinée à de potentiels chefs d'entreprise, une technicienne de la Chambre de métiers de Loire-Atlantique présente la création d'entreprise à 1 euro comme un mythe : « *Ce n'est pas sérieux ! »* Et d'ar-

[167] Fonseca Raquel, Michaud Pierre-Carl et Sopraseuth Thepthida, « Le travail indépendant passé 50 ans : le rôle de la richesse individuelle et des coûts de création d'entreprise », *Économie et Statistique*, n° 403-404, 2007, p. 63.

gumenter en insistant sur l'incontournable étape d'évaluation d'un projet par son chiffrage prévisionnel : élaboration d'un plan de financement avec apport personnel indispensable.

« À l'époque » et « maintenant »

Ces artisans sortants, et plus particulièrement les *hommes de métier traditionnels* qui vont partir prochainement à la retraite, sont affectés par le fait qu'il est désormais impossible de s'installer dans les mêmes conditions qu'eux dans les années 1960 ou 1970. Ils rythment souvent leur discours par des « *à l'époque* » qu'ils opposent à « *maintenant* ». Relatant les conditions de leur installation, Jacqueline Guérin, femme de photographe exerçant à Machecoul, explique : « *Ah oui, ben oui oui, mais c'était facile hein ! À l'époque c'était facile !* […] *C'était facile pour tout* ! […] *Oh oui, oh oui oui oui ! Ça s'est très bien passé ! Et puis à l'époque il n'y avait pas de souci, il y avait du boulot !* […] Enquêtrice – Vous sous-entendez que maintenant c'est moins facile ? J.-G. – *Ah oui, je pense que le commerce est moins facile. Enfin, nous maintenant, ça nous est égal parce qu'on arrête* ».

De la même façon, Joseph Micheau, tapissier-décorateur établi à Machecoul, explique qu'il a emprunté « *du premier au dernier sous* » pour se mettre à son compte ; et, lorsque je l'interroge sur les coûts à l'installation dans son métier, il répond : « *Pff, ouais mais à l'époque !.... Maintenant… C'est compliqué à évaluer parce qu'on ne peut pas comparer en 70 et maintenant. Oh ben oui, ça chiffre !... Maintenant, un jeune, je ne sais pas si ça vaudrait le coup de se mettre à son compte !* ». Et d'énumérer l'ampleur des investissements nécessaires : stock, matériel, crédit-client, fond de roulement. Il évoque alors les conditions requises pour une installation éventuelle à présent : dans une grande ville où la clientèle potentielle est plus importante, modérant cependant son propos par un « *et encore* », tant il reste peu convaincu que cette condition soit suffisante. « *Ou alors si t'as des sous* », lâche-t-il ensuite. Et il reprend ainsi mot pour mot l'expression qui lui avait servi à décrire sa propre installation, lorsqu'il indique le conseil qu'il donnerait à un jeune souhaitant s'installer aujourd'hui comme tapissier : « *Ben, s'il a plein de pognon ! […] Mais s'il faut qu'il emprunte du premier au dernier sou […] Non, moi je trouve qu'actuellement, parce que contrairement à…* [l'époque de sa propre installation] *».* « *Ou alors il faut que la femme travaille à côté »*, accorde-t-il enfin. Mais cette dernière éventualité s'éloigne du modèle traditionnel d'installation et de répartition du travail entre conjoints artisans.

L'installation reste en effet pour la plupart des *hommes de métier traditionnels* une histoire de couple. Ces artisans se sont d'ailleurs, en majorité, mariés quasiment en même temps qu'ils se sont installés (et très souvent la même année). Isabelle Bertaux-Wiame, qui a étudié des trajectoires de boulangers, soulève, à ce sujet, les fréquents lapsus entre « installation » et « mariage » que commettent ces individus dont le projet professionnel est si intimement mêlé au projet conjugal[168]. Ce modèle traditionnel des « *couples de travail* », comme le nomme Isabelle Bertaux-Wiame elle-même[169], se caractérise par un mode singulier de participation féminine à l'installation et une modalité particulière de division sexuelle du travail. Ce modèle s'applique typiquement à l'artisanat qui se double d'une activité commerciale. Ici, l'*homme de métier* ne pourra envisager la mise à son compte sans l'implication effective, et dès le départ, de son épouse. C'est le cas du couple Micheau : Madame Micheau, déjà socialisée dans le métier puisqu'auparavant employée comme couturière chez un tapissier, rejoint son mari dès son établissement. Dès lors, elle ne cesse son investissement au sein de l'entreprise familiale, jusqu'à ce qu'elle tombe gravement malade. La répartition du travail respecte la division sexuelle des tâches domestiques : à Monsieur, le travail le plus noble (création et restauration), exigeant de la force et exercé à l'extérieur (à l'atelier ou au domicile des clients) ; à Madame, les travaux délicats, jugés féminins, exigeant de la minutie (comme la fabrication de rideaux) et la pratique restreinte à l'intérieur (la boutique) maintenant un lien social avec l'extérieur (magasin et téléphone).

Or, un autre modèle d'installation et de division sexuelle du travail émerge aujourd'hui dans l'artisanat, déstabilisant cette norme antérieure (et surtout ceux qui ont précisément suivi ce modèle traditionnel). Isabelle Bertaux-Wiame l'appelle « *le couple professionnel* » : « *Le passage du salariat à l'indépendance de l'un des conjoints s'appuie sur le salariat de l'autre. Le salaire assure une régularité de revenus qui offre une garantie à l'entreprise lors de périodes de fragilité économique* »[170]. Autrement dit, une autre configuration familiale permet aujourd'hui au candidat à l'installation de se mettre effectivement à son compte : l'un des membres du couple s'engage non plus au sein de l'entreprise créée ou reprise, mais s'investit à l'extérieur, pour offrir au couple la sécurité d'un salaire stable et régulier face aux aléas de l'indépendance. Et c'est bien de cette modalité dont Joseph Micheau parle lorsqu'il évoque les conditions requises pour une installation aujourd'hui, modalité qui va à l'encontre du

[168] Bertaux-Wiame Isabelle, « L'Installation dans la boulangerie artisanale », *Sociologie du Travail*, n° 1, 1982, p. 8-23.
[169] Bertaux-Wiame Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Les Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 13-40.
[170] *Ibidem*, p. 17.

schéma qu'il a lui-même suivi, à savoir, s'installer dès lors que l'épouse s'engage à ses côtés dans l'entreprise.

Des intrus dans « la société des loisirs »

Au-delà du contexte économique défavorable et du modèle du *couple de travail* qui s'affaiblit, c'est la déqualification de certains métiers qui pèse sur le moral de ces sortants.

Beaucoup décrivent au passé l'activité qu'ils exercent pourtant toujours. C'est le cas de Michel Boisseau, réparateur en matériel électroménager, établi à Machecoul : il pense que l'avenir est au « *marché de remplacement* » et que nous sommes désormais condamnés à jeter sans réparer. « *C'est dommage*, dit-il, *parce que c'était un métier intéressant* ! » Décrivant sa pratique actuelle, Joseph Micheau (tapissier-décorateur à Machecoul) l'inscrit, lui aussi, spontanément dans le passé : « *On fait les installations de rideaux, les fauteuils et puis la literie, les matelas de laine comme autrefois »*. Dès les années 1980, les difficultés spécifiques à son secteur pèsent lourdement sur l'image que cet artisan se fait de l'avenir de son métier. La liberté des prix, qui met fin aux marges bloquées, participe de ce découragement, heurtant les dispositions morales de cet *homme de métier*. La concurrence devient alors rude avec les grandes enseignes qui mettent en place différentes stratégies commerciales (prix d'appel, fixation « arbitraire » d'un prix pour indiquer ensuite une remise artificielle) : « J*e trouve que c'est dégueulasse ces trucs-là ! Parce qu'autrefois, on avait des marges bloquées, on n'avait pas le droit de dépasser. Je trouve que dans un sens, c'était mieux parce que ça justifiait juste le prix, tandis que maintenant, les prix, ils ne sont pas justifiés* ! […] *Parce que quelqu'un qui, comme dans les vêtements, vous n'allez pas me faire croire que quand ils sont à faire des remises de 50 %,… En 70, ils n'auraient jamais pu les faire !* […] *Parce qu'avant, c'était justifié selon la qualité, tandis que maintenant, comme on peut prendre n'importe quel prix de vente et puis diminuer après, alors, c'est plus justifié ça ! »* On sent qu'au-delà des difficultés financières qu'a pu entraîner cette législation, c'est la non-correspondance entre la qualité d'un produit et son prix de vente (« *le non justifié »*) qui atteint le plus l'artisan, bousculant son sens moral.

Ces *hommes de métier traditionnels* estiment avoir réussi leur carrière professionnelle par l'effort qu'ils n'ont jamais cessé de fournir depuis leur apprentissage jusqu'au jour d'aujourd'hui, en passant par la multiplication des expériences professionnelles salariées, l'installation et le maintien, voire le développement, de leur activité. Or, la place des valeurs

est fondamentale pour comprendre les trajectoires de ces *hommes de métier traditionnels*. Très attachés aux valeurs d'effort et de travail, ils ont le sentiment d'appartenir au passé dans « *la société des 35 heures* », comme beaucoup le confient avec rancœur. Ainsi, Jacques Morisson, électricien automobile à Machecoul, n'hésite pas à déclarer : « *Être artisan, c'est une vocation ! À l'époque des 35 heures, travailler 12 heures par jour !* » Une recherche que j'ai menée sur les conséquences de cette législation a toutefois prouvé qu'elle n'avait pas eu un grand impact sur les pratiques dans l'artisanat[171]. Mais elle a provoqué une véritable onde de choc symbolique. Quand ces *hommes de métier traditionnels* ont le sentiment de maintenir leur activité parce qu'ils « *ne comptent pas leurs heures* », ils se sentent trahis par ce qu'ils nomment encore « *la société des loisirs* ». Ils ressentent avec violence un décalage entre leur parcours et ce qu'ils croient voir de la réalité qui les entoure, c'est-à-dire une tendance générale au désengagement dans le travail. Ainsi, alors que je l'interroge sur la durée de sa formation initiale, Joseph Micheau me répond par le temps passé au travail : « *3 ans, 10 heures par jour, 60 heures par semaine* », rétorque-t-il d'emblée, comme pour signifier l'écart avec la norme des conditions de travail actuelles.

Dissensions générationnelles

Ce décalage entre le parcours de ces *hommes de métier traditionnels* et le contexte actuel se manifeste dans le rapport qu'ils entretiennent à la jeunesse. Le sentiment de trahison vécu par ces artisans amenés à quitter prochainement leur métier et leur entreprise se cristallise effectivement dans leur rapport aux jeunes. Il leur est d'abord impossible de percevoir la nouvelle génération comme repreneuse potentielle. Parallèlement, les plus jeunes refusent de s'inscrire dans la continuité de leurs prédécesseurs.

« Les jeunes, ils ne veulent plus forcer ! »

Cette dissension générationnelle prend donc la forme d'une mise en cause par les *hommes de métier* sortants, du sens de l'effort des jeunes, et en premier lieu de celui de leurs propres enfants. La plupart s'accordent sur le fait que les jeunes d'aujourd'hui ne souhaitent pas s'investir trop dans le travail, comme Patrick Gouret (carreleur, La Turballe) en témoigne et déplore : « *Franchement, les jeunes, ils ne veulent plus forcer !* »

[171] Mazaud Caroline, *La (non) mise en place des 35 heures dans l'artisanat*, mémoire de maîtrise, Université de Nantes, 2003.

Ce sous-investissement supposé des jeunes porte d'abord sur l'engagement physique dans une activité professionnelle manuelle. À propos de son fils, Patrick Gouret déclare ainsi : « *Il n'est pas beaucoup manuel !* » Jacques Chenu, maçon installé à Abbaretz, fait le même constat concernant son propre fils qui a obtenu un BTS assistance de gestion PME-PMI : « *Il n'est pas manuel* […]. *Ce n'est pas un gars de chantier !* » Et, regrettant qu'aujourd'hui, personne ne veuille faire « *un vrai travail* », c'est-à-dire un travail manuel, Patrick Boulard, plombier-chauffagiste à La Turballe, oppose les générations entre elles : il évoque un âge d'or qu'il situe à l'époque de son grand-père où, selon lui, le courage régnait et où chacun connaissait son métier. Je l'interroge : « Vous pensez que le CAP n'est pas à la hauteur ? – *C'est les jeunes qui ne sont pas à la hauteur !* », rétorque-t-il. Ce manque d'engagement physique dans le travail ne serait donc pas dû, selon ces artisans, à une mauvaise formation – dont ils seraient, en tant que maîtres, en partie responsables, mais bien à une mauvaise volonté des jeunes. Ces derniers mépriseraient le travail manuel, jugeant indigne, ou, au moins, pas souhaitable de « s'épuiser à la tâche ».

Mais ce supposé manque d'investissement dans le travail concerne aussi, et surtout, le rapport au temps. Les jeunes ne voudraient pas effectuer trop d'heures de travail. Ainsi, précisant qu'il est lui-même « *un lève-tôt* », Yves Le Berre, cordonnier à Machecoul, insiste sur le fait qu'il est nécessaire de « *comprendre qu'ici on ne fait pas 35 heures !* » Et, comparant la situation actuelle avec sa propre jeunesse, il renchérit : « *Nous, les vacances, ce n'était pas le bord de la mer !* ». C'est en effet parce qu'il a été envoyé chez un ami de son père, un été, qu'il a découvert le métier de cordonnier. Relatant les conditions de sa formation, René Mérieau, poseur de menuiseries et charpentes métalliques à Machecoul, insiste aussi : « *On passait beaucoup d'heures », « on travaillait même jusqu'à 24 heures sans se plaindre !* » Et, non sans ironie face à la jeunesse d'aujourd'hui : « *Je me donne à la peine et je n'oublie pas de me lever le matin !* » « *Avant, on faisait un métier et on l'aimait* », lance, quant à elle, Micheline Randin, coiffeuse installée à Machecoul. « *Croyez-moi, on faisait les cours toute la journée du lundi et on travaillait tous les autres jours de la semaine !* », précise-t-elle à propos de son apprentissage. « *Maintenant, les jeunes veulent surtout faire la fête !* ». « *La vie est peut-être plus basée sur les loisirs* ». Et d'argumenter : « *Regardez tous les sports qu'il y a !* ». Les jeunes refuseraient donc de passer trop de temps au travail. Désormais, ils « *compteraient leurs heures* », pour ne pas dépasser la durée exigée dans leur contrat de travail. À leur métier, ils préféreraient leur vie sociale, en un mot, s'amuser plutôt que travailler !

Un nouveau modèle de la jeunesse

Si les *hommes de métier traditionnels* qui partent en retraite reprochent aux jeunes leur manque d'investissement dans le travail, ces derniers critiquent ce qu'ils considèrent comme un surinvestissement de leurs aînés. À propos de son fils encore, Patrick Gouret (carreleur, La Turballe) s'amuse : « *Quand il me voit travailler, il me dit que je suis fou !* ». Au cours de cette enquête, un fils d'artisan boulanger m'a confié, de manière informelle, avoir déclaré à son père : « *Je ne veux pas d'une vie de con comme toi !* ». Les jeunes refuseraient d'« user leur santé au travail » et que leur existence soit essentiellement remplie par leur activité professionnelle ? Le métier serait-il désormais trop contraignant ?

Il n'est cependant pas exact d'expliquer la contestation des jeunes par l'argument des seules contraintes liées au métier lui-même. La dureté du métier a en effet toujours existé et devait d'ailleurs être plus importante auparavant (et notamment au moment où ceux qui vont partir en retraite se sont formés), puisqu'il y avait moins de machines et davantage de travail de manutention : que l'on songe par exemple au bâtiment ou à la boulangerie, les deux secteurs de l'artisanat qui ont la réputation d'être les plus difficiles physiquement (travail en extérieur ou de nuit, port de charges lourdes…). La plupart des *hommes de métier* sortants le reconnaissent en effet : les conditions de travail se sont fortement améliorées ces dernières décennies et le métier de maçon, communément admis comme un des plus difficiles, n'a plus grand-chose à voir avec ce qu'il était il y a 30 ans. De la même façon, le temps de travail a été réduit et les horaires des apprentis sont strictement réglementés : la durée légale du travail est de 35 heures par semaine et il est interdit de dépasser 8 heures de travail quotidien pour les apprentis mineurs. Le travail de nuit est également très encadré : un apprenti ne peut embaucher avant 6 heures du matin. Si des dérogations peuvent être accordées par l'Inspection du travail, il reste néanmoins interdit de faire travailler un apprenti mineur entre minuit et 4 heures du matin. Le travail artisanal est donc objectivement moins difficile physiquement et les horaires moins longs et mieux encadrés. Aussi, la vraie question est plutôt de savoir pourquoi cette difficulté paraît de moins en moins acceptable pour les jeunes. Je propose deux éléments de réponse à cette interrogation.

Les jeunes ont peut-être aujourd'hui, plus qu'hier, connaissance, à travers leur entourage, d'autres voies de formation que celle de l'apprentissage. Autour d'eux, leurs camarades suivent désormais des formations variées, leur ouvrant un plus large spectre des possibilités,

comme les fils d'agriculteurs étudiés par Patrick Champagne dans les années 1970, qui voyaient leur espace social s'élargir sous l'effet conjugué de la diffusion de l'automobile, de la télévision et de la politique scolaire[172]. La jeunesse d'aujourd'hui voit son champ des possibles s'ouvrir en termes de carrières professionnelles. L'apprentissage d'un métier ne semble plus la seule voie envisageable. En ce sens, l'entrée dans le métier s'opère dans un contexte bien différent de celui des *hommes de métier* sortants, qui rapportent fréquemment : « *On n'avait pas le choix* ! ». Alors que je l'interroge sur les raisons qui l'ont conduit à se diriger vers l'apprentissage de son métier, Joseph Micheau souffle pour signifier qu'il n'en a aucune idée : « *Je ne sais pas*. Enquêtrice — Comme ça ? J.-M. - *Ouais, comme ça. Ou je ne m'en souviens plus*. Enquêtrice — Vous aviez des amis ou… J.-M. - *Non, même pas, pas du tout.* Enquêtrice — Vous avez choisi un peu comme ça… J.-M. - *Ouais, au hasard*. Enquêtrice — Mmm. Avec les conseils de vos parents, j'imagine ? J.-M. - *Oh même pas de trop !* Enquêtrice — Non ? J.-M. - *Vous savez à l'époque, hein ! Ils étaient en ferme alors ce n'est pas… Les études, il n'y en avait pas beaucoup. Maintenant, on pousse les enfants à faire des études mais pas… pas à ma… pas à l'époque hein.* » Certains hommes de métier l'affirment d'ailleurs clairement : pour que les jeunes ne contestent pas les exigences du travail artisanal, il faudrait qu'ils n'aient pas connu autre chose !

Le contexte culturel est aujourd'hui effectivement bien différent de celui qu'ont connu les artisans qui vont prochainement partir à la retraite. S'impose en effet un nouveau modèle dans la jeunesse : le « *modèle étudiant* ». C'est la jeunesse dans son ensemble (notamment apprentie) qui conteste une vie centrée essentiellement, et précocement, autour l'activité professionnelle. Bien que je n'aie pas interrogé de salariés ou d'apprentis au cours de cette enquête, les recherches spécifiques sur ce groupe des jeunes en apprentissage confirment ce décalage avec la culture de leur maître.

Ainsi, les apprentis préparent aujourd'hui leur CAP dans un contexte où une nouvelle norme de la jeunesse s'est imposée. Olivier Galland parle du passage d'un « *modèle de l'identification* » aux statuts et aux valeurs des aînés à un « *modèle de l'expérimentation* »[173], temps du prolongement de la formation et d'expériences diverses. Il relève aussi le passage d'une « *norme de précocité* » à une « *norme de retardement* », c'est-à-dire de la valorisation d'une entrée rapide dans la vie d'adulte à celui d'un désir de « *rester jeune* » et de « *profiter*

[172] Champagne Patrick, *L'Héritage refusé, la crise de la reproduction sociale de la paysannerie française 1950-2000*, Paris, Éditions de Minuit, 2002, et plus particulièrement le chapitre VII « Élargissement de l'espace social et crise de l'identité paysanne », p. 249-276.
[173] Galland Olivier, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, 2007, p. 165.

de la vie d'étudiant le plus longtemps possible »[174]. Or, l'apprentissage se fondait sur l'identification du jeune à son maître et avait précisément pour principale vertu de permettre au jeune de s'insérer rapidement sur le marché du travail. Il convient cependant de modérer la force de ce modèle qui, évidemment, ne s'applique pas à tous les jeunes sans distinction sociale. Ce serait une illusion de voir la jeunesse comme un bloc homogène, autant d'ailleurs que d'ignorer la variété des situations l'artisanat. Pourtant, ce modèle étudiant agit comme une norme à laquelle aspire une grande part de la jeunesse et, ce qui est nouveau, une part de la jeunesse populaire. L'allongement du temps de la formation et des expériences repousse donc à plus tard l'accès à un statut d'adulte. Au-delà de sa scolarité, le jeune est identifié (et s'identifie) à un consommateur de loisirs. L'imposition au sein de la jeunesse de ce « modèle étudiant » n'épargne donc pas l'apprenti pourtant déjà engagé sur le marché du travail. Gilles Moreau signale ainsi la forte réprobation par cette population des heures supplémentaires et du travail le week-end, ces temps du « *vivre jeune* »[175].

Aussi, je l'ai souligné au chapitre précédent, le miroir identificatoire qui unissait les membres de l'artisanat se fissure et des tensions naissent entre jeunes et vieux du métier : les premiers réclament plus de temps libre et les seconds leur reprochent leur manque de motivation et d'engagement.

Génération et organisation

Sans être un conflit qui opposerait strictement deux groupes d'âge, il s'agit plutôt d'une dissension portant davantage sur la différenciation d'expériences socialisatrices des sortants et des entrants : variétés des modes d'acquisition des savoirs dans un contexte socio-économique différent et sur un marché du travail qui s'est modifié. On peut ainsi spécifier une « *tendance inhérente à* [chaque] *situation* », pour reprendre l'expression de Karl Mannheim, « *tendance à un mode de comportement, une façon de sentir et de penser* »[176], partagée par chacune des générations. La génération est ici entendue dans un sens sociologique et non historique qui est plus restrictif : la génération historique est effectivement définie comme un ensemble d'individus ayant vécu un événement semblable durant la même période (comme la première guerre mondiale par exemple) ; ces individus sont rassemblés autour d'une conscience commune et d'un fort sentiment d'appartenance partagé par tous. La génération au

[174] *Ibidem*, p. 166.
[175] Moreau Gilles, *Le Monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003.
[176] Mannheim Karl, *Le Problème des générations*, traduit de l'allemand par Gérard Mauger et Nia Perivolaropoulou, Paris, Armand Colin, 1990, p. 45.

sens sociologique diffère aussi de la génération généalogique qui s'inscrit seulement dans le rapport parents/enfants. Dépassant la relation de filiation, la définition sociologique de la génération pense la situation commune de cohortes (c'est-à-dire de l'ensemble des individus nés durant la même période), sans qu'elles soient nécessairement unies par une claire conscience d'appartenance commune.

Les transformations internes au monde des artisans, décrites dans les chapitres précédents, et notamment le changement dans la division du travail auparavant confondue avec une division par classes d'âge, favorisent ces tensions d'ordre générationnel. Autrement dit, les mutations organisationnelles se confondent avec les oppositions selon la classe d'âge d'appartenance. À ce sujet, Nicolas Flamant a bien montré combien un conflit de génération peut masquer le véritable enjeu d'un conflit d'organisation, conséquence d'une succession de changements récents. Il nous invite donc à dépasser les seules caractéristiques des groupes en opposition qu'indique le qualificatif de « générationnel » et qui évacue par là même le contexte et les facteurs explicatifs du conflit[177]. Aussi, plus que l'âge, c'est le critère de l'ancienneté, combiné à la position occupée, qui s'avère déterminant pour comprendre ces dissensions. Ces différenciations se cristallisent donc dans les rapports vieux/jeunes, superposés aux rapports sortants/entrants dans le métier. C'est un effet couplé de cohorte (date de naissance et mode de socialisation primaire) et de contexte organisationnel qui peut nous permettre de saisir les tensions vieux/jeunes qui traversent l'artisanat aujourd'hui.

CRISE DE LA TRANSMISSION…

La transmission du patrimoine de l'artisan, que l'on peut définir par le savoir-faire de métier et l'entreprise artisanale se fait d'ordinaire à un *alter ego*. « *Transmettre, c'est le plus dur* », confie André Rialland, réparateur de pneumatiques à Saint-Vincent-des-Landes, *« il faut que l'individu en face ait un peu le comportement de celui qui transmet* », pressent-il. Cela signifie que le sortant souhaite céder ses biens à quelqu'un qui lui ressemble, ou plutôt à l'image plus ou moins idéalisée qu'il se fait de lui, au moment où lui-même s'est mis à son compte. Le repreneur-type imaginé par l'*homme de métier traditionnel* sortant est souvent décrit en ces termes : un jeune, qui connaisse bien son métier, qui soit motivé par son travail et qui ne compte pas ses heures. Or, les dissensions générationnelles mises au jour précédem-

[177] Flamant Nicolas, « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre… », *Sociologie du travail*, n° 47, 2005, p. 223-244.

ment portent précisément sur ces points relatifs à l'engagement dans le travail et au temps passé dans l'exercice professionnel. Qu'en est-il, dans un tel contexte, de la transmission du patrimoine de l'artisan ? Autrement dit, quelles sont les conséquences de ces tensions générationnelles sur la transmission du savoir-faire de métier et des entreprises artisanales ?

… des savoir-faire

« Les jeunes contre le boulot » ?

Il convient d'abord d'admettre que l'idée que les jeunes ne s'investiraient pas suffisamment dans le travail est répandue depuis longtemps chez leurs aînés. Comme nous le rappelle Alain Cotterau, « *les jeunes contre le boulot* » est « *une histoire vieille comme le capitalisme industriel* »[178]. Elle repose sur l'image mythique d'un « avant » où la conscience professionnelle s'imposait, alors que les jeunes seraient « aujourd'hui » devenus « *allergiques au travail* ». Ne nous laisserions-nous pas guider par une prénotion longtemps rabâchée ? La valeur travail serait-elle une « *pieuse fiction* » ?

Gaston Lucas, artisan serrurier formé dans les années 1920, confirme cette thèse de l'éternelle critique des plus vieux face à un soi-disant refus de travail des jeunes. Il rapporte ainsi les propos du maître qui lui a appris le métier : « *De mon temps, se contentait-il de nous dire, si je voulais dix sous, il fallait que je vienne le dimanche pour nettoyer les machines et balayer l'atelier. Faites en autant et on pourra causer.* » [179] Ou encore, racontant la manière dont se déroulait l'arrivée inopinée du patron : « *« Vingt-deux, voilà le singe ! », criait celui qui se trouvait le plus près de la porte et chacun faisait aussitôt mine de s'appliquer. Lui nous observait un moment sans rien dire.* […] *Mais dès qu'il s'apercevait que l'un d'entre nous ne s'y prenait pas à son idée, il se jetait sur lui, lui arrachait le marteau des mains : « Nom d'un petit bonhomme ! Qu'est-ce que c'est que ce travail ! Je vas te faire voir comment il faut faire.* »[180] La relation maître/apprenti était donc déjà, au début du siècle dernier, marquée par un rapport de subordination, un autoritarisme des anciens et une certaine contestation des plus jeunes. Cependant, cela n'empêchait pas la transmission de la culture de métier. Ainsi, après avoir raillé ses façons, et notamment son penchant pour l'alcool, Gaston Lucas reconnaît à son patron un talent incontestable : « *Mais ça ne l'empêchait pas d'être un ouvrier hors ligne,*

[178]Cottereau Alain, « Les jeunes contre le boulot : une histoire vieille comme le capitalisme industriel », *Autrement*, n° 21, octobre 1979, p. 197-205.
[179] Blasquez Adélaïde, *Gaston Lucas, serrurier, chronique de l'anti-héros*, Paris, Plon, 1976, p. 39.
[180] *Ibidem*, p. 41-42.

le meilleur que j'aie jamais connu. Il avait l'adresse, il avait l'œil, il avait le goût. […] *Dans son esprit, c'était un honneur de former un bon ouvrier et de notre côté nous passions sur bien des choses, parce que nous avions conscience qu'il nous faisait faire du beau travail* »[181]. Il y avait de l'admiration pour cet homme de métier ; l'apprenti lui reconnaissait ses qualités de professionnel et acceptait ainsi le rapport d'autorité du maître artisan. Celui-ci, et malgré ses reproches aux jeunes, tenait pour indispensable de les accueillir au sein de son atelier et de leur transmettre savoir-faire et culture de métier.

Rupture dans la transmission du métier

La dissension générationnelle décrite aujourd'hui semble aller au-delà des classiques conflits liés à l'âge, puisqu'il n'est pas rare qu'elles conduisent à une rupture dans la transmission du métier. Cette rupture se traduit par un refus de chacune des deux parties de jouer le rôle qui lui était traditionnellement assigné, à savoir, pour le maître, d'accueillir au sein de son atelier un apprenti et, pour celui-ci, d'accepter de recevoir une formation en se pliant aux normes et à la culture du métier. L'extrait qui suit d'un entretien mené avec Joseph Micheau (tapissier-décorateur à Machecoul) illustre bien la singularité de cette dissension générationnelle et ses conséquences en termes de transmission de métier : « Enquêtrice — Vous n'avez jamais eu de salarié ? J.-M. – *Si, un apprenti*. […] Enquêtrice – Un seul ou… ? J.-M. – *Non, un seul*. Enquêtrice – Oui. Et puis après vous ne l'avez pas gardé ? J.-M. – *Non, ben non. Et puis il n'a pas continué dans le métier alors !* Enquêtrice – Ah d'accord, il a arrêté en fait ? J.-M. – *Non, il a été jusqu'au CAP mais après il a arrêté le métier.* Enquêtrice – D'accord. Et vous n'avez jamais eu envie d'avoir quelqu'un d'autre ? J.-M. [Déterminé] *Oh ben non, non !* Enquêtrice – [Rire] Pourquoi ? J.-M. – *Parce que*. [Petit rire. Puis, reprenant son sérieux] *Ben parce que c'est-à-dire qu'il faut trouver des gens qui sont motivés et puis non, ça ne m'intéresse pas tellement après. Quand j'ai vu qu'on se casse la tête après ils arrêtent, ça ne motive pas !* » Alors qu'il a le sentiment de jouer son rôle, l'artisan juge que le jeune ne tient pas le sien, en ne respectant pas l'accord tacite impliqué par la situation d'apprentissage. En quittant le métier à l'issue de sa formation, le jeune garçon rompt le contrat moral qui l'unissait à son maître et brise la règle du cheminement de l'*homme de métier*, qui aurait dû le conduire à un statut d'ouvrier qualifié, puis d'artisan. Cette unique « mauvaise » expérience a ainsi démobilisé l'artisan pour toute autre tentative de formation d'un jeune. Et son cas n'est pas isolé : beaucoup d'*hommes de métier traditionnels* affirment leur refus de former des apprentis, sou-

[181] *Ibid*., p. 42.

vent suite à une (ou plusieurs) expérience(s) négative(s). Cette difficulté à trouver « *des p'tits jeunes motivés* », selon l'expression couramment utilisée par ces artisans sortants, les conduit à ne plus accueillir d'apprentis et ne plus transmettre leur savoir-faire et leur culture de métier.

… et des entreprises

Se maintenir en attendant la retraite

Ne s'inscrivant plus dans une stratégie de transmission, ces *hommes de métier traditionnels* sortants ne voient pas l'intérêt de développer leur entreprise alors qu'il leur reste seulement quelques années à travailler. Aussi choisissent-ils de maintenir une activité réduite en attendant leur départ en retraite.

Cette diminution de l'activité se traduit, le plus souvent, par le refus d'honorer certaines nouvelles commandes. Ainsi, avoue Joseph Micheau, « *je me casse moins la tête que j'ai fait. J'en prends, j'en laisse !* ». Remarquons que « se casser la tête » est précisément l'expression qu'il avait utilisée pour parler de son engagement dans la formation de son jeune apprenti ; là, il l'emploie, à l'inverse, pour exprimer son décrochage progressif dans le travail, et peut-être son amertume à constater qu'il n'a pas de relève. Comme la plupart des *hommes de métier traditionnels* qui envisagent de fermer boutique, il se contente désormais d'une activité qui recouvre ses seuls besoins, jugeant inutile de faire davantage de chantiers.

On assiste également souvent à une réduction de l'espace de travail, limité, dès lors, à un marché strictement local. Ainsi Joseph Micheau ne fait-il plus d'installation de rideaux à domicile que dans les communes environnantes. De même, M. Guillou, plaquiste de Machecoul en fin de carrière, n'exerce désormais plus que sur un marché local, quand ses chantiers se situaient autrefois essentiellement sur Nantes. Alors que la plupart d'entre eux ont élargi leur périmètre de travail au cours de leur carrière, ils préfèrent donc, en fin d'activité, ne pas trop s'étendre, et même réduire leur zone de chalandise.
Le temps de travail diminue aussi ; ainsi, quand je l'interroge sur la rentabilité de son entreprise lorsque ses enfants étaient encore à sa charge, Joseph Micheau explique la modification des plages d'ouverture de la boutique : « Enquêtrice – Et quand vous aviez vos filles sous votre toit, vous arriviez à avoir une activité assez bonne ? J.-M. – *Oui oui, mais il faut dire qu'à l'époque on était ouvert davantage. On ne fermait le soir qu'à 7 heures, 7 h 30. Mainte-*

nant, je ferme à 6 h 30 le soir. Je n'ouvre qu'à 2 h 30 le tantôt. Le samedi, je n'ouvre presque plus maintenant. Le lundi, je suis fermé. Alors, automatiquement, tout ça, ça joue ! ».

Enfin, à cette baisse de l'espace et du temps de travail, s'ajoute un « laisser-aller » en matière de vieillissement du matériel, par l'arrêt (ou la diminution au strict nécessaire) des investissements. Tous ces *hommes de métier traditionnels* s'accordent en effet à dire qu'il ne sert à rien de se charger d'emprunts supplémentaires alors qu'ils sont sur le point de prendre leur retraite et qu'ils n'envisagent pas de céder leur entreprise. Ils ne cherchent pas à valoriser leurs biens, puisqu'ils ne s'inscrivent pas dans une stratégie de transmission de leur activité. Là encore, la trajectoire de Joseph Micheau ne relève pas d'un cas isolé. Ainsi, Jacqueline Guérin, femme de photographe installé à Machecoul, relate une histoire similaire. Le couple n'emploie aucun salarié, ni même d'apprenti. Depuis qu'ils ont programmé leur départ en retraite, ils restreignent peu à peu leur activité. Monsieur et Madame Guérin ont ainsi réduit leur clientèle, ne travaillant plus que pour des particuliers quand ils faisaient « *de l'industrie* », c'est-à-dire des photographies publicitaires pour des entreprises et « *les scolaires* », autrement dit les photos de classe dans les écoles de la commune. Le développement du numérique et la réduction de la sous-traitance en matière de production d'images n'expliquent qu'en partie cette diminution de leur exercice professionnel. En effet, ces artisans ont la volonté de réduire leur activité et choisissent ainsi délibérément de rétrécir leur zone de chalandise : ils se bornent aujourd'hui à un marché essentiellement local, restreint à Machecoul et aux communes environnantes, alors qu'ils exerçaient antérieurement à Nantes, et même, occasionnellement, à Paris. S'ils participaient à de nombreuses expositions, ils diminuent aujourd'hui leur communication et ne font de la promotion que dans les journaux locaux. Leurs horaires de travail sont également considérablement réduits : la boutique était ouverte toute la semaine et le week-end ; ce n'est désormais plus le cas. M. et Mme Guérin refusent aussi d'honorer certaines commandes si elles dépassent le quota qu'ils se sont fixés, alors qu'ils faisaient autrefois appel à des « extras » pour assurer toutes les demandes de leur clientèle. S'agissant du matériel enfin, Mme Guérin m'explique : « *On a fait en sorte de ne pas renouveler parce qu'on allait s'arrêter* ». Ainsi, seul le matériel d'usage courant (« *les identités* ») est changé. Tout ce qui appartient au « *professionnel* » n'est pas renouvelé. Comme ils n'auront pas de repreneurs, le matériel finira sa vie (« *Ce sont des machines que l'on ne peut pas vendre*. […] *On les mettra peut-être à la déchetterie* »), en même temps que le couple achèvera son propre parcours professionnel.

Beaucoup d'incertitudes et peu de cessions d'entreprises

Les entreprises de ces *hommes de métier traditionnels* ne leur semblent pas pouvoir séduire un quelconque repreneur, comme en témoigne Joseph Micheau. « Enquêtrice – Et vous n'avez donc pas pensé à un repreneur éventuel ou… ? J.-M. – *Pas actuellement. Pas actuellement. Et puis, je ne crois pas que j'en aurai ! Ou des fois, peut-être pour un pas-de-porte mais pas pour un…* Enquêtrice – Pas pour faire de la tapisserie ? J.-M. – *Non.* » Ainsi, seuls les murs de leurs boutiques, quand ils en sont propriétaires, paraissent éventuellement vendables aux yeux de nombreux artisans. Leurs entreprises finissent donc par être jugées non transmissibles, parce qu'économiquement faibles. Or, c'est leur option de se maintenir avant leur départ en retraite sans investissement de quelle que nature que ce soit, qui contribue précisément à rendre les entreprises de ces *hommes de métier traditionnels* peu attractives et rentables.

On peut dresser un état des lieux de l'avenir envisagé pour leur entreprise par les 59 sortants que j'ai rencontrés et, plus particulièrement, par les *hommes de métier traditionnels* qui en font partie (voir tableau suivant).

Avenir envisagé pour leur entreprise
par les *hommes de métier traditionnels* de 50 ans et plus
et par les autres sortants

Avenir envisagé	Arrêt de l'entreprise avec certitude	Arrêt ou transmission éventuelle	Transmission	Succession	Ne se prononce pas	Total
Hommes de métier traditionnels sortants (valeur absolue)	9	12	6	2	1	30

% des *hommes de métier traditionnels* sortants	30	40	20	7	3	100
Ensemble des autres sortants (valeur absolue)	8	0	7	7	7	29
% de l'ensemble des autres sortants	28	0	24	24	24	100

Une part non négligeable de sortants ne se prononce pas quant à l'avenir envisagé concernant leur entreprise, c'est-à-dire qu'ils ne s'engagent pas dans des démarches d'information et de programmation en vue de la cession de leur entreprise. Remarquons que cette indécision (ou cette absence de programmation) est moins fréquente parmi *les hommes de métier traditionnels* puisqu'un seul individu sur 30 refuse de s'exprimer sur cette question, ce qui représente un pourcentage de 3 %, alors c'est 24 % des autres sortants qui ne se prononcent pas. On verra plus loin la raison de cette différence ; disons, à présent, que c'est essentiellement parce que les *hommes de métier traditionnels* ont plus communément la certitude que leur entreprise ne sera pas reprise après leur départ en retraite.

La succession, c'est-à-dire la transmission de l'entreprise à un membre de la famille, est programmée dans 7 % des cas chez les *hommes de métier traditionnels* sortants, c'est-à-dire par deux individus seulement. Ce taux est beaucoup plus élevé parmi les autres catégories de sortants, puisque 24 % d'entre eux sont associés cette modalité. La démoralisation des *hommes de métier traditionnels* ne les invite pas à encourager leurs proches et, *a fortiori* leurs enfants, à reprendre le flambeau familial, qu'il s'agisse de leur métier, de leur entreprise ou de leur statut. Joseph Micheau, tapissier décorateur à Machecoul, affirme ainsi spontanément : « *Moi j'ai deux filles, je ne les ai surtout pas encouragées à rester dans le métier*. […] Enquêtrice — Vous n'auriez pas aimé que quelqu'un de votre famille continue… ? J.-M. - *Ah je ne les aurais pas encouragées hein ! Oh ben je vois ma dernière qui a 25 ans, quand je vois le salaire qu'elle se fait à Bruxelles ! Même qu'elle ne travaille pas aux 35 heures, mais elle gagne plus cher que moi !* […] *Et puis ma grande gagne encore plus alors !* » Et de conclure :

« *Il faut être dans les grosses boîtes, il faut voir les avantages qu'ils ont : les parts de bénéfice, les ceci, les cela, pff !* ». Pour des raisons de revenu d'abord, la succession familiale ne semble pas être la meilleure option : d'un point de vue financier, les enfants auraient plutôt intérêt à devenir salariés dans de grandes entreprises. Jacqueline Guérin, femme de photographe de Machecoul dont j'ai déjà évoqué la trajectoire, tient le même discours à propos de ses deux fils dont aucun ne leur succédera : « Enquêtrice : Ils n'ont pas eu envie ou vous ne les avez… J.-G. - *Je ne les ai p… euh, non, ils n'ont pas eu envie de toute façon hein ! Et puis moi, je ne les aurais pas forcés*. […] *Non parce que je trouve qu'artisan, ce n'est pas facile*. […] *Toujours… Il faut toujours chercher le travail, il faut toujours se stimuler, il faut toujours euh… C'est bien, c'est intéressant, mais bon… quelquefois c'est lassant. Et puis c'est inquiétant aussi ! Donc, moi non, je ne les aurais pas incités. Mais ils auraient voulu, ils auraient voulu, on l'aurait fait hein ! Non, il n'y en a pas un qui a voulu être photographe, non non. L'aîné aimait bien, mais pas pour en faire son métier, non. Mais… moi je trouve que c'est… Non, moi, j'aime autant comme ça, je ne m'inquiéterai pas pour eux !* [Rire] ». Le statut d'indépendant paraît, à ces gens de métier, trop soumis à divers aléas, n'offrant pas suffisamment de garantie en matière de stabilité de l'activité. Ce sont ces deux points (revenu insuffisant et activité irrégulière) qui conduisent les artisans (et en particulier les *hommes de métier traditionnels*) à ne pas inciter leurs enfants à apprendre le métier et donc à ne pas leur succéder. Pour ces artisans-là, la transmission de l'entreprise est en effet intimement conditionnée à la transmission du métier ; ceux qui prévoient une succession familiale sont ceux dont l'un des enfants a appris le métier du père. Inversement, ne pas avoir initialement été formé au métier condamne toute probabilité de succession. Transmettre l'entreprise est donc une manière d'aider l'enfant dans sa mobilité professionnelle d'*homme de métier*. Mais, on le verra au chapitre suivant, les *hommes de métier traditionnels* envisagent majoritairement d'autres stratégies pour leurs descendants.

Revenons à la description de l'avenir envisagé, par les artisans sortants, pour leur entreprise. La transmission, qu'elle soit à l'état de projet ou d'ores et déjà programmée dans le détail, est une modalité qui réunit 24 % des sortants non classés parmi les *hommes de métier traditionnels*. Il s'agit de vendre l'entreprise à un salarié ou à un tiers extérieur à l'entreprise. Ce taux est légèrement inférieur (20 %), s'agissant des *hommes de métier traditionnels,* qui, on l'a vu, ne se positionnent pas, majoritairement, en faveur d'une transmission de leurs biens.

L'âge ne semble pas être un critère déterminant dans le choix de la transmission ou non de l'entreprise ; en effet ceux qui se projettent dans cette perspective ont entre 50 et 59 ans, ce qui représente un vaste éventail. Le métier exercé a sans doute davantage d'impact sur ce point. Selon leur activité, certaines entreprises sont plus souvent transmises que créées *ex nihilo*. C'est notamment le cas des activités fortement dépendantes de leur emplacement géographique et/ou qui disposent d'une importante infrastructure : commerce de proximité ou garage automobile par exemple. Indiquons enfin que, parmi les six *hommes de métier traditionnels* qui projettent de transmettre leur entreprise, seulement trois d'entre eux se sont engagés dans des démarches précises dans ce dessein. Autrement dit, rares sont les artisans, et particulièrement les *hommes de métier,* qui se projettent dans l'avenir au point d'avoir déjà organisé concrètement leur départ.

La situation la plus fréquemment envisagée par les *hommes de métier traditionnels* est l'arrêt ou une transmission éventuelle. Ces artisans pensent que le plus probable reste l'arrêt de leur entreprise lorsqu'ils partiront en retraite, voire espèrent, sans trop y croire, qu'un repreneur se présentera avant cela. Mais ils ne projettent pas de mettre véritablement leur entreprise en vente, l'absence de manifestations spontanées de repreneurs potentiels étant perçue comme la preuve d'un désintérêt objectif pour leur activité, qui conduira le plus probablement à l'arrêt définitif après leur départ. Ainsi, alors que je l'interroge sur l'avenir de son garage quand il partira en retraite, Jean Boulluec, mécanicien réparateur automobile à Nantes, me confie : « *Je crois que ça sera plutôt rasé !* ». Et, s'ouvrant à un repreneur éventuel sans trop y croire, il ajoute un peu plus tard : « *Si Alexandre* [l'apprenti qu'il a formé] *veut reprendre, je veux bien, mais il faudrait investir…* » De nombreux *hommes de métier traditionnels* sur le départ, témoignent, non sans une certaine déception, de la fermeture probable de leur entreprise dès leur départ en retraite, en laissant cependant la porte ouverte à une éventuelle transmission : « *sauf si quelqu'un de sérieux se présente* »[182]. L'arrêt ou la transmission éventuelle est une modalité entièrement occupée par les *hommes de métier traditionnels*, c'est-à-dire qu'aucune autre catégorie de sortants ne s'inscrit dans une telle perspective d'avenir. Si l'on se réfère, cette fois, à la répartition des modalités parmi les *hommes de métier* sortants, c'est 40 % d'entre eux qui optent pour une telle éventualité. Ceci n'est pas vraiment surprenant au regard de la caractérisation des *hommes de métier traditionnels* que l'on a faite précédemment : ils

[182] Au regard du grand nombre de professionnels que j'ai été amenée à rencontrer dans le cadre de mon enquête, une part importante d'artisans a d'ailleurs tenté de mobiliser mon propre réseau par un : « *Si vous entendez parler de quelqu'un qui cherche…* ». Jacques Morisson, électricien automobile à Machecoul m'interpelle aussi : « *Comment j'envisage l'avenir ? Vous voulez me l'acheter mon affaire ?* Enquêtrice – Non. J.-M. – *Ben voilà, c'est ça le problème !* »

ne s'engagent pas dans une démarche active pour trouver un repreneur, ni dans des actions en faveur d'une valorisation de leurs biens. Ils sont dans l'attente d'« *un p'tit jeune motivé* » qui viendrait se présenter spontanément, avec la volonté d'apprendre le métier et de racheter leur entreprise.

Enfin, l'arrêt de l'entreprise sans cession est envisagé avec certitude dans près de 30 % des cas. Ce taux est légèrement plus fort chez les *hommes de métier traditionnels* de 50 ans et plus si on les compare aux autres sortants. Cela signifie que ces artisans n'envisagent pas d'autres alternatives que celle de l'arrêt définitif de leur activité suite à leur départ en retraite. Ces cas sont particulièrement fréquents dans le bâtiment, activité où l'on crée une entreprise plus souvent qu'on ne l'achète puisque, dans ce secteur, il est souvent plus délicat, que dans le commerce de proximité par exemple, de transmettre la clientèle. Mais cela ne signifie aucunement que l'avenir envisagé pour une entreprise artisanale soit conditionné par son activité ; il s'agit plutôt d'un déterminant secondaire. Le profil du dirigeant (que l'on peut identifier grâce à la typologie que j'ai proposée) est l'indicateur le plus pertinent. Ainsi, des *chefs d'entreprise* ou des *hommes de métier entrepreneuriaux* décident de transmettre leur entreprise, alors qu'ils exercent dans le secteur du bâtiment. C'est notamment le cas de Gilbert Jacquin, à la tête d'une maçonnerie employant 8 salariés à Machecoul, et qui envisage de transmettre son entreprise à son fils, ou encore, de Jean-Louis André, PDG d'une société d'installation électrique à Machecoul, projetant de vendre ses parts à ses deux associés, aujourd'hui minoritaires. Les exemples qui étayent ce fait ne sont pas rares.

À l'heure de leur départ en retraite, on constate systématiquement un ralentissement de l'activité des entreprises des *hommes de métier traditionnels*. Convaincus d'appartenir au passé, ils ne souhaitent plus transmettre ni leur savoir-faire qu'ils croient caduque, ni leur entreprise qu'ils jugent inintéressante pour qui que ce soit.

Finalement, depuis que la sociologie a cessé de prendre l'artisanat pour objet de recherche, des transformations importantes ont eu lieu. Des changements législatifs et institutionnels ont maillé les trente dernières années, abordant le secteur sous son aspect économique uniquement et orientant l'artisanat vers un modèle unique de l'entreprise. Des mutations d'ordre structurel ont, par ailleurs, modifié l'artisanat : les entreprises sont plus nombreuses et emploient davantage de personnel, leur clientèle est de moins en moins constituée de

particuliers et l'activité de production diminue globalement à la faveur des services. Ces transformations laissent cependant place à une variété de situations selon le métier et le profil du dirigeant, ou encore selon le lieu d'exercice (la taille de la commune). En interne, on a également constaté que l'organisation du travail se modifie : la spécificité d'une division du travail par classes d'âge vacille désormais et les cheminements socioprofessionnels des membres de l'artisanat, autrefois largement identiques, laissent aujourd'hui place à une multitude de configurations. En définitive, ce que j'ai identifié comme une fissure du miroir identificatoire entre patrons et salariés de l'artisanat conduit à une crise de la transmission des savoir-faire et des entreprises artisanales pour une grande part des *hommes de métier traditionnels*.

PARTIE 2
LES RÉSISTANCES DE MÉTIER

La première partie de cette thèse nous a conduits à constater une dérégulation de l'artisanat, par rapport à ce qui faisait encore sa spécificité dans les années 1980. Une logique d'entreprise vient déstabiliser le modèle du métier et enrayer sa reproduction. Ceci se traduit donc par des perturbations dans la transmission des savoir-faire et pratiques de métier, ainsi que du patrimoine artisanal traditionnel.

Pour autant, les chiffres relatifs à la formation en apprentissage et à la reprise d'entreprises nous rappellent que métiers et entreprises artisanales se transmettent toujours. En France, 170 000 apprentis sont formés aux métiers de l'artisanat chaque année dans les 920 000 entreprises que compte le secteur. Si l'on se penche sur la situation en Pays de la Loire, c'est 14 465 apprentis qui exercent dans les 43 269 entreprises artisanales de la région. Les reprises d'entreprises n'ont pas non plus disparu ; en Pays de la Loire, elles représentent 25 % des immatriculations au Répertoire des métiers[183]. Autrement dit, cette crise de la transmission n'est pas totale et uniforme, et la logique de métier semble se maintenir malgré ces transformations.

On peut en effet difficilement imaginer que l'ensemble des artisans, et notamment les *hommes de métier traditionnels*, soient dans une position passive face à ces bouleversements qui transforment leur environnement, leur travail, comme le modèle de trajectoire professionnelle et de réussite sociale associés à la culture de métier dont ils sont porteurs. Certains artisans n'ont-ils pas le désir de s'opposer à ces changements, de proposer des alternatives ? De quelles marges de manœuvre disposent-ils ? Quelles sont leurs ressources et sont-elles également partagées ? En bref, peut-on observer des résistances à ces transformations qui affectent l'artisanat ?

Au cours des cinq prochains chapitres, je mettrai en lumières différentes pratiques repérées au fil de mon enquête, qui, à des titres divers et par des individus ou des groupes différents, relèvent de stratégies de résistance du modèle de métier.

[183] Observatoire Régional de l'Artisanat, *Problématiques de la transmission d'entreprises artisanales en Pays de la Loire*, études, Chambre de Métiers et de l'Artisanat des Pays de la Loire, Région Pays de la Loire, septembre 2006, http://mercure.6tm.com/_include/wpFichiers/10/1/Upload/ETUDPROBLEMATIQTRANSENTART-CRMASEPT06.pdf (consulté le 20 mai 2009).

CHAPITRE 1

LES REGROUPEMENTS PROFESSIONNELS

ET LES ENTRAIDES

Les artisans seraient individualistes. Il s'agit d'ailleurs du principal attribut qui leur est associé pour expliquer la diminution des effectifs du groupe face à la concurrence des grandes entreprises. Cette idée est véhiculée par le sens commun, autant qu'elle circule au sein des institutions représentatives de l'artisanat et même dans des publications académiques. Partisan d'une conception de la vie basée sur la réussite individuelle, l'artisan manquerait donc d'esprit de solidarité. Une salariée permanente du Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA) des Pays de la Loire déplorait ainsi lors d'un entretien qu'elle m'a accordé : « *C'est une profession qui est individualiste, donc, de toute façon, on n'arrivera pas à leur dire « Essayez de faire quelque chose » ou « Essayez de faire un regroupement »* […] *Tout ça, c'est peine perdue !* » D'autres membres d'organisations professionnelles ou des salariés permanents de la CMA et de l'Union professionnelle artisanale m'ont tenu des propos similaires tout au long de cette enquête. Au-delà du discours oral de ces représentants institutionnels, l'individualisme artisan est fréquemment mis en avant dans des écrits académiques, qui se désolent parfois ouvertement des conséquences d'un tel comportement : « *Les groupements, trop souvent malheureusement, échouent en raison de l'individualisme des artisans* », affirment ainsi Marc Durand et Jean-Paul Frémont dans le *Que-sais-je ?* qu'ils consacrent à l'artisanat en France[184]. Et, plus récemment, pour Cédric Perrin : « *Inciter les artisans à fédérer leurs forces est une idée intéressante. Ensemble, ils pèseraient plus et pourraient accéder à des avantages que leur interdit habituellement leur dispersion. Mais l'idée doit faire face au fort individualisme d'artisans très méfiants* »[185].

Or, l'individualisme supposé des artisans est rarement argumenté ; il semble tellement faire l'unanimité qu'il se passe de commentaire. Il relève d'un état de fait, d'un trait culturel caractéristique des artisans, justifiant ainsi leur faible regroupement. Mais de quoi parle-t-on lorsque l'on évoque l'individualisme des artisans et dans quels types de regroupements ne les retrouve-t-on pas ? En bref, sur quoi se fonde-t-il et comment le mesurer ?

[184] Durand Marc, Frémont Jean-Paul, *L'Artisanat en France*, Paris, Presses Universitaires de France, 1979, p. 69.
[185] Perrin Cédric, *Entre glorification et abandon, l'État et les artisans en France (1938-1970)*, Paris, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2007, p. 346.

L'ADHÉSION À DES GROUPES EXISTANTS

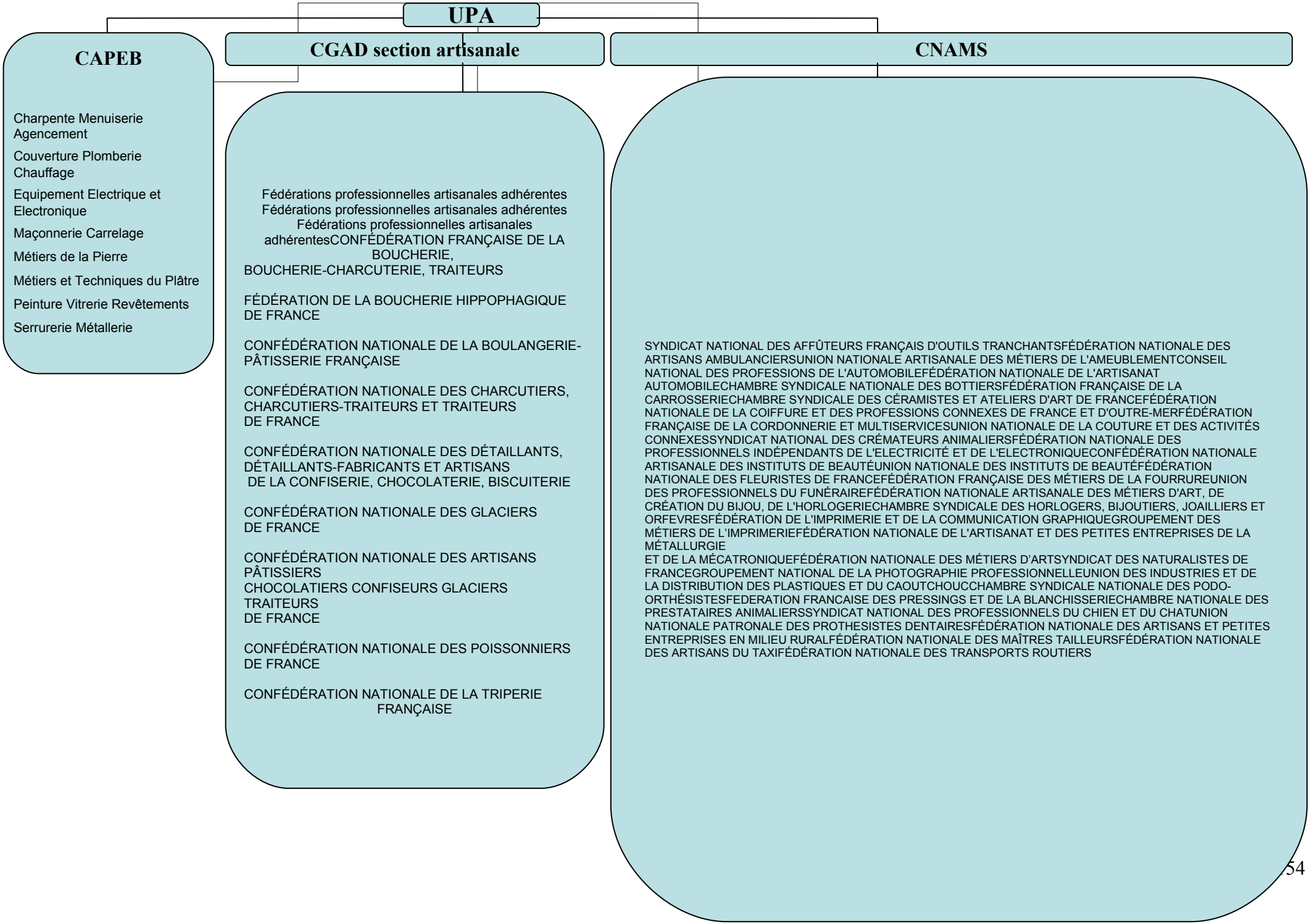
Les organisations professionnelles

L'idée que les artisans seraient particulièrement individualistes repose sans doute d'abord sur le fait qu'ils sont institutionnellement moins visibles que d'autres indépendants, à commencer par les agriculteurs. Alors que ces derniers disposent d'un ministère spécifique, les artisans dépendent, pour leur part, du très large Secrétariat d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme et des services, lui-même rattaché au Ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi. Les organisations professionnelles agricoles exercent d'ailleurs, auprès du pouvoir politique, une activité de *lobbying* afin de conserver leur spécificité et de ne pas noyer leurs ressortissants dans un plus vaste Ministère de la ruralité[186]. Pour convaincre de l'importance de la singularité et de la reconnaissance de l'agriculture, l'argument démographique n'est pourtant plus recevable : en effet, ce secteur n'occupe aujourd'hui qu'un peu plus d'un million d'actifs en France, alors que l'artisanat en réunit près de trois millions (indépendants et salariés compris) ; la population agricole ne rassemble donc même pas 5 % de la population active, quand l'artisanat en compte 13 %. C'est la vocation nourricière des agriculteurs qui est principalement mise en avant par les organisations professionnelles agricoles. Mais ceci n'est encore pas suffisant pour comprendre cette meilleure reconnaissance de l'agriculture, émanant tant du pouvoir politique que de la société dans son ensemble. Le grand public connaît en effet assez bien la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles) ou la Confédération paysanne, alors que l'UPA, organisation équivalente dans l'artisanat, reste méconnue du plus grand nombre. Plus visibles, les organisations professionnelles agricoles sont insérées dans le paysage social depuis plus longtemps que les forces syndicales artisanales : le premier syndicat agricole a en effet été fondé en 1883, alors que l'UPA, unique organisation interprofessionnelle réunissant l'ensemble des métiers de l'artisanat, n'a été créée que près d'un siècle plus tard, en 1975. Plus que ses homologues agricoles, elle souffre d'un manque d'unité. Si elle a pour mission de représenter et de défendre les intérêts des artisans, il faut indiquer que l'UPA est une structure qui réunit plusieurs organisations préalablement existantes. Elle est ainsi constituée de trois grandes organisations professionnelles, rassemblant elles-mêmes plusieurs fédérations

[186] Selon Aline Guivarc'h, attachée de direction à la FNSEA, « Réflexions sur le syndicalisme agricole », séminaire « Droit et changement social », le 19 janvier 2009, MSH *Ange Guépin*, Nantes. Et, plus globalement, sur le travail de représentation des organisations professionnelles agricoles à imposer la définition de l'activité agricole en fait et en droit, voir les travaux de Sylvain Maresca (et notamment Maresca Sylvain, *Les Dirigeants paysans*, Paris, Éditions de Minuit, 1983).

de métiers[187]. Autrement dit, l'UPA, comme d'ailleurs les deux autres organisations patronales représentatives que sont le MEDEF et la CGPME, fonctionne selon un schéma intégrateur [voir l'organigramme suivant]. Ainsi, l'adhésion ne se fait pas directement à l'UPA, mais à l'une des fédérations professionnelles adhérentes.

[187] Il existe des organisations professionnelles artisanales qui ne sont pas adhérentes de l'UPA, comme la Fédération française du bâtiment (FFB) par exemple. Cependant, elles sont autonomes et ne sont intégrées à aucune structure semblable à l'UPA qui rassemble tous les artisans, tous métiers confondus.


UPA
CAPEB
Charpente Menuiserie Agencement
Couverture Plomberie Chauffage
Equipement Electrique et Electronique
Maçonnerie Carrelage
Métiers de la Pierre
Métiers et Techniques du Plâtre
Peinture Vitrerie Revêtements
Serrurerie Métallerie
CGAD section artisanale
Fédérations professionnelles artisanales adhérentes
Fédérations professionnelles artisanales adhérentes
Fédérations professionnelles artisanales adhérentesCONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA BOUCHERIE,
BOUCHERIE-CHARCUTERIE, TRAITEURS
FÉDÉRATION DE LA BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE DE FRANCE
CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA BOULANGERIE-PÂTISSERIE FRANÇAISE
CONFÉDÉRATION NATIONALE DES CHARCUTIERS, CHARCUTIERS-TRAITEURS ET TRAITEURS DE FRANCE
CONFÉDÉRATION NATIONALE DES DÉTAILLANTS, DÉTAILLANTS-FABRICANTS ET ARTISANS DE LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE
CONFÉDÉRATION NATIONALE DES GLACIERS DE FRANCE
CONFÉDÉRATION NATIONALE DES ARTISANS PÂTISSIERS CHOCOLATIERS CONFISEURS GLACIERS TRAITEURS DE FRANCE
CONFÉDÉRATION NATIONALE DES POISSONNIERS DE FRANCE
CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA TRIPERIE FRANÇAISE
CNAMS
SYNDICAT NATIONAL DES AFFÛTEURS FRANÇAIS D'OUTILS TRANCHANTSFÉDÉRATION NATIONALE DES ARTISANS AMBULANCIERSUNION NATIONALE ARTISANALE DES MÉTIERS DE L'AMEUBLEMENTCONSEIL NATIONAL DES PROFESSIONS DE L'AUTOMOBILEFÉDÉRATION NATIONALE DE L'ARTISANAT AUTOMOBILECHAMBRE SYNDICALE NATIONALE DES BOTTIERSFÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA CARROSSERIECHAMBRE SYNDICALE DES CÉRAMISTES ET ATELIERS D'ART DE FRANCEFÉDÉRATION NATIONALE DE LA COIFFURE ET DES PROFESSIONS CONNEXES DE FRANCE ET D'OUTRE-MERFÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA CORDONNERIE ET MULTISERVICESUNION NATIONALE DE LA COUTURE ET DES ACTIVITÉS CONNEXESSYNDICAT NATIONAL DES CRÉMATEURS ANIMALIERSFÉDÉRATION NATIONALE DES PROFESSIONNELS INDÉPENDANTS DE L'ELECTRICITÉ ET DE L'ELECTRONIQUECONFÉDÉRATION NATIONALE ARTISANALE DES INSTITUTS DE BEAUTÉUNION NATIONALE DES INSTITUTS DE BEAUTÉFÉDÉRATION NATIONALE DES FLEURISTES DE FRANCEFÉDÉRATION FRANÇAISE DES MÉTIERS DE LA FOURRUREUNION DES PROFESSIONNELS DU FUNÉRAIREFÉDÉRATION NATIONALE ARTISANALE DES MÉTIERS D'ART, DE CRÉATION DU BIJOU, DE L'HORLOGERIECHAMBRE SYNDICALE DES HORLOGERS, BIJOUTIERS, JOAILLIERS ET ORFEVRESFÉDÉRATION DE L'IMPRIMERIE ET DE LA COMMUNICATION GRAPHIQUEGROUPEMENT DES MÉTIERS DE L'IMPRIMERIEFÉDÉRATION NATIONALE DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE
ET DE LA MÉCATRONIQUEFÉDÉRATION NATIONALE DES MÉTIERS D'ARTSYNDICAT DES NATURALISTES DE FRANCEGROUPEMENT NATIONAL DE LA PHOTOGRAPHIE PROFESSIONNELLEUNION DES INDUSTRIES ET DE LA DISTRIBUTION DES PLASTIQUES ET DU CAOUTCHOUCCHAMBRE SYNDICALE NATIONALE DES PODO-ORTHÉSISTESFEDERATION FRANCAISE DES PRESSINGS ET DE LA BLANCHISSERIECHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERSSYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU CHIEN ET DU CHATUNION NATIONALE PATRONALE DES PROTHESISTES DENTAIRESFÉDÉRATION NATIONALE DES ARTISANS ET PETITES ENTREPRISES EN MILIEU RURALFÉDÉRATION NATIONALE DES MAÎTRES TAILLEURSFÉDÉRATION NATIONALE DES ARTISANS DU TAXIFÉDÉRATION NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS

La Confédération de l'Artisanat des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB), la section artisanale de la Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) et la Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers et Services (CNAMS) constituent les trois organisations intégrées à l'UPA. La CAPEB, fondée en 1963, est l'organisation professionnelle la mieux structurée de l'artisanat et celle qui rassemble le plus d'adhérents[188]. Bien que composée de métiers très différents ─ huit corps constituent la confédération ─, la CAPEB les a incorporés et s'exprime au nom de l'ensemble des artisans du bâtiment. Un maçon adhérera ainsi directement à la CAPEB et non à un syndicat spécifique à la maçonnerie par exemple. « *Cela donne moins une impression d'émiettement* », précise un membre de l'UPA Pays de la Loire que j'ai interviewé. En effet, la CAPEB a une meilleure visibilité auprès du grand public ─ et des pouvoirs publics ─ que les deux autres organisations de l'UPA qui fonctionnent sur un mode bien différent[189]. La CGAD et la CNAMS se composent d'une multitude de syndicats adhérents, dont chacun défend ses intérêts spécifiques. La CGAD, qui s'est créée en 1938, est constituée de neuf organisations professionnelles artisanales (et huit organisations commerciales qui n'appartiennent pas à l'UPA). Un boulanger adhérera ainsi dans un premier temps à la Fédération des Boulangers de son département, qui appartient à la Confédération Nationale de la Boulangerie-Pâtisserie Française, elle-même intégrée à la section artisanale de la CGAD. La CNAMS, constituée en 1962, regroupe, quant à elle, pas moins de 36 fédérations professionnelles de l'artisanat des services et de la production ; tous les syndicats patronaux de l'artisanat dont les métiers n'appartiennent ni au bâtiment, ni à l'alimentation, y sont réunis. C'est donc un groupe très divers et sans unité, rapprochant tout autant carrossiers, coiffeurs, potiers, imprimeurs, prothésistes dentaires ou taxis.

On comprend bien que l'UPA s'est construite sur la base de l'organisation antérieure des métiers. Ces fédérations se sont ensuite affiliées à l'organisation interprofessionnelle de leur branche ou de leur secteur, pour adhérer enfin à l'organisation réunissant tous les artisans définis juridiquement, à savoir l'UPA. Autrement dit, hormis dans le bâtiment où toutes les sections sont intégrées à la CAPEB, chaque organisation de métier est souveraine et seulement adhérente à l'unique organisation artisanale.

[188] On compte plus de 2 500 adhérents à la CAPEB 44 parmi les 5 338 inscrits au Répertoire des métiers du département dans le secteur du bâtiment. Autrement dit, près d'un artisan du bâtiment ligérien sur deux adhère à la CAPEB.

[189] Ainsi l'obtention de la TVA à 5,5 % sur les travaux d'entretien et de rénovation est une victoire emportée par la CAPEB, bénéficiant d'une légitimité nationale et reposant sur une mobilisation importante d'adhérents locaux.

Tous les métiers de l'artisanat sont donc représentés à travers une organisation professionnelle spécifique. Qu'elles adhérent ou non à l'UPA, ces institutions appartiennent au paysage syndical français. Présentes à l'échelle nationale, elles maillent également l'ensemble du territoire : des structures régionales et départementales assurent en effet la permanence de la représentativité au niveau local. Pour autant, les effectifs de salariés permanents des organisations professionnelles territoriales sont faibles et très disparates selon le secteur d'activité. Ainsi, l'UPA Pays de la Loire ne compte qu'une salariée permanente, alors que la CAPEB de Loire-Atlantique emploie 9 salariés permanents, répartis dans des domaines spécifiques de compétence allant de la formation à la comptabilité, en passant par l'environnement et l'animation économique. Je reviendrai plus loin sur ces disparités.

Ainsi, moins visibles que dans l'agriculture, les organisations professionnelles, maillant le territoire, couvrent tous les métiers de l'artisanat. Et si devenir membre d'une organisation professionnelle n'est, certes, pas la norme chez les artisans, l'UPA avance tout de même le taux 38 % d'adhésions parmi les artisans français.

Groupements de métier et groupements d'achat

Le rattachement des artisans à une organisation professionnelle s'opère donc davantage en fonction du métier exercé. Mais, au-delà de la réalité institutionnelle expliquant cette impression d'émiettement du syndicalisme artisan, l'aspect culturel vient renforcer ce phénomène : Bernard Zarca a ainsi bien montré que l'identité de métier primait sur l'identité artisanale[190]. Le métier, qui constitue un groupe de culture, se transmet de génération en génération par l'apprentissage et s'inscrit jusque dans les corps.

La culture de métier

« *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*

[190] Zarca Bernard, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, n° 29, 1988, p. 247-273.

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 acquis, 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 »[191].

À l'inverse, l'identité artisanale rassemble un groupe d'intérêts. Comme le précise Michel Offerlé, la raison première du groupe d'intérêt est d'accéder *« à la position d'acteur pertinent reconnu, ou à tout le moins existant, dans la définition des politiques publiques en général ou de certaines politiques sectorielles* »[192]. De fait, il n'y a pas eu d'émergence d'une conscience de classe qui aurait poussé les artisans à se rassembler entre eux, tous métiers confondus. Je l'ai longuement rappelé au premier chapitre, l'institutionnalisation de l'artisanat n'émanait pas de la base, mais de certaines organisations professionnelles existantes, comme d'une volonté politique. Aussi, lorsqu'un artisan décide de rejoindre une organisation professionnelle, il intègre, dans la majeure partie des cas, l'organisation la plus proche de son métier[193]. Cette myriade de fédérations professionnelles tend certainement à affaiblir l'image d'un groupe agissant collectivement et contribue à alimenter la thèse de l'individualisme artisan.

Pour autant, ce n'est pas parce que la conscience artisanale n'est pas première, que l'on doit automatiquement conclure à l'individualisme des artisans ; ceux-ci s'organisent seulement

[191] *Ibidem*, p. 254.
[192] Offerlé Michel, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien, 1994, p. 26.
[193] Simple illustration de l'écart culturel qui sépare l'organisation interprofessionnelle de ses adhérents, l'usage d'un même terme est connoté de manière très différente. La représentante de l'UPA Pays de la Loire qui me reçoit présente ainsi son organisation : « *C'est une organisation professionnelle, un syndicat de patrons si vous voulez, bien que je n'aime pas beaucoup ce terme de syndicat* ». À l'opposé, je demande à un artisan menuisier s'il est adhérent d'une organisation professionnelle. Il me répond par la négative. Je m'étonne alors de voir figurer l'autocollant de la CAPEB sur sa porte et il répond : « *Ah oui, la CAPEB, mais c'est plus un syndicat !* ».

plus spontanément autour de solidarités de métier. Pour défendre leurs intérêts, les artisans rejoignent donc des groupes préexistants, qui, sans être systématiquement des organisations professionnelles, leur semblent les plus proches de leurs préoccupations spécifiques. Il est ainsi fréquent que certains se réunissent, par métier ou secteur d'activité, au sein de groupements d'achat. En passant des commandes collectives et donc plus importantes, ils parviennent à diminuer le prix de leurs fournitures.

« À plusieurs, on est plus forts ! »,

André Rialland, réparateur de pneumatiques et mécanique automobile

à Saint Vincent des Landes

et membre d'un groupement d'achat[194]

Fils d'agriculteurs installés à Saint Vincent des Landes, André Rialland entre en 1976 comme salarié chez un « marchand de pneus ». Là, il se forme « sur le tas » à la vente et à la réparation de pneumatiques[195] ; aucun CAP n'existe en effet pour dispenser un tel savoir-faire. Les manufacturiers (comme Michelin) qui contrôlent toute la filière du pneumatique incitent rapidement André Rialland à se mettre à son compte. Sur leurs conseils, il rachète donc un garage, en novembre 1978. Un contrat lie alors l'indépendant aux manufacturiers, fournisseurs uniques de matière première. André Rialland me raconte l'effet pervers du système dans lequel il tombe alors rapidement : « *Plus vous faites de chiffres, plus vous avez de remise* ». Mais, l'année suivante, les objectifs à atteindre vont croissant. Si le niveau n'est pas atteint, les fournisseurs dégradent alors les conditions d'achat de leur client. « *Les manufacturiers font la pluie et le beau temps* », lance l'artisan, « *on est tributaire du monopole !* » Il compare la situation avec celle des stations services face aux pétroliers ou des petits producteurs qui fournissent les grandes surfaces : on leur dicte les lois et on leur impose les prix. En 1991, André Rialland ne peut plus atteindre les

[194] Je suis passée directement à l'entreprise d'André Rialland un matin du mois de mai 2006. Après avoir écouté un bref exposé de ma demande, il a accepté que nous programmions un rendez-vous afin de discuter de son parcours. Il avait des choses à dire… Je l'ai donc interviewé quelques jours plus tard, dans son petit bureau, un peu à l'abri du vacarme des machines.

[195] La réparation consiste à souder (à chaud) les fissures de pneus accidentés : c'est la vulcanisation. Le rechapage de pneus est une opération différente puisqu'il s'agit de mouler et de recoller une bande de caoutchouc sur la bande de roulement.

objectifs fixés et est « étranglé » par les tarifs fixés unilatéralement par ses fournisseurs : il est contraint de déposer le bilan.

L'artisan bénéficie alors d'une aide extérieure : une amie, tenant elle-même une station-service qu'il fournissait en pneus, rachète son entreprise. Elle lui permet d'en rester le gérant. Fort des leçons tirées de son échec précédent, André Rialland met en place une tout autre stratégie pour se fournir : il ne se sert plus directement chez les manufacturiers, mais importe des pneumatiques de l'étranger à des sociétés concurrentes ou achète à ses précédents fournisseurs, via un groupement d'achat. Ce groupement permet à plusieurs petits indépendants de passer ensemble une commande importante. Comme les remises sont d'autant plus grandes que la quantité demandée est élevée, chacun des participants à la commande groupée bénéficie de rabais qui lui auraient été impossibles d'obtenir individuellement. « *À plusieurs, on est plus forts* ! », lance l'artisan. « *Ils croyaient que tous les petits auraient suivi leurs prix, mais non !* ». « *Tout le monde s'est rebellé et aujourd'hui, les groupements, ils font pression !* ». Chacun des 133 adhérents de ce groupement est libre d'acheter le type et la quantité de produits qu'il souhaite : il n'y a aucune obligation d'achat. Le groupement achète aussi lui-même des pneus et pièces mécaniques qu'il rétrocède à ses adhérents à des tarifs avantageux.

Quelques années après son dépôt de bilan, André Rialland a ainsi pu racheter son entreprise avec ses deux fils. Il conclut alors que *« la réussite, c'est de voir qu'on progresse dans le métier* ». Et de préciser : « *Il n'y a pas que l'argent, il y a le bonheur de voir qu'on a progressé* ».

On trouve des groupements d'achat dans quasiment tous les métiers. Mais ces structures sont d'autant plus présentes que l'activité est menacée par de gros concurrents. C'est notamment le cas du secteur automobile où les industriels, constructeurs et manufacturiers, contrôlent la filière. La photographie, secteur particulièrement concurrencé par la vente de matériel sur internet, se mobilise aussi à travers ce type de groupements. Le principe de l'achat groupé permet ainsi à plusieurs indépendants de réduire les coûts de leurs fournitures.

Rassemblements à l'échelle locale

Si les artisans défendent leurs intérêts spécifiques en se regroupant par métier, ils mutualisent aussi leurs forces sur la base d'un rassemblement interprofessionnel à l'échelle locale.

Ainsi, des dirigeants d'entreprises implantées sur la zone intermédiaire de Machecoul se sont unis au sein du GERM, le Groupement des entreprises de la région de Machecoul. Cette association a pour but de permettre aux dirigeants de mieux se connaître et d'échanger sur les questions d'économie et de territoire. Il réunit principalement des PME installées en zone intermédiaire. Ainsi, entre autres initiatives, les adhérents ont sécurisé leur espace de travail désert la nuit en partageant les frais d'une société extérieure veillant sur leurs établissements.

De nombreux enquêtés que j'ai interviewés sont, par ailleurs, adhérents d'une association locale des commerçants et artisans. Ces rassemblements, non plus professionnels mais locaux, sont particulièrement fréquents au sein des petites communes. Elles visent à animer la localité ou le quartier tout en permettant à chacun des participants de dynamiser son activité propre. Elles initient par exemple braderies et autres fêtes. Les plus engagées mènent aussi une politique active de défense du commerce et de l'artisanat, face à la concurrence de la grande distribution notamment, comme l'ACAT (l'association des commerçants et artisans turballais) qui conduit des études prospectives sur l'évolution du commerce et de l'artisanat local.

LA CRÉATION DE GROUPES FORMALISÉS

S'unir activement pour défendre des intérêts communs

Les résistances de métiers peuvent aussi prendre la forme de création de groupes *ex nihilo*. Plutôt que de rejoindre un groupe préalablement existant, des artisans sont en effet à l'initiative de regroupements. Ces unions peuvent prendre des formes diverses, et notamment celles de coopératives.

« *Le but de la coopérative, c'est de faire des maisons le moins cher possible* »,

Fabrice Clavier, menuisier installé à La Turballe

et créateur de la Coopérative Turballaise[196]

Le point de départ de la constitution de la Coopérative Turballaise repose sur la volonté de petits artisans locaux de réagir collectivement face à une nouvelle concurrence. Des entreprises du bâtiment, subissant une baisse globale d'activité, élargissent leur périmètre de travail et viennent du Morbihan concurrencer des artisans installés sur la côte ligérienne ; grâce au marché de la construction et de la rénovation de maisons secondaires, l'activité du bâtiment y reste en effet importante.

Ces grandes entreprises, possèdent des points forts face aux artisans locaux isolés. Elles proposent d'abord des maisons neuves « clés en main », où l'ensemble des tâches sont réalisées, des fondations jusqu'aux finitions, alors que l'artisan ne propose ses services que dans le périmètre de son savoir-faire. L'intervention de tous les corps de métier est par ailleurs mieux coordonnée que lorsque chaque artisan s'occupe individuellement de son propre chantier. Ces grandes entreprises centralisent en effet les informations et organisent l'emploi du temps de chacun en fonction de l'avancée réelle des travaux. Au contraire, chaque indépendant intervient compte tenu de son calendrier propre ; or, le moindre petit retard désorganise l'ensemble du chantier et c'est chaque artisan, individuellement, qui doit se coordonner avec les autres intervenants. Enfin, les entreprises concurrentes proposent, à leur clientèle, des tarifs plus attractifs que ceux des artisans.

Pour résoudre ces problèmes de concurrence, une dizaine d'artisans locaux décident de réagir ensemble. En 2003, c'est Fabrice Clavier, artisan-menuisier à la tête d'une entreprise de 16 salariés, alors âgé d'un peu plus de 35 ans, qui prend l'initiative de se renseigner sur les modalités de groupements possibles. Il se déplace à la Chambre de commerce de Saint-Nazaire et commence à glaner, ici et là, quelques informations. « *J'ai feuilleté pas mal de*

[196] Fabrice Clavier a accepté bien volontiers de me recevoir pour discuter de son parcours et de l'initiative de la Coopérative Turballaise. Je l'ai rencontré après avoir mené un entretien individuel avec deux des membres de la coopérative (Patrick Gouret, carreleur et Marc Jouin, électricien), qui m'avaient expliqué le fonctionnement et l'intérêt qu'ils trouvaient à participer à un tel dispositif associatif.

bouquins », raconte Fabrice Clavier. Après cette recherche, il opte pour la coopérative qui lui semble être l'organisation la mieux adaptée aux besoins des artisans. Cette structure permet en effet de concurrencer les nouveaux venus sur le marché local du bâtiment, en offrant des prestations comparables. La réunion de l'ensemble des métiers du bâtiment leur permet de proposer eux aussi des maisons « clés en main » et de coordonner l'intervention de chaque artisan sur le chantier. Chaque corps de métier est en effet représenté au sein de la coopérative et chaque membre a en charge une fonction précise relative au chantier et donc transversale aux métiers : « *Il y en avait un qui s'occupait des comptes, une autre personne qui s'occupait des plannings… et puis moi, j'avais la charge des rendez-vous de chantiers, des comptes rendus du moins* », explique Fabrice Clavier. Enfin, une partie des frais engagés par la coopérative est compensée par des subventions étatiques destinées à encourager ce type de regroupements. En contrepartie de ces aides financières, la coopérative ne doit tirer aucun bénéfice de son activité. La structure centralise les demandes, coordonne les chantiers et paie des prestations à chaque artisan membre, qui reste ainsi indépendant et dégage des bénéfices à l'échelle de sa propre entreprise.

Si l'initiateur de ce projet de coopérative a depuis quitté ses fonctions, on ne peut pas considérer cette démarche de regroupement comme l'échec prévisible de l'union d'artisans individualistes car la structure continue d'exister. La coordination entre les différents membres ne lui donnant pas satisfaction, Fabrice Clavier a préféré quitter le groupe, aussitôt remplacé par un autre artisan menuisier. Pour autant, le créateur affirme que l'expérience a été positive et précise qu'il est resté en très bons termes avec chacun des membres de la coopérative. Il a seulement choisi de se retirer car sa rigueur était incompatible avec la variété des rythmes de chacun. Il s'amuse d'ailleurs du fait que la coopérative est toujours aussi anarchique : « *Ils s'engueulent aux réunions* », mais, ajoute-t-il, « *après ils boivent un coup* », et le collectif reste soudé. Les dissensions ne sont pas suffisamment importantes pour faire imploser le groupe dont les membres sont réunis autour d'intérêts communs.

Selon Fabrice Clavier, une coopérative du même type a été créée en Vendée, depuis une quinzaine d'années et fonctionne très bien : elle construit, en moyenne, une trentaine de maisons par an.

Les initiatives comme celle-ci ne sont pas monnaie courante dans l'artisanat. Pour autant, dans l'inventaire des pratiques observées, il est nécessaire de signaler qu'elles existent bel et bien. Par ailleurs, les modalités de travail dans le bâtiment offrent les meilleures conditions pour créer de telles coopératives : le fait que les artisans indépendants travaillent sur les mêmes chantiers renforce l'interconnaissance déjà présente entre ces *hommes de métiers* issus d'une même localité et favorise les liens et les projets entre eux.

L'indépendance dans l'union

Les groupements interprofessionnels, comme les groupements d'achat, sont des initiatives nées de la menace que fait peser la concurrence. La conjoncture actuelle favorise en effet ce type de pratiques car, comme le rappelle Michel Auvolat, le libéralisme des marchés reste le meilleur stimulant de la coopération d'entreprise[197].

Les artisans seuls sont ainsi particulièrement fragilisés face à des entreprises, ou des groupes, bien structurés, organisés sur le modèle de l'entreprise, c'est-à-dire répondant à une exigence unique de profit. Dans ce cas, l'observation détaillée de terrain nous montre que les *hommes de métier* savent se mobiliser ensemble pour défendre leurs intérêts propres, tout en conservant leurs pratiques et leur culture de métier.

Je précise également que n'importe quel artisan ne s'investit pas dans une telle démarche : ceux qui sont à l'initiative de ces regroupements sont souvent des *hommes de métier* de type entrepreneurial. À ce sujet, Michel Auvolat a bien montré que les coopératives pérennisent la conception ancienne de l'artisanat autour du métier, tout en tirant vers une conception plus commerciale de l'activité.

L'individualisme supposé des artisans repose en fait sur leur désir de rester indépendant. Autrement dit, ils souhaitent qu'aucune instance extérieure ne régisse leur travail. Or, quand la concurrence se fait trop forte, c'est bien leur liberté qui est menacée : ils sont alors contraints de se plier aux exigences du marché et à la loi de ceux qui sont les mieux organisés. C'est dans un tel contexte que certains artisans mutualisent leurs efforts et leur force. Mais ils ne s'unissent pas de n'importe quelle façon et, là encore, le respect de l'indépendance reste la

[197] Auvolat Michel, « Les coopératives d'artisans, du métier au développement coopératif », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 307, 2008, p. 58-66 et, plus globalement, voir l'ensemble du dossier portant sur « les coopératives d'entreprises ».

condition de leur rassemblement. Le cas de la Coopérative Turballaise est, en ce sens, particulièrement éclairant. Cette structure, qui réunit plusieurs artisans, leur garantit l'indépendance souhaitée. En effet, chaque adhérent participe aux chantiers obtenus par la coopérative et est rémunéré à hauteur de son investissement dans le projet collectif. Chacun conserve, par ailleurs, une activité professionnelle en dehors du cadre de la coopérative, qui constitue finalement un des clients de chaque artisan adhérent.

LES ARRANGEMENTS INFORMELS

Les « coups de main » entre collègues

Bien qu'ils exercent, pour la plupart, seuls ou en petit comité au sein de leur atelier, les *hommes de métier* participent à de fréquents « arrangements entre collègues ». L'expression, commune à tous les métiers, est utilisée par les artisans eux-mêmes pour décrire les aides échangées entre artisans concurrents. Peu visibles car échappant aux actions formalisées d'organisations représentatives, les pratiques de solidarité de métiers sont très fréquentes et concernent tous les métiers de l'artisanat. Elles sont d'ailleurs parfois délibérément passées sous silence car interdites.

C'est notamment le cas des entraides passées entre des réparateurs automobiles de marques différentes. Les *hommes de métier* de ce secteur racontent fréquemment des anecdotes de ce type : la réparation des véhicules récents exige de disposer de matériels que les constructeurs ne fournissent qu'aux membres de leur réseau, c'est-à-dire à ceux qui possèdent leurs « panneaux ». Or, la plupart des garages proposent des réparations toutes marques et se retrouvent ainsi parfois démunis face à une panne exigeant un équipement particulier. Des réparateurs s'échangent alors des « coups de main » sur la base de la solidarité de métier : des garagistes de l'enseigne Renault conduisent ainsi, par exemple, un véhicule de marque Citroën à un « collègue-concurrent » pour qu'il vienne à bout d'une panne. Ce dernier fera appel au savoir-faire et au matériel du premier au moment où il ne saura pas lui-même réparer une voiture de marque Renault. Les *hommes de métier* contournent ainsi, en toute discrétion, les prérogatives imposées par les constructeurs avec qui ils sont liés par un contrat. De cette façon, ils assurent leur service à l'insu de la marque, comme du client. « *On travaille en*

bonne intelligence ! », conclut Bernard Rivalan, réparateur automobile installé à Nantes, qui fut de nombreuses années agent Renault.

Là encore, il est important de préciser que l'on retrouve ces pratiques d'entraide dans tous les secteurs. On se prête du matériel dans le bâtiment, on se dépanne en pièces de rechange dans l'artisanat de réparation. On se remplace les jours de repos et les vacances pour fournir les dépôts de pain dans la boulangerie…

Les représentants qui tissent du lien

Au-delà de cette entraide directe entre artisans, une multitude d'acteurs (représentants de commerce, livreurs de matériel ou de matière première…) tissent aussi du lien entre les *hommes de métier*. Ils sillonnent le territoire et échangent, d'atelier en atelier, informations et conseils. Autrement dit, les artisans n'exercent pas leur activité de manière isolée. Plus que de simples « démonstrateurs de matériel » ou des « preneurs et livreurs de commandes », ces « représentants » ou « commerciaux » créent et entretiennent un lien professionnel. Et si de nombreux *hommes de métier* délèguent à leur épouse tout ce qui ne relève pas de l'aspect productif de leur activité, la plupart tiennent à conserver un lien direct avec ces professionnels : ils les reçoivent souvent et échangent avec eux. Les artisans se renseignent ainsi sur l'actualité du matériel, les nouvelles techniques et les nouveaux matériaux, mais ils prennent et donnent aussi d'autres informations : les échanges portent alors sur les prochains départs (de collègues artisans ou de salariés), les opportunités de rachat de matériel, de fonds de commerce… Ce réseau existe dans tous les métiers ; les boulangers l'appellent entre eux avec humour « radio-pétrin ». Dans ce secteur, le réseau est si solide et fermé qu'il exclue les CMA de toutes transactions. Une salariée permanente de la CRMA m'avouait que les opérations de transmission-reprises d'entreprises artisanales en boulangerie se déroulaient « en interne ». Alors qu'elle informe, conseille et met en relation cédants et repreneurs d'entreprises artisanales, la CMA est donc court-circuitée, dans certains secteurs, par ce réseau professionnel.

Au-delà du rôle d'information joué par ce réseau, certains des acteurs qui le constituent incitent et aident à la mise à son compte, excluant du même coup tout candidat entrepreneurial issu de l'extérieur. Certains fournisseurs facilitent ainsi l'installation d'*hommes de métier* en proposant au candidat un prêt, lui permettant de réunir l'apport personnel initial indispensable

à l'octroi d'un emprunt bancaire. C'est, par exemple, une pratique courante chez les minotiers qui aident ainsi des boulangers à se mettre à leur compte.

En conclusion, on peut affirmer que des *hommes de métier* s'installent et se maintiennent encore aujourd'hui dans l'artisanat grâce notamment à une solidarité professionnelle. Autrement dit, le modèle du métier perdure en partie grâce aux entraides et regroupements, si divers soient-ils.

Si l'on s'en tient à ce qui se voit globalement, c'est-à-dire à ce qui se compte (comme le nombre de coopératives artisanales), on conclura bien sûr à l'individualisme des artisans. L'erreur repose en fait sur le choix des marqueurs révélant l'individualisme, ou au contraire, la coopération des artisans. Si ce discours persiste, c'est parce qu'il ne s'appuie pas suffisamment sur une observation détaillée de terrain. J'ajoute que les artisans eux-mêmes ont parfois intérêt à cacher leurs pratiques d'entraides, comme c'est le cas dans le secteur automobile où les marques interdisent à leurs ressortissants d'aider un professionnel qui ne serait pas membre de leur réseau. Enfin, contribuant à alimenter la figure valorisante du *self-made-man*, les artisans taisent aussi fréquemment ces pratiques d'entraide qui leur semblent ternir l'image qu'ils souhaitent donner d'eux.

CHAPITRE 2

LE CAPITAL D'AUTOCHTONIE

La crise de la transmission n'empêche pas la cession d'entreprises artisanales. Je rappelle en effet que, selon la CRMA Pays de la Loire, les reprises représentent 25 % des immatriculations au Répertoire des métiers. Si les entreprises qui sont vendues sont avant tout celles qui sont jugées les plus rentables, dirigées par des *entrepreneurs,* qu'ils soient *chefs d'entreprise* ou *hommes de métier entrepreneuriaux*, des entreprises aux mains d'*hommes de métier traditionnel* sont parfois aussi transmises. Au cours de mon enquête, j'ai même pu observer des cas où des *hommes de métier* refusaient de transmettre leur entreprise à des candidats au profil *entrepreneurial* et *gestionnaire*, préférant des repreneurs moins bien dotés en capitaux économique et culturel. On peut s'étonner d'un tel paradoxe, au regard du contexte longuement décrit dans la première partie de cette thèse, qui pointait notamment les difficultés d'installation pour les *hommes de métier* au faible niveau de formation et sans apport personnel. De quelle(s) ressource(s) disposent ces repreneurs, qui leur permettent de supplanter les plus qualifiés et les plus fortunés ? Comment et dans quel contexte mobilisent-ils ces atouts ?

LE TERRITOIRE COMME RESSOURCE SOCIALE

Les cas où la transmission de l'entreprise artisanale s'opère au profit d'un candidat peu (ou moins bien) doté en capitaux économique et culturel ne se déroulent pas dans n'importe quel environnement. J'ai pu observer de telles situations dans les petites communes que j'ai étudiées. La dimension territoriale semble donc jouer un rôle majeur.

Le capital d'autochtonie : un capital social populaire bénéficiant aux « enracinés » visibles localement

Le territoire apparaît, au premier abord, comme une donnée, une réalité visible bornée par des frontières. C'est seulement en observant attentivement les phénomènes sociaux qui se déroulent en son sein, qu'il ne se donne plus à voir comme le simple cadre géographique entourant un événement, mais bien sous un jour nouveau, et notamment celui d'une ressource possédée par certains que l'on peut identifier comme étant des « gars du coin »[198].

[198] « *Et vous, vous êtes d'où ?* » ; c'est par la répétition de cette question, quasi systématiquement posée autour d'un verre convivial que mes interviewés ne manquaient pas de m'offrir à l'issue de mes entretiens, que je me suis interrogée sur la question de l'importance de « l'espace en héritage ».

Des sociologues ont travaillé sur la dimension spatiale des ressources sociales, notamment à travers le concept de « *capital d'autochtonie* ». De quoi s'agit-il, et en quoi ce concept peut-il nous éclairer sur la transmission d'entreprises artisanales ?

Le concept d'autochtonie a été introduit par Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon dans un article portant sur l'organisation de la chasse et le sens de sa pratique[199]. Insistant sur la méthodologie suivie, ils entament leur papier par une double mise en garde : d'abord contre « *une certaine anthropologie culturelle* » pratiquant une observation rapprochée sans s'armer de techniques d'objectivation, ensuite contre la tradition de la neutralisation sociographique, qui catégorise les pratiques sans davantage interroger leur sens.

Un texte écrit par Laurence Wylie fait l'objet de la première critique ; il s'agit du récit d'une réunion très animée de la société de chasse de la commune de Peyranne. L'auteur y relate, de manière détaillée, l'altercation qui explose entre les chasseurs locaux présents à cette assemblée. Le conflit est décrit comme une querelle au caractère saugrenu et au motif apparent dérisoire. Cependant, sans analyser ce qu'il signifie, Laurence Wylie l'oppose à la soudaine et aussi surprenante accalmie retrouvée peu après : à l'issue de la conflictuelle réunion, ces mêmes chasseurs sont en effet décrits rassemblés gaiement autour d'un pastis, dans un café voisin. Et de conclure à l'irrationalité de la situation : « *La chasse est la grande passion des hommes de Peyranne* ! ». Or, pour Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon, cette description stylisée tournant à la « *pagnolade* » et ne dégageant que l'apparente absurdité de la scène, masquerait en fait l'absence d'analyse du chercheur. Pour autant, et toujours selon ces mêmes auteurs, la froide neutralisation sociographique ne permettrait pas davantage d'interpréter le phénomène : recensant et comptant les pratiques, elle conduirait à inscrire la chasse parmi d'autres pratiques de loisirs et omettrait ainsi d'interroger le sens social de la pratique.

Partant de ce constat, Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon tentent d'aborder la chasse sans accepter l'objet pré-construit et de « *s'interroger sur les processus sociaux de constitution et de définition des pratiques* ». C'est dans cette démarche méthodologique que le capital d'autochtonie est introduit pour penser cette ressource symbolique utilisée pour l'accès aux réserves de chasse par certains ruraux. Ce sont notamment des « *ruraux dépaysannés* »,

[199] Bozon Michel, Chamboredon Jean-Claude, « L'organisation sociale de la chasse en France et la signification de la pratique », *Ethnologie française*, vol. 10, n° 1, 1980, p. 65-88.

c'est-à-dire des « *ruraux non-paysans* », « *ouvriers, employés, artisans, petits commerçants et retraités qui continuent à habiter le village où leurs parents cultivaient peut-être la terre* ». Ce capital bénéficie également aux « *couches populaires dépaysannées* ». Il s'agit de membres des classes populaires, issus du village, partis vivre en ville, mais souhaitant maintenir un lien avec leur famille et leur village d'origine, notamment par la pratique de la chasse en société communale. L'autochtonie est ainsi définie comme l'expression d'« *une relation particulière au terroir villageois, comme compensation à la dépaysannisation* », ce moment qui a vu l'effondrement du nombre des agriculteurs dans la structure sociale, conduisant les ruraux non paysans à devenir majoritaires dans les campagnes. En un mot, l'autochtonie est affirmée comme « *refus du déracinement* ».

Plus de vingt ans plus tard, Jean-Noël Retière propose une réflexion sur l'autochtonie, qu'il qualifie de « *capital social populaire* »[200]. Il fait ainsi explicitement référence au capital social dont disposent les classes supérieures, qui se voient conférer crédit et autorité grâce à l'ensemble des relations sociales dont elles bénéficient et qu'elles entretiennent. Comme ses prédécesseurs, Jean-Noël Retière critique l'image suspectée et discréditée que revêt souvent l'attachement à un espace local, rappelant la chanson de Georges Brassens raillant « *ces imbéciles heureux qui sont nés quelque part* ».

Partant de son propre terrain d'enquête (à « *Lanester, cité morbihannaise située dans l'agglomération lorientaise* », où il a étudié l'identité ouvrière dans la préparation de sa thèse de doctorat, au cours des années 1980) l'auteur précise davantage la définition du capital d'autochtonie. Il s'agit, pour les classes populaires, du « *fait et/ou du sentiment d'appartenir à l'espace local dans la participation à la vie publique, au double sens de l'engagement et de l'intérêt a minima manifesté pour la chose publique* ». Et c'est bien là qu'est l'avancée dans la construction du concept. Malgré l'importance de la durée de l'inscription locale de la lignée (puisque l'autochtonie est un capital et s'hérite donc par la famille), il ne suffit pas d'être natif du lieu ou d'y résider de longue date pour se voir conférer un tel capital, encore faut-il y exercer « des compétences statutaires particulières » : « *La reconnaissance d'un lignage communal qu'autorise virtuellement l'ancienneté familiale de résidence ne s'établit et ne se partage que si l'intégration familiale et/ou individuelle dans les réseaux de l'aristocratie*

[200] Retière Jean-Noël, « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, vol. 16, n° 63, 2003, p. 121-143.

ouvrière se vérifie »[201]. Ainsi, une fraction seulement capitalise, et même revendique, son autochtonie. Dans son terrain, il s'agit de « *ceux qui nageaient comme des poissons dans l'eau dans les arcanes municipales et associatives* », formant ainsi ce qu'il appelle une « *aristocratie ouvrière* » : ce sont des ouvriers de l'arsenal, c'est-à-dire des ouvriers à statut d'État. Mais, disposer d'un tel statut est loin d'être une condition pour bénéficier, ailleurs, d'un capital d'autochtonie, et la population étudiée par Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon le prouve. À mon sens, l'essentiel est d'appartenir au réseau de parenté ou de sociabilité d'un membre du groupe travaillant au sein de l'organisation économique dominante de la commune et d'y être visible localement. Ainsi, les Lanestériens jouissant d'une telle autorité s'occupaient bénévolement du foot, du club de boule, de la mutuelle ou du théâtre, et c'est sur le mode du dévouement qu'ils accédaient à cette notoriété locale.

Les autochtones ligériens

Cette définition du capital d'autochtonie offre une clé de lecture indispensable à la compréhension de pratiques d'artisans installés dans des communes rurales. Certains d'entre eux bénéficient en effet de cette ressource sociale limitée à un territoire et l'entretiennent à travers leurs pratiques.

« ***Quand je me suis installé, je connaissais 95 % des habitants d'Abbaretz !*** »**…**

Pierre Chenu, électricien installé à Abbaretz[202]

Abbaretz, située à une quarantaine de kilomètres au nord de Nantes, compte un peu plus de 1 700 habitants. Éloignée des deux principales zones d'activités du département, elle s'inscrit dans un territoire agricole d'élevage, essentiellement laitier mais aussi de production de viande bovine. Comme dans toutes les zones rurales, la densité artisanale y

[201] Retière Jean-Noël, *Identités ouvrières. Histoire sociale d'un fief de Bretagne 1909-1990*, Paris, L'Harmattan, 1994, p. 115.

[202] J'ai contacté Pierre Chenu par téléphone, après avoir mené un entretien avec son frère Jacques, maçon âgé de plus de 50 ans et installé dans la même commune. Comme je lui ai signalé que j'avais déjà vu son frère dans le cadre de cette recherche, il a tout de suite accepté que nous nous rencontrions et nous avons immédiatement fixé un rendez-vous un soir de la semaine, après que l'artisan ait accompli sa journée de travail. Monsieur Chenu m'a accueilli à son domicile (mitoyen de la boutique) ; l'entretien, qui a duré environ deux heures, s'est déroulé dans la cuisine.

est plus importante qu'en ville. La population d'Abbaretz était, jusque-là, vieillissante, mais quelques jeunes familles se sont récemment installées sur la commune. Cependant, l'arrivée de cette population d'origine urbaine, qui « profite » de la proximité de l'axe routier Nantes-Rennes, bénéficie davantage aux communes qui bordent la « 4 voies », dont Abbaretz est éloignée d'une dizaine de kilomètres, reliée par une petite route départementale. Mais, même moins massivement, ces nouvelles familles emménagent à Abbaretz, où l'on trouve les services de « première nécessité » : médecin, pharmacie, boulangeries et même une « supérette » ─ diversification de la boucherie qui n'aurait pas pu « tenir » avec cette seule activité. Trois cafés animent par ailleurs encore le bourg. Sans être un lieu de longue tradition ouvrière, la richesse du sol a vu quelques sociétés s'implanter localement dans la perspective de son exploitation. Du point de vue des institutions éducatives, les enfants doivent quitter la commune pour aller au collège, mais deux écoles, une publique, l'autre privée, leur dispensent sur place un enseignement primaire.

Pierre et Élisabeth Chenu, à la tête d'une entreprise artisanale d'électricité, plomberie et chauffage, ont toujours vécu à Abbaretz. Leurs propres parents y sont nés et leurs enfants y résident encore aujourd'hui. Fils d'un ouvrier travaillant à la mine[203] devenu OS d'une usine de la commune voisine, Pierre Chenu a cinq frères et sœur : après avoir exercé le métier de couturière en usine de confection, son unique sœur s'est mariée pour travailler ensuite « *en ferme* » avec son époux. Quant à ses frères, ils ont tous appris un métier artisanal : on compte un charcutier, un carreleur, un maçon et un plâtrier. Les deux derniers se sont d'ailleurs mis à leur compte dans la commune. Et si le plâtrier est aujourd'hui décédé, son fils lui a succédé[204].

En 1965, et pour une durée de trois ans, Pierre Chenu entre en apprentissage en alternance entre un centre de formation et un patron, installé dans la commune d'Abbaretz. Après l'obtention de son CAP, il reste ouvrier dans la même entreprise jusqu'en 1975, époque à laquelle il décide de se mettre à son compte. Malgré une bonne entente avec son patron, M. Chenu juge que celui-ci « *se relâche* » un peu : signe, selon lui, de sa perte de

[203] À Abbaretz, l'ancienne mine, qui n'a été en activité que durant cinq ans, dans les années 1950, est aujourd'hui transformée en zone de loisirs où l'on pratique désormais ski nautique, delta-plane, parapente et VTT.

[204] Je précise que j'ai interviewé non seulement Pierre Chenu (et sa femme, Élisabeth, qui nous a rejoints au cours de l'entretien), mais aussi son frère (Jacques) et son épouse (Marie), ainsi que leur neveu, Frédéric Chenu, plâtrier nouvellement installé à Abbaretz.

professionnalisme, des artisans extérieurs à la commune viennent à Abbaretz faire des chantiers qui devraient être « *normalement* » honorés par l'artisan local.

En 1976, Pierre Chenu, alors âgé de 24 ans, s'installe donc à Abbaretz comme électricien. Sa femme, Élisabeth, quitte alors son emploi d'ouvrière dans la beurrerie d'une commune voisine pour suivre son mari. Disposant initialement d'un simple local professionnel, le couple ouvre rapidement un magasin de vente de matériel électroménager. Madame Chenu tient la boutique, gère le secrétariat, rédige les devis « au propre » et s'occupe de la facturation[205]. Tout ce qui relève de l'aspect technique de l'activité est le domaine réservé de M. Chenu : interventions chez les clients, suivi de chantiers, réalisation de devis, ainsi que l'accueil des représentants de commerce. Au moment de son installation, Pierre Chenu connaît quasiment tous ses clients, des particuliers installés localement, notamment dans la commune : « *Quand je me suis installé, je connaissais 95 % des habitants d'Abbaretz !* ». Ceux-ci l'estiment et reconnaissent son travail, notamment pour l'avoir vu intervenir en tant qu'ouvrier dans l'entreprise de son ex-patron ; ils lui font confiance et lui demandent rapidement d'intervenir pour des problèmes de plomberie et de chauffage. C'est pour répondre à cette demande que l'artisan embauche un ouvrier qualifié en plomberie et fera former plusieurs apprentis au sein de son entreprise en électricité, ainsi qu'en plomberie et chauffage. Certains salariés partiront pour s'installer à leur compte, d'autres seront « *piqués par des grosses boîtes de Nantes* », contre lesquelles il est impossible de rivaliser (« *Ils proposaient des voitures de fonction !* »). L'un décidera de suivre sa copine, qui a trouvé un emploi « *à l'extérieur* », et un dernier de repartir dans « *son pays* » d'origine (à une soixantaine de kilomètres d'Abbaretz). Au moment de notre rencontre, le couple emploie deux salariés qualifiés en électricité et plomberie-chauffage, au service d'une clientèle locale, constituée par « le bouche à oreille ».

La famille Chenu, ancrée de longue date à Abbaretz, bénéficie d'un vaste réseau d'interconnaissance locale et entretient ce capital social en participant activement à la vie de la commune. Pierre Chenu a ainsi été pompier volontaire durant vingt ans.

[205] Le domaine social, et notamment les bulletins de paie des salariés, est confié à un comptable, recommandé par un cousin, lui-même installé à son compte comme maçon.

Le capital d'autochtonie ne fonctionne pas dans n'importe quel lieu. Le territoire dans lequel il est mobilisé doit être de petite taille, c'est-à-dire une commune (ou un ensemble de communes) réunissant un nombre limité d'habitants. Celles où j'ai observé la présence et l'usage d'une telle ressource locale ne comptent jamais plus de 6 000 habitants. Le plus souvent, ces communes appartiennent à une zone rurale. Autrement dit, ce ne sont pas de simples communes-dortoirs situées en périphérie de grandes villes ; on observe, au contraire, une certaine vitalité de l'activité économique à l'intérieur des territoires où le capital d'autochtonie joue un rôle. Là-bas, l'interconnaissance y est importante : les résidants se connaissent, discutent et échangent régulièrement. Un sentiment d'appartenance à la communauté locale unit les habitants qui se sentent « obligés » à l'égard du groupe de résidence.

Tous les habitants de la commune ne disposent pas pour autant d'un capital d'autochtonie. Ceux qui bénéficient de cette ressource locale et l'exploitent appartiennent à une famille ancrée de longue date dans le territoire. Si l'on reprend l'exemple de Pierre et Élisabeth Chenu, l'appartenance familiale à la commune est évidente. L'un et l'autre sont nés à Abbaretz, tout comme leurs parents respectifs. La génération suivante s'inscrit aussi dans le réseau local puisque les fils du couple d'artisan vivent aussi dans la commune, et l'un d'eux y exerce son activité professionnelle. La famille élargie maille aussi le territoire local : frères, sœurs, cousins et neveux habitent « dans le coin ».

On l'a précisé précédemment, les individus possesseurs de capital d'autochtonie sont aussi particulièrement visibles à l'échelle locale. Ils s'investissent au sein de leur commune dans des activités professionnelles et extra-professionnelles.

Le domicile, l'atelier, et éventuellement la boutique des artisans dotés en capital d'autochtonie, sont implantés dans la commune. Taux non négligeable, environ 30 % des sortants sont fils d'exploitants agricoles (17/59). La plupart d'entre eux étaient d'ailleurs installés dans la commune même ou dans un proche rayon. Ce taux s'élève à près de 35 % si l'on ne s'intéresse qu'aux sortants des communes rurales, c'est-à-dire si on exclut la sous-population des Nantais (15/43). La majorité de ces artisans s'accorde d'ailleurs à penser que la visibilité locale de leur nom de famille a favorisé le démarrage de leur activité. Cette reconnaissance a permis d'accélérer le processus de confiance nécessaire à tout échange

marchand[206]. Les clients/habitants savaient que l'artisan était « le fils untel », ou mieux, cherchaient à aider « le fils untel » débutant son activité dans la commune ; il y a derrière cette attitude non seulement la volonté de « faire travailler » quelqu'un appartenant au réseau d'interconnaissance, mais aussi de contribuer au dynamisme économique local en favorisant une entreprise implantée dans la commune. Ainsi, Michel Boisseau, réparateur en électroménager, appartient à une famille connue et installée de longue date à Machecoul. Ses parents, maraîchers, vendaient régulièrement leurs produits sur les marchés locaux. L'artisan reconnaît lui-même l'effet de dynamisme des demandes, en particulier au démarrage de son activité, qu'a permis le fait d'être le fils d'une famille localement visible. Remarquons par ailleurs que la zone de chalandise des artisans dotés de capital d'autochtonie s'inscrit dans un espace local restreint ; et, si certains dépassent leur périmètre ordinaire, c'est qu'il s'agit d'une demande émanant de quelqu'un qu'ils connaissent et à qui ils ne peuvent refuser d'honorer sa commande.

Pour se voir conférer les attributs du capital d'autochtonie, encore faut-il exercer, dans la commune d'appartenance, des compétences statutaires particulières. Au-delà de l'activité professionnelle, il s'agit d'être visible par un engagement actif au sein d'institutions locales, qu'il s'agisse de mandats électifs ou de fonctions associatives. On se souvient des Lanestériens identifiés par Jean-Noël Retière comme des autochtones, qui s'occupaient bénévolement du foot ou de la mutuelle. Mes enquêtés, dotés en capital d'autochtonie, s'investissent de la même façon, au service de la vie municipale. Ainsi, on n'est pas surpris de savoir que Pierre Chenu a été, durant 20 années, pompier volontaire de la commune pour « *donner de son temps et rendre service aux gens* »[207]. Vu la proximité entre la caserne et son domicile, il se targue d'avoir toujours été le premier arrivé, chaque fois que retentissait la sirène (« *ceux qui étaient là avant, c'est qu'ils étaient déjà sur place !* »). S'il n'appartient plus au corps des sapeurs-pompiers, il affirme cependant « *participer toujours aux bons trucs* », repas et voyages, qui soudent ce collectif. Mais c'est la famille Chenu dans son ensemble, et au-delà du simple fait d'être natif d'Abbaretz, qui témoigne d'un fort ancrage local, en participant activement à la vie de la commune : l'un des frères Chenu était

[206] Certains observateurs de l'artisanat ont d'ailleurs bien compris le rôle crucial de la transmission de la confiance en même temps que de la clientèle pour pérenniser l'activité de l'entreprise. Ainsi, un grand nombre de repreneurs continuent de faire figurer le nom de leurs prédécesseurs sur la devanture de l'entreprise rachetée car il constitue un gage de reconnaissance et de confiance pour les clients.

[207] Précisément, on notera que Jean-Noël Retière a, entre autres, mis en évidence l'enjeu du capital d'autochtonie pour saisir l'engagement singulier de pompiers volontaires enracinés, *cf*. Retière Jean-Noël, « Être sapeur-pompier volontaire. Du dévouement à la compétence », *Genèses*, 16, 1994, p. 94-113.

notamment conseiller municipal et « *s'occupait de la Croix Rouge* », quand un autre participe encore à la Commission développement économique de la Communauté de communes. Le jeune neveu, plâtrier, qui a succédé à son père, poursuit également cet investissement : s'il refuse, parce qu'il a un enfant en bas âge, de rejoindre, pour le moment, l'équipe du conseil municipal qui l'a sollicité, il s'investit tout de même dans des associations sportives locales, comme le volley-ball qu'il pratique avec des amis. Et, même s'il déclare ne « *pas être très foot* », il donne chaque année une somme d'argent au club, officiellement comme sponsor, pour que le nom de son entreprise apparaisse sur le panneau sportif. Bien qu'il refuse des chantiers et se dise assailli de demandes impossibles à satisfaire, sa notoriété n'étant plus à faire, il reconnaît que « *c'est plus pour les aider qu'autre chose !* ».

Loin de se réduire au cas Chenu, la visibilité locale des artisans que j'ai interviewés en zone rurale est monnaie courante. Christian Guénard, l'aîné des deux frères installés à Machecoul en prothèse dentaire est élu au conseiller municipal. Marcel Dousset, artisan métallier-serrurier installé à Abbaretz, fils d'agriculteurs locaux, occupe par ailleurs la fonction d'adjoint au maire de sa commune. Marie-Jeanne Braton, qui a d'abord été ambulancière-salariée avant de s'installer à son compte à Machecoul, s'est, elle aussi, fortement investie localement : elle a longtemps été bénévole dans diverses associations, l'amicale laïque notamment, et a animé des cours de danse au sein de la commune. Son associée est elle-même localement très visible : issue du pays, elle a épousé un « gars du coin », aujourd'hui pompier volontaire et par ailleurs musicien fortement impliqué dans l'animation de la commune.

L'influence du capital d'autochtonie dans la transmission d'entreprises artisanales

Si les cas précédemment décrits montrent que le capital d'autochtonie détenu par ces artisans a certainement facilité en son temps leur installation puis le maintien de leur activité, l'actuel choix de leur repreneur est aussi fortement déterminé par cette dimension locale.

> ***…« Il faut trouver quelqu'un qui corresponde aux gens » :***
> la transmission de l'entreprise artisanale des Chenu.

Approchant de l'âge de la retraite et sensibilisé par une réunion d'information organisée par la Chambre de métiers à l'intention des futurs cédants d'entreprises artisanales, le couple Chenu décide de se faire accompagner pour la mise en vente de son entreprise : une évaluation est établie et des repreneurs potentiels sont aiguillés par la Chambre de métiers vers M. et Mme Chenu. Sont essentiellement dirigés des candidats que Mme Chenu qualifie de « *financiers* » : il s'agit d'individus sans savoir-faire professionnel, intéressés par la seule gestion de l'entreprise sans participer à son activité productive. Ils « *défilent* » chez les artisans : « *À une époque, c'était toutes les semaines qu'ils en envoyaient, voire deux par semaine !* », rapporte Mme Chenu. Ils leur demandent de « *poser cartes sur table* », les incitent à augmenter l'activité et à poursuivre les investissements avant que la transaction n'ait lieu. À l'inverse, ces candidats souhaitent rester discrets sur leur identité ; certains semblent être cadres de grosses entreprises, fournisseurs de matériaux à des artisans et désirant que leur reconversion professionnelle en projet ne soit pas révélée. Ils dévoilent ainsi à peine leurs noms, restent muets sur leur profession et surtout n'indiquent nullement « d'où ils viennent ». Il semble que certains soient originaires de la région parisienne, attirés par le potentiel que promet la future création d'un aéroport international au nord de la Loire, sur l'axe Nantes-Rennes. L'un des candidats qui manifeste le plus d'intérêt pour le rachat de l'entreprise (« *Il est venu longtemps celui-là ! Et des demi-journées entières* ! »), éveille la méfiance du couple : il ne se déplace jamais avec le même véhicule (« *immatriculé tantôt en 44, tantôt en 35* »). Les rencontres ne se décident qu'à l'initiative du repreneur potentiel, qui demande au couple de faire des efforts supplémentaires en matière de développement de l'entreprise, de manière à supporter le coût d'un improductif ; il s'agit, autrement dit, que l'activité génère suffisamment de marge pour que le dirigeant ne se consacre qu'aux tâches de gestion et de commercialisation. Aucun terrain d'entente ne sera trouvé entre les deux parties et la transaction n'aura finalement pas lieu avec celui que Mme Chenu finit par nommer « *le 35-44* », les deux numéros de département dont il semble être issu.

C'est au contraire un jeune homme inscrit dans le réseau local et familial qui est pressenti pour reprendre les rênes de l'entreprise : introduit par un ami de la famille, leur successeur, Mickaël, 27 ans, plombier qualifié, habite à proximité de la commune. Le couple me relate les faits : lors d'un déjeuner chez les artisans, Xavier, un ami qui réalisait des travaux chez un des fils Chenu (« *Comme on le connaissait bien, il mangeait avec nous le midi, on n'allait pas le faire rentrer chez lui* ») leur confie connaître quelqu'un peut-être intéressé

par la reprise de leur entreprise. Le samedi suivant, Xavier accompagne Mickaël chez les Chenu pour discuter de l'affaire. Huit jours plus tard, l'accord est conclu. Quittant son ancien patron pour se faire embaucher comme ouvrier par M. et Mme Chenu, Mickaël devrait racheter leur entreprise quand ils partiront en retraite (« *Mais, il n'y a rien de signé hein, c'est un engagement oral !* »). Si ce repreneur n'est pas originaire d'Abbaretz, il vient d'une petite commune située non loin de là, ce qui rassure M. Chenu : « *C'est à 12 km, ça reste la région !* ». Là-bas, sa femme y exerce une activité de coiffeuse, métier artisanal conférant une certaine visibilité locale.

La détention d'un capital d'autochtonie, ou plutôt, dans le cas Chenu, la non-détention de ce capital par le premier candidat repreneur, influe directement sur les négociations relatives à la cession de l'entreprise. Inversement, être un « gars du coin » procure au second candidat un avantage certain aux yeux des cédants. Ceux-ci possèdent en effet le pouvoir d'accepter ou de refuser l'offre d'un repreneur potentiel, ce qui les met en position d'agent décideur.

Essayons de comprendre pourquoi ces artisans enracinés localement tiennent tant à ce que leur entreprise revienne aux mains d'un dirigeant issu du territoire. Et ne concluons pas trop rapidement à l'irrationalité de la situation ou, pire, au chauvinisme de ces individus, qui, comme nous l'indiquaient Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon, nous masque en fait le sens de leur pratique.

Le choix du repreneur est crucial pour M. Chenu au regard de sa clientèle. « *Ça fait 40 ans que je vais chez eux !* », justifie-t-il. Et d'expliquer sur le registre du dévouement à la communauté locale, l'importance de la disponibilité, ne pas regarder l'heure ou le jour de la semaine pour aller dépanner « *dans les fermes, les personnes âgées l'hiver ou le boulanger la nuit* ». On se souvient que Pierre Chenu justifiait son engagement comme pompier volontaire avec ces mêmes arguments du dévouement à la population locale. Il s'agit aussi, même si M. Chenu ne l'avoue pas directement, de se voir reconnu et gratifié par les habitants d'Abbaretz qui formaient les principales victimes secourues. Cette reconnaissance locale est primordiale, même lorsque les artisans auront achevé leur vie professionnelle, car ils appartiendront toujours à la communauté des habitants qui constituait leur clientèle. À la campagne, dans la plupart des cas, les artisans qui prennent leur retraite continuent en effet de

vivre sur place. M. et Mme Chenu se sont ainsi fait construire une maison pour le jour où ils devront quitter leur domicile attenant au magasin. Dans ces espaces où se chevauchent et se confondent vie professionnelle, familiale et sociale, la vente de l'entreprise est l'élément qui permet de se vanter d'avoir « réussi » et, même après le départ à la retraite, de bénéficier toujours de cette notoriété locale en n'ayant pas mis la population communale « dans la gueule du loup ». Ce droit de bien gagner sa vie, d'être reconnu localement, exige en contrepartie un certain nombre de devoirs : être disponible et loyal envers la communauté locale. C'est donc du fait de leur rapport au don de soi à la communauté des habitants de la commune que ces autochtones ne peuvent se résigner à céder leur entreprise à un « *extérieur* » dénué de la valeur du dévouement à l'égard des clients. Plus que de simples destinataires des produits et services ciblés par l'activité économique de l'entreprise, leurs clients incarnent la communauté locale à laquelle ils appartiennent et envers qui ils estiment avoir un devoir de solidarité.

Dans le cas Chenu, le premier acheteur potentiel néglige tout à fait, sans même s'en apercevoir, l'appartenance locale et les obligations qu'elle implique vis-à-vis du collectif. Il rend visite au couple d'artisans durant leurs heures de travail, monopolisant leur temps et s'intéressant avant tout aux documents papiers, réduisant ainsi l'activité à son strict fonctionnement chiffré. Il leur demande de consentir des efforts sur le mode du management par le seul vocabulaire de l'entreprise (« *investir* », « *développer* », et pour cela « *élargir la zone de chalandise* »…) rythmé par des encouragements intéressés (« *je compte beaucoup sur vous* »), mais sans se soucier de l'inscription locale de l'activité et de l'attachement au territoire des cédants, en un mot, sans saisir le sens de la pratique des artisans.

C'est aussi ce que les membres de la Chambre de métiers qui observent ces phénomènes, ignorant eux-mêmes la notion et le rôle du capital d'autochtonie pour comprendre ces phénomènes, soulignent l'importance du « *feeling* » dans la transmission d'entreprises artisanales. Terme aux actions quasi magiques, le « *feeling* » expliquerait à lui seul et on ne sait par quel mécanisme, que « *parfois ça passe et parfois ça ne passe pas entre un cédant et un candidat à la reprise !* »[208] Aux yeux du couple Chenu, le second candidat dispose, au

[208] Alice Barthez fait le même constat s'agissant du diagnostic proposé par les techniciens du monde agricole pour expliquer les ruptures en GAEC (groupement agricole d'exploitation en commun) : *« La notion de mésentente utilisée par les techniciens désigne tout ce qu'ils ne comprennent pas à partir de leur approche économique ou juridique des comportements, ce qu'ils appellent souvent les 'aspects psy'* ». Barthez Alice, « GAEC en rupture : à l'intersection du groupe domestique et du groupe professionnel », in Weber Florence, Gojard Séverine, Gramain Agnès (dir.), *Charges de famille, dépendance et parenté dans la France*

contraire, des qualités requises à la reprise de leur entreprise. Introduit par un ami de la famille, il est clairement identifié et géographiquement situé : lui et sa femme viennent d'une commune voisine. Ce repreneur potentiel rend visite aux artisans en dehors de leur temps de travail et ne s'intéresse pas qu'à la dimension économique de leur activité. Témoignant d'un intérêt pour la connaissance du fonctionnement local, il n'hésite pas à se faire d'abord engager comme ouvrier par les Chenu. C'est l'occasion pour lui d'apprendre à connaître la clientèle et de se faire reconnaître par elle avant de s'installer à son propre compte.

POURQUOI LE CAPITAL D'AUTOCHTONIE RÉSISTE-T-IL À LA CONCURRENCE DES CAPITAUX ÉCONOMIQUE ET CULTUREL ?

Le capital d'autochtonie n'est pas obsolète

On ne peut ainsi se résigner à conclure à la désuétude du capital d'autochtonie et s'accorder avec Jean-Noël Retière lorsqu'il indique que « *les autres catégories sociales* [non populaires] *peuvent s'appuyer sur quelques signes de réussite sociale et/ou de compétence culturelle pour s'en dispenser* »[209]. Au regard de mon terrain d'enquête, et sans négliger l'importance que revêt par ailleurs la détention de capitaux économique et culturel dans la transmission d'entreprises artisanales (notamment en ville), on peut affirmer que l'absence d'un capital d'autochtonie est parfois un frein à la reprise d'une entreprise artisanale en zone rurale. Autrement dit, pour l'appropriation de l'espace économique local, on ne peut pas toujours se dispenser d'être originaire du coin et d'y être visible.

Abbaretz aux mains d'actifs résidents

Nicolas Renahy conclut aussi sa vaste enquête à Foulange[210] sur l'obsolescence du capital d'autochtonie. Mais il explique son maintien antérieur par la « *superposition des scènes professionnelle et résidentielle* », sédentarisant la main-d'œuvre et prolongeant ainsi ce qu'il qualifie d'un « *certain genre de vie rurale* ». Au temps où l'industrie paternaliste régnait[211], les collègues dans les ateliers étaient tout à la fois les membres des réseaux de

contemporaine, Paris, La Découverte, 2003, p. 216.

[209] Retière Jean-Noël, « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *op. cit*., p. 133.

[210] Renahy Nicolas, *Les gars du coin, enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2005.

[211] Sans être naïf sur les rapports de dépendance qui pouvaient exister dans ce temps du paternalisme et céder, par là-même, à la mythologie d'un âge d'or, Nicolas Renahy observe la singularité des rapports et « *l'économie*

parenté et de sociabilités locales. En somme, c'est le salariat industriel qui structurait la démographie villageoise ; s'appuyant sur l'exemple des ouvrières qui « trouvaient » leur mari à l'usine pour la quitter et se consacrer à leur famille ainsi fondée, l'auteur explique que « *la boucle de la reproduction sociale était ainsi liée à un territoire et à une industrie données* ». C'est la fermeture de l'usine entraînant chômage massif et crise démographique qui dénouera brutalement ces liens.

Or, et pour comparer avec la situation décrite à Abbaretz, on peut dire que l'économie du territoire ne se fonde pas sur une unique industrie locale qui se serait essoufflée[212]. Il s'agit ici d'un territoire agricole encore fortement maillé par un tissu artisanal dense : au recensement de 1999, sur les 289 actifs occupés dans la commune, 117 ont été classés dans le secteur de l'agriculture et 59 individus peuvent être clairement identifiés comme relevant de l'artisanat, qu'ils soient artisans ou ouvriers (qualifiés ou non) de l'artisanat. En fait, l'économie locale reste aux mains de travailleurs d'origine locale et résidant localement ; et c'est bien ce qui diverge de Foulange, frappée par une « *délocalisation résidentielle des actifs* » : la main-d'œuvre industrielle qui travaille dans la commune s'est rajeunie tandis que la population résidentielle a sérieusement vieilli. Or, si la part des retraités d'Abbaretz reste relativement importante et même si une partie de la jeunesse locale a quitté la commune, on ne constate pas de bouleversement démographique. La relative proximité du grand pôle d'attractivité que représente la métropole départementale, ou plutôt, son accès facilité par la « quatre voies », a permis d'éviter un exode massif des jeunes, qui coupent rarement tout lien avec leur territoire d'origine. Ainsi, alors que le premier fils Chenu travaille et vit à Abbaretz, le second exerce son activité professionnelle à l'extérieur mais réside toujours dans sa commune d'origine. Le coût des loyers et la difficulté pour trouver un logement en ville encouragent même parfois le maintien sur la commune des jeunes étudiants dont les parents préfèrent supporter la dépense d'un véhicule plutôt que d'alourdir leur budget par le paiement régulier d'un loyer.

La population résidentielle d'Abbaretz témoigne même d'une certaine vitalité puisque le nombre d'habitants est en augmentation : établie à 1 511 habitants au recensement de 1999, la

de ressources pratiques et symboliques », autrement appelé capital d'autochtonie, qu'entraînaient le recrutement local et la sédentarisation de la main-d'œuvre.

[212] Je précise d'ailleurs que Lanester, la commune étudiée par Jean-Noël Retière, avait aussi la caractéristique de reposer sur une économie quasi monopolistique ; il nous précise qu'elle « *ressemblait alors à toutes ces localités vivant en symbiose avec une activité hégémonique. Songeons aux corons, aux ports de pêche, aux villes-usine où ce qui affecte le groupe résidentiel se répercute forcément sur l'univers productif et vice versa* » (Rétière Jean-Noël, *Identités ouvrières. Histoire sociale d'un fief de Bretagne 1909-1990, op. cit.,* p. 46).

population de la commune rassemblait 1 747 individus en 2006. Si Abbaretz a perdu environ un quart de sa population depuis la fin des années 1960, essentiellement à cause d'un solde migratoire négatif, elle a vu cette diminution du nombre de ses habitants ralentir à partir des années 1980 pour se stabiliser dans les années 1990, et finalement, la population de la commune a progressé ces dernières années. On constate un phénomène de rurbanisation, qui, s'il est moins intense que dans les communes qui bordent la « quatre voies », reste visible : en arrivant aux abords d'Abbaretz, on peut en effet observer des lotissements en construction.

C'est une population plutôt jeune et issue des classes sociales moyennes et supérieures qui s'est installée récemment sur la commune. La tranche d'âge des 25-39 ans apparaît la mieux représentée parmi les derniers arrivés à Abbaretz, et plus particulièrement les 15-24 ans, dont plus de 50 % n'habitaient pas encore dans la commune où ils seront recensés 9 ans plus tard. À titre de comparaison, notons que c'est 80 % des 40-59 ans qui résidaient déjà dans la commune en 1990 et près de 100 % des plus de 75 ans.

Si l'on se penche sur la répartition par catégories socioprofessionnelles à présent, on s'aperçoit que ce sont les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures qui forment les rangs des plus récents arrivants, avec, respectivement, et toujours selon les chiffres du recensement de 1999, 45 et 40 % d'entre eux qui n'habitaient pas la commune en 1990. Et parmi les professions intermédiaires, catégorie socioprofessionnelle qui réunit le plus de nouveaux arrivés sur la commune, ce sont celles qui relèvent de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés qui sont les plus nombreuses : plus de la moitié de ceux que l'on peut qualifier de membres des classes moyennes cultivées n'habitait donc pas encore Abbaretz neuf ans avant le dernier recensement[213]. Si on ne dispose pas de données plus récentes, on peut tout de même, au regard de l'augmentation globale de la population depuis 1999 et compte tenu des informations qualitatives qui m'ont été fournies par une secrétaire de mairie, affirmer que ces arrivées sur la commune se sont accélérées.

En résumé, la structure de Foulange que nous décrit Nicolas Renahy diffère de celle d'Abbaretz : dans la première, on assiste à un essoufflement de la population résidentielle, vieillissante et dont l'effectif ne cesse de diminuer (950 habitants en 1975 pour à peine plus de 600 en 1990 et en 1999), alors que des salariés extérieurs à la commune viennent y trouver

[213] Les contremaîtres représentent, proportionnellement aussi, une des catégories socioprofessionnelles rassemblant les plus récents installés sur la commune, mais, les effectifs réels (4 sur 7) nous invitent à la prudence, nous interdisant l'analyse d'une quelconque évolution du groupe.

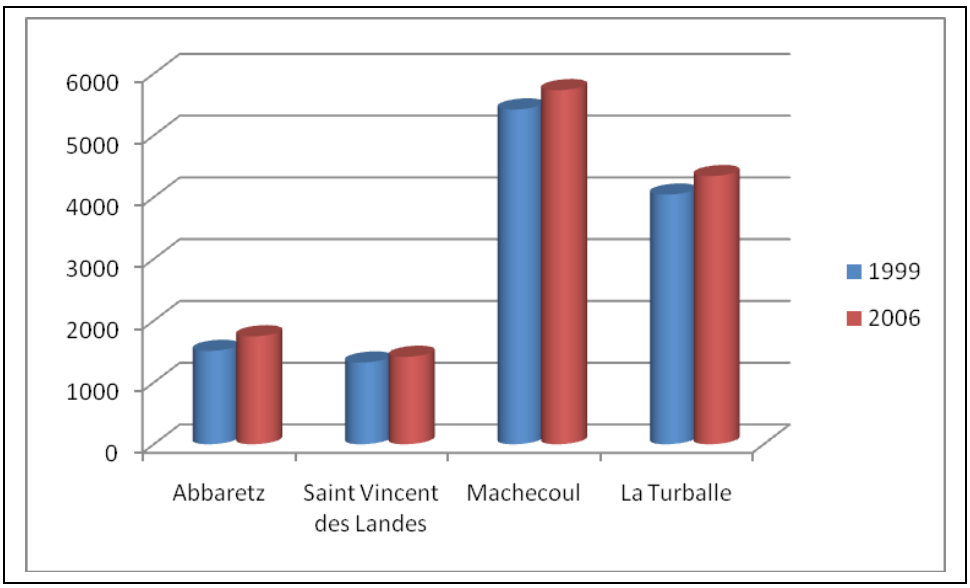
du travail sans s'y loger. À l'inverse, l'économie d'Abbaretz reste aux mains de ses résidants, essentiellement travailleurs agricoles et de l'artisanat. Là, une population plutôt jeune et appartenant aux classes moyennes cultivées et aux classes supérieures s'installe dans la commune, tout en travaillant à l'extérieur.

Une configuration similaire dans les autres communes

Loin de se réduire à la commune d'Abbaretz, le capital d'autochtonie témoigne de sa vitalité dans les autres zones rurales que j'ai étudiées. Si ces communes présentent évidemment des visages démographiques variés, elles diffèrent toutes des caractéristiques soulevées par Nicolas Renahy pour expliquer l'affaiblissement du capital d'autochtonie à Foulange. Premièrement, aucune de ces communes ne voit sa population résidentielle diminuer. Deuxièmement, la majorité des travailleurs exerçant dans ces communes y résident également. Enfin, de jeunes arrivants issus des classes moyennes et supérieures viennent s'installer dans ces communes sans y exercer leur activité professionnelle.

Le nombre d'habitants ne cesse d'augmenter dans toutes les communes que j'ai étudiées (voir graphique suivant).

Nombre d'habitants en 1999 et en 2006
dans les communes d'Abbaretz, Saint Vincent des Landes, Machecoul et La Turballe



Source : INSEE

Je l'ai indiqué précédemment, la population d'Abbaretz est passée de 1 511 habitants en 1999 à 1 747 en 2006[214]. On comptait 1 323 habitants au recensement de 1999 puis 1 415 habitants en 2006, à Saint Vincent des Landes. De la même façon, la population municipale de Machecoul rassemblait 5 420 individus en 1999 alors qu'elle en réunissait 5 732 en 2006. Enfin, les Turballais étaient au nombre de 4 042 en 1999 et 4 341, sept ans plus tard. Loin de s'affaiblir donc, la population résidentielle progresse au fil des années au sein des communes de Loire-Atlantique que j'ai enquêtées. Cette augmentation du nombre d'habitants n'est d'ailleurs pas sans poser quelques difficultés en termes d'infrastructure notamment. Il s'agit d'ailleurs d'une vive source de tension entre locaux et « extérieurs » nouvellement arrivés : des enfants issus de la commune sont parfois forcés de s'installer hors du territoire municipal car l'augmentation des tarifs fonciers ne leur permet plus de louer ou d'acheter un logement sur place. C'est d'autant plus vrai à La Turballe, commune côtière qui attire une population importante, notamment pour s'y faire construire des résidences secondaires ; ces habitations représentaient, à La Turballe, en 1999, plus de la moitié de l'ensemble des logements de la commune (près de 57 %).

Seconde caractéristique qui se vérifie dans toutes les zones rurales enquêtées, expliquant le maintien du capital d'autochtonie : l'activité économique locale reste majoritairement aux mains de la population municipale (voir tableau suivant).

Actifs occupés travaillant et résidant dans la même commune

Commune	Ensemble des actifs occupés travaillant dans la commune	Dont résidants dans la commune	Part des actifs occupés travaillant et résidant dans la commune
Abbaretz	289	222	76,8 %
Saint Vincent des Landes	257	164	63,8 %
Machecoul	2 177	1 464	67,2 %
La Turballe	1 455	744	51,1 %

[214] Il s'agit des données les plus récentes fournies par l'INSEE portant sur la population municipale.

Source : INSEE

Ainsi, à Abbaretz, 77 % des travailleurs exerçant dans la commune y résident aussi. À Saint Vincent des Landes, ce taux s'élève à 64 %, et à Machecoul, les résidents représentent environ 67 % des travailleurs exerçant dans la commune. La part des individus exerçant et vivant à La Turballe est la plus faible : un peu plus de 51 % seulement des actifs travaillant dans la commune y résident également. Ce moindre taux est essentiellement dû à la pénurie et au coût du logement que j'ai évoqués précédemment, obligeant la population locale à s'installer dans les communes limitrophes. Ces natifs de La Turballe, recensés à l'extérieur, exercent pourtant leur activité professionnelle dans leur commune d'origine.

Dernier point, le plus révélateur de la vitalité du capital d'autochtonie, toutes les communes étudiées se distinguent de Foulange concernant l'arrivée de nouveaux résidants : une population jeune, issue des classes moyennes et supérieures élit domicile dans ces communes.

Partout, les 25-29 ans et, dans une moindre mesure, les 30-39 ans sont les tranches d'âge les mieux représentées parmi les nouveaux habitants. Plus de la moitié des 25-29 ans d'Abbaretz s'y est installée entre 1990 et 1999. À Saint Vincent des Landes, c'est seulement 46 % des 25-29 ans résidant dans la commune en 1999 qui y vivaient déjà neuf ans plus tôt. À Machecoul, ce taux n'est que de 36 % et, à La Turballe, de 51 %. Pour situer ces chiffres, je précise que la part des habitants, tous âges confondus, vivant dans la commune en 1990 et en 1999, s'élève à plus de 76 % à Abbaretz, à 74 % à Saint Vincent des Landes, 70 % à Machecoul et 68 % à La Turballe. Ces taux que l'on peut qualifier de « taux d'inertie » de la population résidentielle sont une référence pertinente pour situer la mobilité des habitants selon leur classe d'âge d'appartenance. Ainsi les 25-39 ans apparaissent bien comme les principaux arrivants. La population municipale de l'ensemble des communes s'est donc accrue, comme à Abbaretz, par l'arrivée d'individus plus jeunes, mais aussi membres des classes moyennes cultivées et/ou des classes supérieures.

Si l'on se penche sur la répartition par catégorie socioprofessionnelle des nouveaux habitants, on constate en effet que les professions intermédiaires arrivent au premier rang des nouveaux installés à Abbaretz, Machecoul et La Turballe : environ 54 % des individus classés dans cette catégorie socioprofessionnelle en 1999 résidaient dans la première, comme dans la deuxième commune, neuf ans plus tôt. C'est environ 46 % pour La Turballe. À Saint Vincent des Landes, la catégorie socio-professionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures

est fortement surreprésentée parmi les nouveaux habitants, puisque huit sur dix ne résidaient pas dans la commune neuf ans plus tôt. Pour avoir un point de comparaison, notons que l'ensemble des habitants, classés selon leur catégorie socioprofessionnelle et résidant dans la même commune en 1990 et en 1999 s'élève à 76 % à Abbaretz, 70 % à Machecoul, 68 % à La Turballe et à 73,5 % à Saint Vincent des Landes.

Superposition de la défense du territoire et du métier

C'est vraisemblablement l'installation de ces nouveaux résidents qui nous permet de constater la vitalité du capital d'autochtonie. L'arrivée d'une population « extérieure », jeune, appartenant aux classes moyennes et supérieures, et souvent d'origine urbaine, met « en danger » un certain mode de vie rural. Cela provoque, du même coup, une réaction de défense par la réaffirmation d'une autochtonie resserrant les liens du collectif local.

La population entrante mobilise peu ou pas le réseau local. Les nouveaux habitants d'Abbaretz par exemple, pour faire construire leurs maisons, font majoritairement appel à des pavillonneurs, avec qui les artisans locaux ne travaillent pas car ils « *tirent les prix* » et leurs délais de paiement sont très longs. Avec amertume, Monsieur Chenu rapporte ainsi qu'il a vu se monter une maison à deux pas de chez lui, sans que les propriétaires ne l'aient sollicité pour réaliser le chantier. Et, lorsque ces nouveaux arrivants contactent tout de même les artisans de la commune, ils demandent des devis à différentes entreprises pour les comparer et faire jouer la concurrence. Les artisans-autochtones ont ainsi le sentiment que ces « extérieurs à la commune » sont moins compréhensifs et plus méfiants que les autres habitants. Mme Chenu se désole : « *Des fois, les gens confondent la ville et la campagne* », à cause d'émissions télévisées qui montrent des arnaques réalisées, à Paris, par des professionnels peu scrupuleux. Ne privilégiant pas les entreprises locales, cette nouvelle population venue, dans la plupart des cas, parce que les prix de l'immobilier l'exclue du marché foncier nantais, ne participe pas non plus à la vie de la commune « *On les voit juste qui emmènent les enfants à l'école et puis c'est tout* », me confie Mme Chenu.

L'arrivée de ces familles d'origine urbaine n'est pas sans poser des problèmes localement. L'écart entre les styles de vie des deux populations de résidants se cristallise à travers des conflits d'intérêt. Je l'ai indiqué précédemment à propos du prix du foncier crispant les relations locaux/extérieurs pour l'appropriation de l'espace résidentiel. Mais, comme me l'a

confiée une chargée de mission de la communauté de communes à laquelle Abbaretz appartient, d'autres conflits naissent entre les deux catégories de résidants : la nouvelle population a de fortes exigences en matière d'équipements (construction de crèches ou installation de réverbères à proximité de leurs domiciles par exemple), que les communes accueillantes, faute de moyens, ne peuvent pas toujours satisfaire. Ces nouveaux arrivants apparaissent d'ailleurs suspects aux yeux de la population locale car ils souhaitent que soient mis à leur disposition certains services et équipements, mais sans pour autant participer activement à la vie de la commune, c'est-à-dire, aux yeux des autochtones, exigent sans devoir de contrepartie vis-à-vis de la communauté.

Par ailleurs, les deux représentations de l'espace rural divergent et ne font pas toujours bon ménage : les « urbains » arrivent souvent avec une vision idyllique de la campagne, synonyme de proximité avec la nature, de calme et de tranquillité, qui s'inscrit dans une sorte de retour à un état antérieur mystifié où l'homme serait en harmonie avec la nature. Cette représentation trouve ses sources dans une certaine vision écologique citadine, qui ignore les réalités du mode de vie rural ou lui dénie une quelconque légitimité[215] : à la campagne, les tracteurs, qui roulent au pas, encombrent les routes ; les agriculteurs embauchent tôt et terminent tard. Souvent au volant de machines bruyantes, ils utilisent des engrais qui ne respectent pas toujours l'environnement. Une commune limitrophe à Abbaretz a d'ailleurs mis en place une « *charte de bon voisinage* » pour tenter de désamorcer ces conflits.

Pour saisir le poids des atouts dont dispose chacune des deux catégories d'habitants, je rappelle que la population d'origine locale, contrôlant à la fois l'activité économique locale et le pouvoir municipal, conserve une marge de manœuvre et peut encore faire jouer comme capital social ses ressources d'autochtonie (honorabilité, estime, notoriété, etc.) La dimension économique ne sera ainsi pas forcément privilégiée pour mener à bien une transmission d'entreprise. Loin d'un strict raisonnement économiquement rationnel, on ne sera pas surpris d'apprendre que M. Chenu a décidé de vendre son entreprise à Mickaël à un prix moins élevé que ce qu'elle a été évaluée, consentant, en parlant du successeur qu'il a choisi : « *Il faut bien l'aider !* ».

[215] La chasse est, à cet égard, un objet tout à fait emblématique pour illustrer ces conflits que révèle cette lutte pour l'appropriation réelle et symbolique de l'espace rural ; Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon énumèrent ainsi les thèmes popularisés par la critique écologique sur la chasse : « *dénonciation de la cruauté des chasseurs qui s'exerce dans le meurtre* », « *nuisance de l'activité (bruit, limites diverses imposées à la libre promenade* ») et « *caractère nocif du point de vue de la conservation des espèces ou du point de vue de la régulation de l'équilibre entre les espèces* », *cf* Bozon Michel, Chamboredon Jean-Claude., *op. cit*., p. 66.

Ici, s'entremêlent en fait conflit de territoire et conflit professionnel. L'usage du capital d'autochtonie sert la défense du territoire comme des intérêts d'*hommes de métier*. On remarquera, à cet égard, la double inscription de la famille élargie des Chenu dont j'ai dressé le portrait : engagés dans la vie locale, ses membres s'impliquent tout autant dans les réseaux professionnels. Leur engagement consiste à participer à l'évaluation et au renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée ou de défendre les intérêts de métier de tous ceux qui ne sont jamais pensés comme des concurrents, mais avant tout comme des « collègues ». Membre du bureau de la CAPEB au niveau départemental et correcteur des CAP pour l'un des frères ; élu à l'AVA (assurance vieillesse des artisans) et à la CAPEB pour le second. Quant au neveu, il a aussi des responsabilités dans cette organisation professionnelle, bien qu'il manque aujourd'hui de temps pour honorer toutes les réunions. Au-delà du cas Chenu, on retrouve fréquemment cette combinaison de l'engagement local et professionnel chez les artisans enracinés que j'ai enquêtés[216].

Sous la pression du mouvement de transformation, tant de la démographie locale que de celle, plus globale, de l'environnement économique et social des artisans, l'attachement à l'autochtonie, plus qu'une réaction à un « envahisseur extérieur », peut être ainsi perçu comme une résistance pour le maintien de valeurs morales : le dévouement à la communauté, la quête de reconnaissance par le travail érigé en valeur, le rejet de l'individualisme et l'attachement au collectif. La réaction face aux « extérieurs » doit en effet être comprise comme l'usage d'un capital social populaire encore actif ─ également partagé par des petits indépendants ─, face à la montée en force de classes sociales moyennes et supérieures citadines qui « menacent » l'espace local comme l'espace professionnel. Si l'on veut bien s'écarter de cette anthropologie culturelle que critiquaient Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon, pour percer le sens des pratiques, on voit bien que le frein aux extérieurs que mettent certains habitants, fort d'un capital d'autochtonie, ne peut raisonnablement se réduire à un « sectarisme » qui, dans le discours contre le localisme, est synonyme d'étroitesse d'esprit et insidieusement rattaché au populaire. Au-delà du conflit de territoire, c'est dans la défense d'un mode de vie rural et populaire, inscrit dans l'attachement à la valeur du travail et au collectif qu'il faut interpréter la réaffirmation de l'autochtonie dans ce contexte de

[216] À partir d'une enquête menée dans plusieurs communes des Alpes-de-Haute-Provence, Fabien Conord indique ainsi qu'en 2003, « *la part des maires artisans et commerçants est deux fois plus importante que leur part au sein des catégories socioprofessionnelles* » (Conord Fabien, « Profil socioprofessionnel des maires des Alpes-de-Haute-Provence en 1953 et 2003 », *Méditerranée*, n° 107, 2006, p. 33).

rurbanisation. Au fond, l'autochtonie, n'a pas perdu le sens que lui conféraient Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon, à savoir l'instrument d'une résistance face à une forme de « déracinement », caractérisé ici par la menace du style de vie qu'entraîne l'arrivée d'une population urbaine et extérieure à la culture de métier. Il s'agit de la manifestation de l'attachement à un certain vivre ensemble associé au terroir local. Si Michel Bozon et Jean-Claude Chamboredon insistaient sur le phénomène de dépaysannisation pour expliquer la réaction de ceux qui exacerbent leur autochtonie, on peut dire que la résistance est ici, dans un contexte de concurrence économique, un moyen de défense face au phénomène de rurbanisation et à l'imposition d'une rationalisation des pratiques professionnelles. Quoi qu'il en soit, il s'agit dans les deux cas d'une réaction de défense d'agents d'origine rurale, dont le mode de vie et les repères sociaux sont menacés. C'est la volonté pour cette population, et pour reprendre l'expression de Patrick Champagne à propos d'agriculteurs au moment où leur nombre chutait dans la société française[217], de « *sauvegarder sa morale et son moral* ».

Ainsi, même grâce à l'ouverture institutionnelle permise par la Chambre de métiers aux candidats à la reprise d'entreprise artisanale sans qualification de métier, la lutte pour l'appropriation de l'espace économique rural peut être compromise pour ces individus au profil entrepreneurial.

Il semble indispensable de rappeler que le capital d'autochtonie ne se donne pas à voir facilement : un recueil de données qualitatives a ainsi été nécessaire pour saisir comment il fonctionne. Parce qu'il est mobilisable par une catégorie d'individus seulement et qu'il se limite à un espace restreint (celui de la commune et des proches alentours), il n'est pas transférable à d'autres échelles et reste donc invisible au niveau macro. On peut cependant imaginer, après un tel travail empirique, établir des indicateurs pertinents pour mesurer ce capital et « tester » sa validité ailleurs : évolution du flux de la population résidentielle, part des résidents parmi les actifs de la commune et part des habitants de la commune travaillant à l'extérieur

En résumé, en zone rurale, être du coin et y être visible peut offrir un atout aux candidats de métier face aux entrepreneurs pour reprendre une entreprise artisanale. Ici, c'est

[217] Champagne Patrick, *L'Héritage refusé. La crise de la reproduction sociale de la paysannerie française 1950-2000*, Paris, Seuil, 2002.

l'appartenance territoriale qui est mobilisée comme défense d'un certain style de vie rurale et d'une logique de métier. Il semble ainsi nécessaire de relativiser les propos de Michel Auvolat expliquant le processus qui pousse l'artisan à s'engager toujours plus dans une logique économique concurrentielle : « *La mutation qui s'est engagée depuis une quinzaine d'années est à comprendre dans le contexte de dissolution des liens communautaires de village et de quartier et, par là, de dépersonnalisation des rapports marchands* »[218], affirmait-il en 1985.

[218] Auvolat Michel, Lavigne Jean-Claude, Mayère Anne, *L'artisanat en France, réflexion générale et prospective*, Paris, La Documentation française, 1985, p. 109.

CHAPITRE 3

LA FAMILLE

La plupart des recherches récentes portant sur l'artisanat sont menées en sciences de gestion. Cette discipline, je l'ai développé en introduction, s'intéresse avant tout à l'entreprise. Autrement dit, l'artisan se réduit à sa fonction de dirigeant et les frontières de l'objet de recherche se restreignent à son entreprise. Si la famille est parfois prise en considération, comme c'est le cas chez les gestionnaires qui se penchent actuellement sur l'« entreprise familiale »[219] notamment dans le cadre du « repreneuriat »[220], c'est de manière secondaire et dans des limites très restrictives. La définition de l'« entreprise familiale » se réduit en effet à la possession du capital (la propriété) et à la direction de l'établissement (c'est-à-dire son contrôle) : ne sont considérées comme « entreprises familiales » que celles dont le capital est majoritairement détenu par une même famille et dont deux générations au moins se sont succédées à sa tête. Autrement dit, le rôle joué par un ou plusieurs membres de la famille, en dehors de la possession de parts de capital ou de l'exercice du pouvoir, n'est pas pris en compte. Et si la configuration familiale de l'entreprise n'a pas fait l'objet d'au moins un passage de flambeau à la génération suivante, elle sera exclue du champ d'étude des gestionnaires s'intéressant à l'entreprise familiale.

Or, le rôle de la famille peut-il raisonnablement se réduire aux seules dimensions du capital et de la direction de l'entreprise ? Ne peut-on pas déceler, de la part de certains membres de la famille, une influence à travers des pratiques moins officielles et visibles, mais aux conséquences tout aussi importantes sur l'installation et le maintien de l'entreprise ? Doit-on, par ailleurs, ignorer toutes les configurations familiales qui se limitent au maintien de l'unité de production sans projet de transmission du patrimoine à la/aux génération(s) suivante(s) ? Autrement dit, les membres d'une même famille ne peuvent-ils pas agir en fonction d'un objectif commun visant le maintien de l'entreprise et non sa transmission dans une logique de reproduction ?

[219] L'activité scientifique est actuellement abondante sur ce sujet. Ainsi, j'ai moi-même participé, au cours de ma recherche, à deux colloques portant sur le thème de l'entreprise familiale, mais jamais organisés à l'initiative de sociologues : Deuxièmes journées Georges Doriot « *Entrepreneuriat familial : état des lieux et perspectives de recherche* », HEC Paris, École de management de Normandie, les 15 et 16 mai 2008, Paris, et « *Entreprise familiale : vivier du tissu économique et unité d'affaires* », FATIAD – Union des entrepreneurs franco-turcs, le 1er décembre 2007 au Sénat, Paris.

[220] Le « repreneuriat » porte sur la transmission des entreprises. Il s'agit d'ailleurs de la thématique choisie lors des premières journées Georges Doriot qui se sont tenues à Deauville les 16 et 17 mars 2006. Ce colloque, organisé par HEC Paris et l'école de management de Normandie s'intitulait « *Les conduites de repreneuriat : réussir la reprise et la transmission d'entreprise* », et justifiait le besoin d'études théoriques et empiriques par la réalité démographique des entreprises.

La sociologie a, pour sa part, franchi les frontières de la dimension professionnelle pour penser l'artisanat ou le commerce. Certains sociologues, étudiant les travailleurs indépendants, ont, les premiers, dépassé « *le tabou qui obligeait la plupart des chercheurs à étudier séparément les logiques professionnelles et les contraintes familiales* », nous dit Claude Dubar[221]. Ils évitaient ainsi de séparer arbitrairement vie professionnelle et vie privée des enquêtés, en ne s'appuyant pas sur des entretiens centrés sur la logique professionnelle, mais en privilégiant d'autres techniques de recueil de données et notamment l'usage des récits de vie. Il s'agit là d'un apport théorique et méthodologique considérable à la sociologie des professions.

L'ensemble des travaux publiés sur l'artisanat dans les années 1970-1980 insistaient en effet sur le rôle primordial joué par la famille dans la norme de fonctionnement du métier. Pour François Gresle, le mariage était ainsi « *une condition presque nécessaire et préalable à l'installation* »[222]. Il allait même jusqu'à affirmer que l'indépendance supposait quasi-obligatoirement la présence d'une famille entourant et soutenant l'indépendant lui-même. Daniel Bertaux et Isabelle Bertaux-Wiame précisaient, quant à eux, que la coopération de travail au sein du ménage restait incontestablement la condition de survie économique de la boulangerie artisanale[223]. Installation et maintien de l'activité artisanale étaient donc exclus en dehors d'une mobilisation familiale.

Au regard des transformations de l'artisanat, il semble indispensable de se demander si la famille continue de jouer un rôle aussi déterminant. Alors que la logique de métier est menacée par le modèle émergent de l'entreprise, la famille est-elle toujours mobilisée par certains artisans pour s'installer et pour pérenniser leur activité ? Quelles fonctions occupe-t-elle aujourd'hui ?

[221] Dubar Claude, Tripier Pierre, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998, p. 187.
[222] Gresle François, *L'Univers de la boutique, famille et métier chez les petits patrons du Nord (1920-1975*), Lille, Presses Universitaires de Lille, 1981, p. 50.
[223] Cf. Bertaux Daniel, Bertaux-Wiame Isabelle, *Transformation et permanence de l'artisanat boulanger en France*, Paris, Rapport CORDES, 1978-1980.

LA PRISE EN CHARGE DES OBLIGATIONS D'ORDRE DOMESTIQUE ET ÉDUCATIF

Libérer du temps…

Le temps passé au travail : valeur et réalité objective

La question du temps de travail était déjà centrale dans l'artisanat des années 1980 ; elle l'est toujours aujourd'hui.

Symbole fort, le sens de l'effort incarné par le temps consacré à l'activité professionnelle était revendiqué comme le signe de la réussite sociale des gens de métier : prétendre « ne pas compter ses heures » et affirmer « se donner à la tâche » était, pour un artisan, une façon d'exprimer qu'il avait gagné sa réussite « à la sueur de son front », par le temps passé au travail. C'est encore le cas aujourd'hui. Mes entretiens regorgent de ce type de remarques, en particulier s'agissant des *hommes de métier traditionnel*. Ceux-ci évoquent fréquemment le fait qu'il faille cumuler de nombreuses heures de travail pour gagner convenablement sa vie : « *Moi, je trouve normal de bien gagner sa vie quand on travaille »,* lance ainsi Geoffroy Le Bel, poissonnier nouvellement installé à La Turballe ; et d'évoquer son admiration pour les agriculteurs ou les marins qui passent beaucoup de temps à exercer leur métier.

Mais le rapport au temps relevait aussi, et relève toujours, d'une réalité objective : s'appuyant sur une observation directe d'artisans (en maçonnerie, mécanique agricole et réparation de radio-télévision), Christine Jaeger, affirmait, en 1982, avoir observé que les chefs d'entreprises travaillaient 60 à 80 heures par semaine[224]. S'il m'est impossible de vérifier la permanence d'une telle durée de travail, mon enquête ne reposant pas sur une observation du temps de travail des artisans, je peux affirmer que la direction d'une entreprise reste une activité extrêmement chronophage. Tous mes enquêtés, qu'ils appartiennent à l'une ou l'autre des quatre catégories que j'ai identifiées, assurent consacrer beaucoup de temps à leur vie professionnelle. Au-delà de ma propre recherche, l'enquête emploi en continu 2007 de l'INSEE, qui s'appuie, certes, sur des données déclaratives, révèle que, sur l'ensemble de la population active occupée, les indépendants sont ceux dont le temps de travail représente la durée moyenne hebdomadaire la plus élevée : ils consacrent, en moyenne, 51,2 heures par

[224] Jaeger Christine, *Artisanat et Capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire*, Paris, Payot, 1982, p. 155.

semaine à leur activité professionnelle, contre seulement 36,3 heures hebdomadaires pour les salariés. Ce constat s'applique particulièrement aux *hommes de métier* qui compensent souvent leur carence en ressources financières et leur manque de connaissance des techniques commerciales par un surplus de travail productif. En conséquence, ramené à leurs durées effectives de travail, leur revenu n'est pas très élevé. Cependant, en multipliant les commandes et les chantiers, ces artisans parviennent à rentabiliser et pérenniser leur activité économique.

Le rôle de la famille dans la gestion du temps de l'artisan

C'est sur cette question du temps qu'intervient la famille, et en premier lieu le conjoint, ou, pour s'en tenir au plus près de la réalité, la conjointe. Je rappelle en effet que 80 % des artisans sont des hommes. L'épouse permet à l'artisan de se libérer du temps pour s'investir davantage dans son activité professionnelle.

Le « *couple conjugal* », catégorie définie par Isabelle Bertaux-Wiame, illustre parfaitement ce mode de fonctionnement : « *L'installation* [mais on pourrait élargir au maintien de l'activité] *s'appuie sur la prise en charge quasi exclusive des tâches familiales et de la vie privée par l'épouse, libérant ainsi l'artisan de tout souci domestique* »[225]. La femme d'artisan prend ainsi fréquemment en charge l'ensemble des obligations d'ordre domestique et éducatif : elle gère les corvées ménagères (entretien du domicile, linge, courses, cuisine…) et toutes les tâches administratives du foyer : règlement des factures, gestion des comptes, relations avec les administrations… L'éducation des enfants relève aussi de ses prérogatives : dans cette configuration conjugale, les soins quotidiens et l'aide aux devoirs sont entièrement gérées par l'épouse de l'artisan. Elle assiste aux réunions scolaires, participe parfois à l'association des parents d'élèves et accompagne ses enfants à des activités extrascolaires. Plus globalement, elle reste la garante du maintien du lien avec l'extérieur dans le domaine privé, qu'il s'agisse de la famille, des amis ou encore du voisinage : elle s'enquiert des nouvelles des proches, passe des visites de courtoisie et reçoit chez elle.

Ce que la conjointe apporte ainsi à son mari, c'est avant tout du temps, qu'il pourra entièrement consacrer à son entreprise. On remarque, au passage, les limites de l'opposition

[225] Bertaux-Wiame Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Les Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 17.

entre l'entreprise, espace de la production et de la rationalité économique, et la famille, lieu désintéressé où ne régnerait que la dimension affective. J'y reviendrai.

… et de la disponibilité d'esprit en dispensant l'indépendant de ses obligations familiales

Moins visible que le temps, mais aussi considérable, c'est une entière disponibilité d'esprit que la femme offre ainsi à son conjoint. En prenant à sa charge la totalité des obligations familiales d'ordre domestique et éducatif, elle empêche que toute contrainte privée ne vienne perturber son professionnel de mari.

Les témoignages abondent dans ce sens à travers mes entretiens et la plupart des artisans concernés admettent, avec plus ou moins de reconnaissance, que leur conjointe leur permet de ne consacrer leur esprit qu'à leur activité professionnelle. L'épouse de Gilbert Jaquin, maçon installé à Machecoul, est ainsi femme au foyer : « *Ça a été mes conditions au départ* », affirme-t-il. Selon lui, l'éducation des enfants est une chose bien trop précieuse pour être déléguée à une autre personne que la mère. Et de justifier : « *Aujourd'hui, la famille, elle souffre !* » Héritier de l'entreprise de son père, Gilbert Jaquin est lui-même en train de transmettre sa société à son fils. Celui-ci, reproduisant le schéma paternel, reprend les rennes de l'entreprise, pendant que son épouse élève leurs enfants.

Il est cependant important de modérer la prégnance de ce modèle traditionnel du « *couple conjugal* », moins fréquemment présent chez les nouvelles générations. Le partage des tâches entre conjoints est en effet moins rare chez les plus jeunes. Mais c'est surtout l'augmentation du taux d'activité des femmes qui explique la diminution de la part de ce modèle du « *couple conjugal* » parmi les artisans : l'activité professionnelle des femmes ne leur permet pas de prendre totalement en charge les obligations domestiques et éducatives du foyer. Il n'en reste pas moins vrai qu'il s'agit d'une modalité artisanale qui n'a pas disparu, même parmi les nouveaux entrants, récemment immatriculés au Répertoire des métiers.

Solidarité intergénérationnelle

Parfois, ce sont d'autres membres de la famille que l'épouse qui se chargent partiellement des obligations domestiques et éducatives. Souvent, l'aîné(e) des enfants est ponctuellement sollicité(e) pour surveiller ses plus jeunes frères et sœurs, ou encore chargé(e)

de faire une course ou des tâches ménagères. Les parents ou les beaux-parents de l'indépendant sont par ailleurs fréquemment mobilisés. Ils viennent alors régulièrement ou occasionnellement garder leurs petits-enfants : ils font faire les devoirs, donnent le bain, préparent un repas, afin de libérer partiellement les artisans de leurs obligations familiales.

Cet atout que représente la mobilisation des descendants ou des ascendants est rarement évoqué par les artisans eux-mêmes. Les obligations domestiques et éducatives étant plus ou moins explicitement dévolues à l'épouse, cette sollicitation extérieure relève en quelque sorte d'une « sous-traitance » des tâches maternelles, dont l'artisan ne se préoccupe pas toujours. Les femmes expriment plus souvent l'apport de ces « petits coups de main » familiaux. La solidarité familiale reste une source dans laquelle puisent toujours les ménages d'artisans.

L'APPORT ADMINISTRATIF ET COMMERCIAL

Le maintien des pratiques de métier est aussi permis par la prise en charge, par un membre de la famille, de tout ou partie de la fonction administrative de l'entreprise artisanale. Pour Christine Jaeger, écrivant dans les années 1980, c'est là le principal lieu de soutien familial. Selon elle, l'aide de la famille est en effet « *considérable et s'exerce dans des domaines non techniques : commerce, dactylographie des factures, comptabilité, contacts avec les clients et parfois les fournisseurs, permanence au téléphone, etc.* »[226]. Là encore, et malgré le mouvement global d'entrepreneurisation de l'artisanat, la mobilisation familiale en faveur de la prise en charge du travail administratif de l'entreprise reste forte.

Commerce et secrétariat

L'installation dans des activités artisanales se doublant d'une activité commerciale s'opère encore aujourd'hui quasi systématiquement grâce à l'engagement de l'épouse qui « tient la boutique », quand son mari ne se consacre qu'à la production. Favorisant la prise de contact directe en me déplaçant sur le lieu de travail des artisans, j'ai donc été presque toujours accueillie par les épouses d'artisans quand l'entreprise artisanale disposait d'un magasin.

[226] Jaeger Christine, *Artisanat et Capitalisme*, *op. cit*., p. 134.

La plupart des femmes d'artisans jouent un rôle relationnel important au service de l'activité de leurs époux. Elles s'occupent ainsi fréquemment de l'accueil physique et téléphonique des clients et des fournisseurs. Même sans tenir une boutique, elles se rendent souvent disponibles en recevant en face-à-face ou par téléphone les sollicitations émanant de l'extérieur et relatives à l'entreprise de leur mari. Comme des secrétaires, elles évaluent l'importance et la priorité des demandes. Ainsi repoussent-elles parfois une sollicitation, au nom de leur époux, prétextant que ce dernier est occupé, qu'il n'aura pas le temps ou, plus franchement encore, que ça ne l'intéressera pas. Elles peuvent aussi transmettre un message ou prendre directement en charge la demande si cela leur paraît envisageable. Autrement dit, les femmes d'artisans filtrent les demandes pour ne pas assaillir leur mari de travail supplémentaire. À ce propos, Nathalie Scala-Riondet évoque, non sans humour, l'épreuve du « *passage de la boulangère* », première étape avant d'atteindre le boulanger à interviewer : celle-ci est en effet en première ligne au magasin, quand son époux travaille « derrière », au fournil, qui n'est accessible qu'une fois passé le comptoir de la boulangère.

Autre permanence de l'aide familiale, les épouses prennent aussi très souvent à leur charge ce que les artisans appellent « la paperasse ». Il s'agit de l'ensemble du travail administratif : rédaction de devis « au propre » (le plus souvent tapé à l'ordinateur, à partir d'une évaluation griffonnée sur un bout de papier par leur mari[227]), établissement et paiement de factures, gestion du courrier aux administrations, relevé des horaires de travail des salariés pour l'établissement des fiches de paie. On retrouve plus fréquemment ces pratiques chez les *hommes de métier traditionnel* sortants, mais elles n'ont pas disparu parmi la population des entrants que j'ai interviewée.

Il convient d'insister sur le fait que ces fonctions sont particulièrement peu visibles puisqu'elles sont souvent masquées par l'activité exercée par la conjointe. Autrement dit, ces services sont souvent rendus par les épouses, « en plus » de leur activité principale. Ainsi, Madame Jaulin, assistante maternelle à son domicile, reçoit les coups de téléphone professionnels de son mari, renseigne et prend les messages éventuels chez elle, en même temps qu'elle exerce sa propre activité professionnelle. Elle s'occupe, par ailleurs, de la comptabilité de l'entreprise de son époux et transmet ensuite tous les documents à leur comptable, pour le bilan annuel. Installé à son compte depuis 1976, son mari n'a jamais

[227] Beaucoup d'artisans âgés d'une cinquantaine d'années délèguent à leurs épouses la bureautique, se justifiant par un fréquent : « *L'informatique, ça n'est pas mon truc* ! »

rencontré le comptable de son entreprise, remarque Mme Jaulin, amusée. Cette femme d'artisan, qui ne dispose d'aucun statut officiel dans l'entreprise, minimise pourtant elle-même son apport, en réduisant l'activité artisanale à la seule dimension productive exercée par son mari. Tout en se rendant systématiquement disponible pour l'entreprise de son époux, Madame Jaulin assure aussi toutes les tâches domestiques et éducatives du foyer[228].

Notons que depuis le 1er juillet 2007[229], la loi reconnaît officiellement un statut au conjoint d'indépendant, ou, plutôt, oblige le conjoint à choisir un statut parmi trois modalités, correspondant à des cotisations et des droits variés : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé. Avant cela, depuis 1982, il était possible de choisir un statut parmi ces trois alternatives, mais le caractère facultatif du choix proposé par la loi le rendait rare : en 2003, seules 15 % des conjointes d'artisans avaient opté pour un tel statut. « *Les femmes ont peur de faire des frais pour l'entreprise* », expliquait ainsi Madame Roset, conjointe d'artisan interrogée par Dominique Jacques-Jouvenot et Pierre Tripier[230]. Sans ce caractère obligatoire, la plupart des femmes d'artisans, gérant la comptabilité de l'entreprise de leur époux, c'est-à-dire ayant un regard permanent sur les dépenses et les recettes de l'entreprise, préféreraient sacrifier leur statut au profit de cette dernière.

Comptabilité

La comptabilité de l'entreprise est souvent une fonction remplie par l'épouse ou un autre membre de la famille. C'est le cas pour les artisans sortants et cela reste fréquent chez les nouveaux installés.

Il convient par ailleurs de noter qu'il n'est pas rare que les femmes d'artisans disposent d'une formation de comptable. Associées ou non à l'entreprise, elles possèdent une qualification en comptabilité que leur mari exploite plus ou moins, au service de son activité. De nombreux sortants déclarent ainsi que leur femme, qui s'occupe de la « paperasse », détient une

[228] Lorsque je me suis rendue au domicile des Jaulin pour solliciter un rendez-vous, Madame Jaulin était en pleine activité jardinage. Elle a immédiatement posé ses outils pour me recevoir. Et, alors qu'elle s'apprêtait à tondre le carré de pelouse situé devant sa maison, elle m'a proposé de m'accorder un entretien puisque son mari n'était pas disponible pour me répondre.

[229] Les textes régissant cette disposition sont la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, dite loi « en faveur des petites et moyennes entreprises » et le décret 2006-966 du 1er août 2006 relatif au conjoint collaborateur.

[230] Dominique Jacques-Jouvenot et Pierre Tripier ont interviewé Madame Roset à deux reprises : en 1985 alors qu'elle occupait le poste de présidente nationale de la CAPEB femmes (qu'elle avait contribué à créer) et en 2003, devenue présidente de la Fédération nationale des retraités de l'artisanat (FNARAP). Cf. : Jacques-Jouvenot Dominique, Tripier Pierre, « Conquérir un statut pour les femmes d'artisans, entretien avec Madame Roset », *Les Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 59-69.

formation de comptable. C'est notamment le cas de Patrick Gouret, carreleur installé à La Turballe, de Marc Castel, chaudronnier à Saint-Vincent-des-Landes, ou encore d'André Charon, entrepreneur en électricité industrielle dans l'agglomération nantaise ; la femme de ce dernier exerce d'ailleurs son activité d'expert-comptable comme salariée au sein de l'entreprise de son époux. Mais le couple mari-*homme de métier*/épouse-comptable se retrouve aussi chez les nouveaux entrants. Ainsi, Frédéric Chenu, plâtrier récemment installé à Abbaretz, s'appuie, par exemple, sur les compétences de son épouse, salariée dans un cabinet comptable.

On confie aussi parfois la comptabilité de l'entreprise à un membre de la famille élargie. Une belle-sœur, un cousin sont ainsi souvent sollicités, restant une source d'information fiable et disponible en permanence. Ainsi, Jacques Michel, peintre en bâtiment à Abbaretz, a épousé Christine, détentrice d'un CAP de secrétaire-comptable. C'est elle qui se charge de la comptabilité courante de l'entreprise, mais elle délègue le bilan annuel à une cousine comptable. Les honoraires facturés par un membre de la famille sont souvent moins élevés que si la fonction était sous-traitée à un cabinet privé. Cette aide familiale permet de réduire les frais engagés par la gestion de l'entreprise.

L'APPORT FINANCIER

Les *hommes de métier* ne sont, d'ordinaire, pas très prompts à parler de l'aide financière dont ils ont bénéficié ; ils préfèrent en effet mettre l'accent sur l'effort personnel qu'ils ont fourni, montrer qu'ils ont réussi « à la force du poignet ». Les dirigeants au profil entrepreneurial, quant à eux, abordent plus facilement la dimension financière, donnant spontanément des chiffres précis. Ils restent cependant attachés à la valorisation de leur parcours individuel, évitant aussi fréquemment que les *hommes de métier* le sujet de l'aide financière apportée par la famille. Pourtant, celle-ci est souvent mobilisée en faveur d'un soutien financier qui peut prendre la forme d'un apport direct ou indirect.

Apport financier direct

Philippe Casella, qui s'est penché sur l'artisanat du bâtiment dans les années 1980, relevait l'aspect primordial de l'aide financière apportée par la famille pour compléter, remplacer ou seulement attendre provisoirement un emprunt bancaire. Selon lui, « *cet apport*

monétaire peut décider du sort d'une installation »[231]. Le recours à l'aide de l'entourage, en particulier de l'entourage familial, sous la forme d'un prêt en nature ou en argent, était aussi une des stratégies identifiée par Christine Jaeger afin de réunir les fonds nécessaires à l'installation de l'artisan[232].

Ce soutien familial, qui se matérialise par le versement d'une certaine somme d'argent, est toujours en vigueur pour aider les candidats à l'indépendance. Hier comme aujourd'hui, les jeunes entrants trouvent souvent, au sein de leur famille, l'aide financière dont ils ont besoin. Le plus souvent, ce sont les parents qui prêtent ou donnent le capital nécessaire. Mais ce peut être aussi les beaux-parents qui apportent au nouvel (ou futur) installé une aide financière. Alors que je l'interroge sur l'origine des sommes initialement engagées, Sophie Marchand, esthéticienne à Machecoul, m'explique que ses parents et ses beaux-parents l'ont aidée à se mettre à son compte en lui prêtant respectivement la somme de 6 000 euros.

Plus rarement, d'autres membres de la famille sont sollicités, comme les frères et sœurs. Ainsi, en plus de l'aide de ses parents agriculteurs, deux des frères de Daniel Moreau, réparateur automobile à Nantes, ont hypothéqué leurs maisons pour lui offrir les garanties suffisantes à l'obtention d'un prêt bancaire. Aussi, admet-il l'importance de l'aide apportée par la famille : « *C'est vrai que quelqu'un de seul, quelqu'un qui n'a pas de papa-maman, pour se lancer, c'est très difficile !* ».

Apport financier indirect

La famille peut apporter à l'artisan une aide indirecte, c'est-à-dire qui a un impact secondaire sur la dimension financière du projet de l'entreprise ou, plus tard, sur son équilibre budgétaire.

C'est par exemple le cas lorsqu'un parent se porte caution auprès d'un organisme bancaire, favorisant ainsi l'acceptation d'un prêt. Les nouveaux installés font souvent état de cette exigence des banques, qui veulent s'assurer que leur client peut fournir tous les gages d'un projet solide.

---

[231] Casella Philippe, *Continuité professionnelle et indépendance, la mise à son compte dans le BTP*, thèse de doctorat : sociologie, Université René Descartes, Paris, 1987, p. 164.
[232] Cf. Jaeger Christine, « chapitre V : Les artisans et leur famille », in *Artisanat et Capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire*, *op. cit*., p. 119-144.

L'aide financière indirecte peut aussi reposer sur le travail fourni par un ou plusieurs membres de la famille.

Il peut s'agir d'une activité exercée régulièrement ou occasionnellement au sein de l'entreprise, permettant ainsi l'économie du versement d'un ou plusieurs salaires. L'aide familiale dispensée par le travail effectif au sein de l'entreprise est une pratique répandue de longue date chez les indépendants ; toutes les recherches menées sur ce secteur dans les années 1980 en témoignent. Ce phénomène s'observe toujours très régulièrement dans l'artisanat d'aujourd'hui.

Dans le cas des installations d'entreprises artisanales se doublant d'une activité commerciale, l'exercice professionnel de la conjointe au sein de l'entreprise familiale reste la norme. C'est le modèle du « *couple de travail* », qui « *implique dès le départ l'épouse sans laquelle le mari ne pourra envisager de changer de statut* », nous rappelle Isabelle Bertaux-Wiame[233]. Plus encore, sans la participation active de ces conjointes, l'installation serait inenvisageable selon l'organisation traditionnelle du travail des gens de métiers. Beaucoup de mes enquêtés affirment qu'ils « ne tiendraient pas », c'est-à-dire que leur entreprise ne serait pas économiquement viable s'ils devaient alourdir leurs charges en embauchant un salarié à la place de leur conjoint. En plus du coût du salaire « fixe » qu'imposerait cette embauche, les dirigeants pensent qu'il serait impossible de respecter le droit du travail avec une telle amplitude horaire. Ou bien, il faudrait embaucher plusieurs salariés pour remplacer leur conjoint.
Les enfants participent aussi, occasionnellement, à l'activité de l'entreprise. Ainsi, entre autres exemples, Jacques Brissaud raconte les « coups de main » rendus par sa fille tout au long de sa carrière d'artisan : « *Elle savait ce que c'était que la coiffure parce que, quand elle avait 14-15 ans, toutes les fêtes de Noël, elle les a faites au salon. Elle servait le café aux clients, elle passait le balai, elle rangeait les serviettes…* ». Là encore, d'autres membres de la famille sont plus ponctuellement sollicités, comme les frères, sœurs, neveux, cousins… Ainsi, Karine Lambert, couturière installée à Machecoul, s'est vu offrir l'aide d'une cousine à la fin de sa grossesse : celle-ci, non qualifiée dans le secteur de la couture, se contentait d'ouvrir le magasin et de réceptionner la marchandise.

[233] Bertaux-Wiame Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *op. cit.,* p. 16.

Autre manière de soutenir financièrement le nouvel artisan : travailler à l'extérieur de l'entreprise et rapporter ainsi un revenu régulier au sein du foyer. Il s'agit de la modalité d'installation caractérisant ceux qu'Isabelle Bertaux-Wiame nomme les « *couples professionnels* » : « *Le passage du salariat à l'indépendance de l'un des conjoints s'appuie sur le salariat de l'autre* »[234]. Précisons qu'au-delà du temps de l'installation, c'est un mode de fonctionnement permanent choisi par certains couples. Isabelle Bertaux-Wiame précise qu'il s'agit d'un modèle émergeant, s'inscrivant dans le contexte actuel : « *Dans un monde où leur bon niveau scolaire se confirme, les femmes entendent devenir économiquement indépendantes de leur mari et exercer une profession avec une reconnaissance individualisée de leur position professionnelle, et ce, quelle que soit la situation de leur conjoint* »[235]. De nombreux cas le confirment, notamment parmi les nouveaux entrants. Madame Durand a ainsi débuté sa carrière comme assistante commerciale dans une grande entreprise. Elle a bénéficié du système de promotion professionnelle et s'est vue confier de plus amples responsabilités au sein de cette même firme. Au moment de mon entretien avec son mari, réparateur informatique, elle occupe un poste d'agent de maîtrise encadrant l'équipe de commerciaux. Il n'était, pour Madame Durand, aucunement question de quitter son emploi quand son époux a choisi de s'installer à son compte. Plus encore, son revenu constituait une sécurité financière pour que Grégory Durand décide de se lancer dans l'indépendance, sans compromettre l'équilibre budgétaire du ménage.

Remarquons enfin que ce phénomène (un membre du couple indépendant et l'autre salarié à l'extérieur) ne se diffuse pas seulement chez les artisans, mais chez les indépendants en général, agriculteurs ou membres des professions libérales notamment. Ainsi, selon Céline Bessière, « *deux tiers des jeunes ménages comprenant un actif agricole comptent aujourd'hui un conjoint actif non agricole* »[236].

Pour conclure, il semble important de réaffirmer le rôle joué par la famille dans le maintien d'une organisation et des pratiques de métier.

[234] *Ibidem*, p. 17.
[235] *Ibid*., p. 31.
[236]Bessière Céline, « "Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur", enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales », *Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 93.

Il apparaît indispensable d'explorer ces espaces d'interconnexion entre sphère professionnelle et sphère familiale, comme le propose l'équipe réunie autour de Florence Weber[237]. Le projet de ce groupe de chercheurs est en effet né d'une double insatisfaction face à l'économie de la famille et face à la sociologie de la famille. Ils reprochent à la première de penser trop strictement les configurations familiales et les pratiques sous l'angle de la rationalité économique. Au contraire, ils jugent que la seconde, « psychologisante », ignore les aspects objectifs que sont les dimensions juridiques et économiques. Aussi convient-il de ne pas analyser séparément logique professionnelle et logique familiale et de ne pas associer à la sphère professionnelle la seule fonction de production pour réserver à la sphère familiale celle de reproduction.

On pourrait ajouter que les sciences de gestion, même à travers les spécialités qui prennent en compte la dimension familiale des entreprises, ne donnent pas non plus entière satisfaction. Dans ces recherches, on l'a vu, l'entreprise familiale est circonscrite à deux dimensions précises : la possession de capital et la direction de l'entreprise ; ainsi le rôle de la famille, à travers son aide plus indirecte mais indispensable au quotidien du dirigeant, est ignoré. Plus encore, ce qui relève de la sphère domestique semble hors sujet pour les gestionnaires étudiant l'entreprise familiale, alors que les choix qui y sont faits peuvent avoir des conséquences importantes sur le fonctionnement de l'entreprise. Sans prise en compte de la logique familiale, on ne peut donc pas comprendre ce qui se joue dans la sphère professionnelle.

À l'inverse, les stratégies de gestion de l'entreprise peuvent parfois révéler un projet familial singulier. Geneviève Delbos et Paul Jorion ont mis en exergue la relation famille/travail en fonction du « *cycle évolutif de l'unité familiale de production* »[238]. Ils ont ainsi montré, dans le domaine de la pêche artisanale et de la saliculture, comment l'unité de production était gérée et l'effort productif modulé en fonction des stratégies familiales des indépendants. Gestion économique de l'entreprise et logique de développement de la famille sont donc intimement mêlées.

[237] Voir notamment, Weber Florence, Gojard Séverine, Gramain Agnès (dir.), *Charges de famille, dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, 2003.
[238] Delbos Geneviève, Jorion Paul, *La Transmission des savoirs*, Paris, Éditions de la MSH, 1990.

CHAPITRE 4

LES NÉO-ARTISANS

ET LE MARCHÉ DE L'AUTHENTIQUE

Nous avons vu que les transformations qui se sont déroulées depuis les années 1980 ont provoqué une dérégulation de l'artisanat et une crise de la transmission du métier et des entreprises. Pour autant, ces bouleversements ne se sont imposés ni uniformément, ni dans un simple mouvement unilatéral. Des résistances de métier sont aussi observables : les relations professionnelles, communautaires ou familiales sont des ressources mobilisées pour contrer le modèle de l'entreprise qui s'introduit dans l'artisanat.

Cependant, penser ce double mouvement entrepreneurisation/résistance risque de nous conduire à une simplification abusive : le métier serait synonyme de tradition et le modèle déclinant des sortants, tandis que l'entreprise, modèle émergeant, serait associée à la « modernité » et le domaine réservé des nouveaux entrants. Les résistances de métier ne seraient-elles que l'apanage des vieux artisans sortants ou des *hommes de métier traditionnel* en proie à la réduction constante de leurs effectifs ? Des pratiques de métier peuvent-elles être véhiculées par des artisans récemment installés et qui ne correspondent pas pour autant au modèle de l'*homme de métier traditionnel* ? Autrement dit, y a-t-il une voie pour la diffusion de la culture de métier sous une autre forme que celle véhiculée par la norme des artisans de métier ?

LES NÉO-ARTISANS

Des sociologues ont identifié une population d'indépendants n'ayant pas suivi la norme du cheminement en vigueur dans leur groupe et qui ne s'inscrivent pas pour autant dans une logique entrepreneuriale : il s'agit des néo-ruraux[239]. Installés à la campagne pour des raisons idéologiques, ces néo-ruraux rejettent la société salariale et choisissent de vivre des fruits de leur travail : indépendants dans l'agriculture ou dans l'artisanat, ils échappent aux trajectoires ordinaires de ces secteurs et réinventent le métier par l'introduction de pratiques nouvelles.

[239] Voir notamment Léger Danièle, Hervieu Bertrand, *Le Retour à la nature, « au fond de la forêt… l'État »*, Paris, Seuil, 1979 et Léger Danièle, « Les utopies du 'retour' », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 29, 1979, p. 45-63.

Les néo-artisans de 1968 et des années 1975-1980

L'avènement de la société de consommation durant les « trente glorieuses » s'est traduit par une augmentation globale des revenus et des produits consommés. Le productivisme dans l'agriculture, comme dans l'industrie, était alors considéré comme un signe de progrès. Il fallait tendre vers ce « modernisme ». La diffusion de l'automobile, d'équipements électroménagers ou encore de pratiques touristiques permettait à l'ensemble des classes sociales d'accéder à ces biens de consommation. Les produits transformés et standardisés abondaient alors dans l'alimentation des Français. Dans le même temps, les produits à usage unique, envahissant massivement leur environnement quotidien, étaient alors consommés et aussitôt jetés.

Mai 1968 apparaît alors comme l'expression de la contestation de cette société de consommation. Des slogans et graffitis tels que « *cache-toi objet* » ou encore « *l'âge d'or était l'âge où l'or ne régnait pas* » font leur apparition. Une certaine jeunesse refuse le modèle unique de la société salariale et la déferlante consommatrice qui l'accompagne. C'est le moment de la recherche d'alternatives dans les modes d'existence. Des citadins quittent la ville pour s'installer à la campagne et vivre de l'agriculture ou de l'artisanat. Ces migrations utopiques sont mues par une critique de l'industrialisation capitaliste et une logique d'initiatives anti-institutionnelles ; il s'agit d'expérimenter de nouvelles formes d'organisation sociale.

Ces migrants sont alors considérés comme des marginaux, et ce, à plusieurs titres : d'abord en fonction de leur faible nombre, ensuite par comparaison avec la population enracinée dans les communes où ils s'installent. Enfin, ils restent des marginaux au regard de leur origine sociale et de leur formation.

La marginalité de ces néo-ruraux tient donc d'abord au fait que leurs effectifs demeurent faibles. Leur récente arrivée dans les villages où ils choisissent de vivre en communauté les distingue, par ailleurs, de la population locale : ils ne sont pas des autochtones, mais des citadins qui investissent des lieux caractérisés, au contraire, par un mouvement de désertification ; leur mobilité est donc strictement inverse de celle des populations originaires de ces communes. Leur mode d'existence même diffère de celui des habitants locaux : là-bas, ces néo-ruraux s'installent, non pas en famille, mais en communauté. Enfin, issus des classes

moyennes cultivées, ils restent des intellectuels devenus agriculteurs ou artisans. Leur origine sociale diverge de celle des indépendants traditionnels qui ne se reproduisent pas, d'ordinaire, en recrutant dans ces classes-là. Les néo-ruraux ont également souvent atteint un niveau d'études supérieur à la moyenne de leurs collègues/concurrents indépendants.

Ce phénomène de retour est un symptôme de la crise sociale et culturelle du moment. Danièle Léger distingue une seconde vague de « *retour à la nature* »[240], qui apparaît dès 1974-1975, en raison, cette fois, de la crise énergétique. L'auteur évoque, dès cette époque, la « *conscience écologique* » qui guide ces nouveaux migrants : ceux-ci, en s'installant à la campagne, cherchent à se soumettre à un ordre naturel par des pratiques agricoles respectant la terre ou encore l'usage de méthodes médicales naturelles, comme la médecine par les plantes.

D'autres sociologues ont analysé les pratiques spécifiques aux néo-artisans, sous-population appartenant à ces néo-indépendants. Michel Auvolat, Jean-Claude Lavigne et Anne Mayère identifient, en 1985, parmi les « *nouvelles populations de l'artisanat* », des créateurs qu'ils qualifient de « *néo-artisans* » : ce sont « *des candidats à un emploi et une activité artisanale ayant suivi des itinéraires socioprofessionnels non directement en prise avec l'artisanat* »[241]. Ces nouveaux entrants refusent de s'intégrer à la société salariale.

Ces auteurs distinguent, comme Danièle Léger, deux sous-populations de néo-artisans, associés à deux périodes différentes : la vague de 1968 a fait naître, selon eux, les « *rétro-ruraux* », dans la logique du retour à la nature, et les années 1980 ont vu apparaître ceux qu'ils qualifient de « *nouveaux entrepreneurs* ». Les premiers néo-artisans ont la particularité de s'être spécialisés dans les produits « fait main » : tissage, poterie et autres activités relevant de l'artisanat d'art. Les « *nouveaux entrepreneurs* » cherchent aussi une autre forme de vie, « plus de vérité ». Cependant, ils se distinguent de la première génération de néo-artisans par un engagement pour que leur activité soit rentable et pérenne. Ils s'éloignent de l'idéologie utopique initiale pour réaliser concrètement leurs projets et introduisent des pratiques innovantes : création de sociétés coopératives de production (SCOP)[242] et usage des

[240] Léger Danièle, *ibidem*.
[241] Auvolat Michel, Lavigne Jean-Claude, Mayère Anne, *L'artisanat en France, réflexion générale et prospective*, Paris, La Documentation française, 1985, p. 173.
[242] Il s'agit d'une forme particulière de société où les salariés-coopérateurs détiennent au moins 51 % du capital et 65 % des droits de vote.

technologies modernes par exemple. Ces néo-artisans mobilisent des institutions pour financer leurs projets. On les retrouve dans les métiers du bâtiment, la menuiserie et la peinture en particulier.

Les *néo-artisans* d'aujourd'hui

Les *néo-artisans* d'aujourd'hui sont les héritiers à la fois des utopistes de 1968 et de leurs successeurs, moins farouchement anti-institutionnels. Rejetant la société salariale, ils souhaitent vivre et exercer leur activité professionnelle à leur rythme et selon leur propre modalité de fonctionnement. Ils n'expérimentent cependant pas de nouvelles formes d'organisation sociale, comme la première génération de migrants : loin de la vie communautaire, les *néo-artisans* appliquent leurs principes dans l'espace privé du foyer familial, comme l'a fait la deuxième génération d'utopiste, ou pensent leur reconversion comme un projet individuel, dans une logique d'épanouissement personnel. Ils s'écartent aussi des valeurs anti-institutionnelles des premiers émigrés de l'utopie : eux recherchent, au contraire, le soutien d'institutions locales et l'aide de subventions diverses. En ce sens, les *néo-artisans* que j'ai rencontrés se rapprochent de la seconde vague de migrants.

Leur spécificité repose sur le fait qu'ils sont fortement imprégnés d'une conscience écologique et morale : protéger la planète et prendre soin de soi par l'usage de produits sains et fabriqués en respectant une certaine éthique. Aussi retrouve-t-on aujourd'hui les *néo-artisans* dans les secteurs de l'alimentation et des services aux particuliers. L'artisanat de bouche (boulangerie, fromagerie, traiteur, confiture…) ou les soins à la personne, tels que l'esthétique ou la coiffure par exemple, sont particulièrement investis par cette nouvelle vague de *néo-artisans*.

Par ailleurs, leur trajectoire ne se traduit pas nécessairement par une mobilité géographique, comme c'était le cas pour les néo-ruraux précédents. Le phénomène peut en effet concerner une population locale déjà enracinée ou bien des individus issus d'une commune et qui renouent avec leurs racines. C'est plutôt un style de vie et une idéologie qui rassemblent ces individus. Leur mobilité est une mobilité professionnelle : ces *néo-artisans* sont tous des reconvertis qui ont souhaité rompre avec la société salariale, et s'épanouir dans l'indépendance offerte par leur exercice professionnel. Souvent préoccupés par la question du

développement durable, ils veulent s'engager dans des pratiques de conservation des savoir-faire traditionnels, tout en contribuant à la vitalité d'un territoire.

« *Artisan, c'est le concept !* »

Henri-Pierre Gautier, torréfacteur à Machecoul[243]

Né d'un père et d'une mère médecins, Henri-Pierre Gautier est le septième d'une fratrie de neuf enfants. Parmi eux, on compte trois médecins, une femme de dentiste, une restauratrice de tableaux anciens, un agent d'assurance et un cadre de la société IBM. Le dernier des frères est décédé dans un accident de voiture.

Henri-Pierre Gautier acquiert sa formation initiale dans une école de commerce, à la fin des années 1970. Il travaille ensuite successivement dans plusieurs cabinets comptables à Orléans, Tours, puis Blois. Parallèlement à son activité professionnelle, Henri-Pierre Gautier poursuit sa formation en continu. Il grimpe rapidement les échelons de la hiérarchie et, à l'âge de 30 ans, occupe un poste de responsable administratif et financier dans la petite, puis dans la grande distribution.

Sa carrière s'arrête brutalement à 43 ans lorsqu'il est licencié. Il tente une remise à niveau en expertise comptable au CNAM, mais qui n'aboutit pas en termes d'emploi. S'ensuit pour lui une période difficile sur le plan professionnel comme sur le plan familial : sa femme quitte le domicile conjugal avec leurs trois enfants et demande le divorce.

À 46 ans, Henri-Pierre Gautier décide alors, selon l'expression qu'il emploie, de « *changer de concept de vie* ». Il s'agit, pour lui, de travailler moins, de prendre son temps et de

[243] J'ai pris rendez-vous avec Henri-Pierre Gautier en passant directement à son lieu de travail (qui est aussi son domicile), la semaine précédant notre entretien. Il a immédiatement accepté que nous nous rencontrions, me demandant cependant quelques précisions sur le type d'étude que je menais et à quel niveau j'étais arrivée. Il m'a donc proposé de revenir le lundi suivant, à l'heure de l'apéritif, vers midi, plaisantant sur mon statut d'étudiant peut-être trop sérieux pour prendre l'apéritif… L'entretien s'est déroulé dans une petite cour intérieure. Nous nous sommes installés autour d'une table de jardin que nous avons quittée à deux reprises : la première fois, Henri-Pierre Gautier m'a montré les aménagements qu'il avait réalisés dans sa maison pour en faire trois appartements, et, la seconde fois, à ma demande, il m'a fait découvrir le fonctionnement de son torréfacteur.

fréquenter d'autres personnes. Il mène alors à bien sa reconversion. « *J'ai cherché. J'ai trouvé un produit qui me plaisait !* ». Henri-Pierre Gautier devient torréfacteur. Son prédécesseur, qui a fait paraître une petite annonce dans le journal local, lui vend sa machine, son savoir-faire et sa clientèle.

Sa reconversion répond aussi à un désir d'améliorer sa qualité de vie : il veut vivre et travailler à la campagne. Il souhaitait initialement s'installer dans le marais, mais a ensuite jugé qu'il serait peut-être un peu trop isolé. Il rachète finalement, dans le bourg de Machecoul, une maison qu'il rénove. Il sépare l'espace habitable en trois logements et met ensuite en location deux de ses appartements. Là, Henri-Pierre Gautier emménage lui-même et y débute son activité professionnelle, seul. Il ne souhaite embaucher aucun salarié : « *N'avoir ni personne au-dessus, ni personne au-dessous* », affirme-t-il comme une sentence, ajoutant à cela, « *les deux situations étant odieuses !* ». « *Je ne veux pas être chef d'entreprise* », insiste-t-il, « *les entreprises exploitent vos compétences et vous frustrent !* ». Pour autant, Henri-Pierre Gautier affirme être *« comptable et gestionnaire* » et, lorsque je l'interroge sur le terme d'« artisan » qui figure sur sa porte, il répond aussitôt : « *Artisan, oui, c'est pour mon image* », « *artisan, c'est le concept !* ».

Henri-Pierre Gautier étudie toutes les modalités d'installation et d'organisation, et fait ses choix en toute connaissance. Souhaitant séparer clairement son patrimoine personnel et son patrimoine professionnel, il opte ainsi pour la forme juridique de l'EURL car il juge que cette modalité facilitera la cession de son entreprise, au moment voulu.

Le dirigeant organise, par ailleurs, rigoureusement son temps de travail : chaque jour, il vend ses produits sur un marché et la journée du vendredi est réservée à « *la démarche commerciale* », c'est-à-dire à la prospection de nouveaux clients, des propriétaires de cafés restaurants. L'artisan ne consacre en fait que 8 à 10 heures à la production elle-même.

Sa clientèle est aujourd'hui essentiellement constituée d'« *alterconsommateurs* », c'est-à-dire, comme l'explique le *néo-artisan*, « *des gens qui veulent consommer autrement, des gens qui sont anti-grande distribution* ».

Au moment de notre entretien, Henri-Pierre Gautier s'interroge : il se demande s'il ne va pas bientôt arrêter son activité qui lui semble devenue routinière. Il affirme cependant que si l'un de ses fils était intéressé à se joindre à lui, ça lui redonnerait du tonus. Le cadet souhaite

en effet « *se lancer dans les affaires* » ; après un BTS aménagement paysager, il voudrait, semble-t-il, se mettre à son compte. L'aîné, quant à lui, a obtenu un BTS mesures techniques et, après un séjour de formation aux Pays-Bas, termine un master en écologie environnementale. Le dernier des fils est encore dans l'enseignement secondaire (en filière générale).

« *Donner cette notion qu'on peut faire autrement* »,

Anne Poulaud, coiffeuse à domicile à La Turballe[244]

Anne Poulaud raconte que, plus jeune, elle aurait souhaité passer un CAP de coiffeuse, mais que son père avait refusé, exigeant d'elle qu'elle obtienne son baccalauréat. À cette époque, « *l'apprentissage* […], *au niveau intellectuel, ce n'était pas terrible !* », argumente-t-elle. La jeune femme passe donc un bac bio et devient laborantine. Elle exerce cette profession, en alternant avec des périodes de congé parental pour élever tour à tour chacune de ses quatre filles. À l'issue de cette période, elle commence à s'occuper de personnes âgées à leurs domiciles, situés à La Turballe et ses environs, activité qu'elle exercera durant quatre ans.

C'est à l'âge de 47 ans qu'Anne Poulaud prend la décision de mener à bien sa reconversion professionnelle. Elle choisit de s'installer dans la coiffure, sur le créneau des soins aux personnes âgées. « *Pourquoi pas cette prestation ?* », interroge-t-elle en effet. Elle justifie son choix par l'idée de ne pas donner à ses filles « *que l'image de la femme-mère* », tout en conservant cette notion de plaisir, de réalisation de soi dans sa profession.

Anne Poulaud constitue donc un dossier auprès de l'ANPE afin d'obtenir le financement de sa formation. Faisant explicitement référence à notre propre situation d'entretien, elle m'indique : « *J'avais fait une enquête moi aussi pour voir les débouchés !* ». Son dossier

[244] J'ai pris rendez-vous avec Anne Poulaud, par téléphone. Elle a accepté assez facilement que nous nous rencontrions, précisant cependant que son parcours était atypique, information qu'elle répétera à plusieurs reprises au cours de l'entretien. Celui-ci s'est déroulé, quelques jours après ce premier contact, à son domicile, où l'artisane m'a accueillie dans son salon.

validé, elle débute un apprentissage du métier de coiffeuse en alternance entre une école et un salon de coiffure situé à Saint-Nazaire.

Son mari, entrepreneur dans le transport, à la tête d'une structure employant cinquante salariés, lui offre la sécurité financière à la concrétisation de son projet ; elle avoue d'ailleurs : « *À l'heure actuelle, les jeunes, je ne sais pas comment elles font !* » « *Il y a quand même pas mal de frais au départ » :* matériel, stock, *« avoir une voiture à peu près potable, le gazole…* »

Anne Poulaud se renseigne et opte pour le statut juridique le plus favorable à son fonctionnement, et qui s'éloigne des pratiques ordinaires dans l'artisanat : elle s'installe en micro-entreprise, modalité qui lui permet de prévoir le montant de ses charges, puisqu'elles sont forfaitaires et donc fixes. En contrepartie, elle paît la TVA sur les produits et ne la récupère pas. « *Ça permet aussi de ne pas avoir de comptable* », précise-t-elle. « *Moi, je peux faire ma comptabilité toute seule* ». La condition : « *Tant qu'on ne dépasse pas 27 000 euros de chiffres d'affaire, on peut se permettre de rester en micro-entrepris*e ».

Pour expliquer son choix et ses succès, Anne Poulaud insiste sur la dimension artistique de son activité, en harmonie avec son éducation et sa personnalité. Son père chantait beaucoup et l'un de ses frères est devenu artiste peintre. L'aînée de ses filles est, quant à elle, intermittente du spectacle : après une licence d'anglais, elle a suivi une formation de « maquilleuse-postichière » et rêve de ne travailler que dans le domaine du théâtre et du cinéma. « *C'est dans les gênes !* » affirme l'artisane. Et de justifier sa propre expérience créative : « *C'est vrai que j'ai fait pas mal de portraits tout ça, peintures, sculptures…* » Le CAP ne lui paraît donc pas difficile à obtenir ; elle n'éprouve aucune difficulté au niveau de la théorie comme de la pratique : « *La prof m'avait dit : 'Si vous avez un sens un peu artistique, c'est vrai que ça se fera assez facilement'* ».

Son projet professionnel s'inscrit sur un marché singulier et cible une clientèle particulière : Anne Poulaud souhaite orienter son activité de coiffeuse à domicile sur le créneau des services à la personne, autour du bien-être, des massages et de la relaxation. Elle vise alors une clientèle constituée de personnes âgées ou « isolées », ou encore des pensionnaires d'établissements hospitaliers, institutions qu'elle a démarchées dès le début de son activité. Elle explique qu'elle souhaite consacrer du temps à chaque personne, refusant

« *l'abattage* » que font certaines jeunes coiffeuses à domicile. Elle insiste sur le fait de prendre le temps, de consacrer une durée suffisante aux massages du cuir chevelu par exemple et de contribuer au bien-être de la personne : « *Moi, mon grand bonheur, c'est de m'entendre dire, ces femmes que je coiffe, qui sont d'un certain âge : 'Oh, je voudrais ne pas dormir ce soir ! Si je pouvais sortir, je sortirai !' Et se dire qu'on a apporté plein d'énergie, sur le moment, à cette personne-là. Finalement, un petit moment de bonheur !* »

« *Ce qui me plaisait aussi, c'était d'apporter une notion de produits naturels* », continue de justifier Anne Poulaud. Elle se fournit donc dans un magasin bio situé à Guérande, boutique qui lui sert de vitrine : « *Donc je travaille une gamme de couleurs de chez eux* […] *Je me fais connaître énormément par ce magasin-là qui a mes petites cartes* ». *« Je travaille aussi avec des pigments végétaux* », me précise-t-elle ; il s'agit de « *donner cette notion qu'on peut faire autrement* ». Et puis, « *ça m'intéresse de me démarquer, parce qu'il y en a beaucoup de coiffeuses à domicile* ». Le rapport à la clientèle est alors jugé « *différent* » : « *On est un peu sur les mêmes idées, les mêmes façons de voir* ».

Des différentes trajectoires de *néo-artisans* ressortent des régularités. Tous affirment d'abord leur volonté de prendre le temps, qu'il s'agisse de leurs pratiques professionnelles ou, plus globalement, de la conduite de leur existence. Henri-Pierre Gautier insiste sur l'importance de décider de son rythme de vie et de travail, souhait qui a orienté son choix de reconversion. Anne Poulaud condamne aussi cette course à l'urgence dans laquelle nous sommes enrôlés malgré nous : « *À l'heure actuelle, je trouve que les gens font tout vite !* ». Il convient de remarquer que ce rapport au temps diverge de celui des *hommes de métier*, qui érigent en valeur principale le sens de l'effort associé au temps passé au travail. Pour autant, les *néo-artisans* partagent une idéologie commune avec les artisans traditionnels ; critiquant cette quête permanente de la vitesse, les *néo-artisans* réprouvent surtout l'appât du gain qui lui est associé. Et, pourtant bien dotés en ressources économiques, ils témoignent d'un regard aiguisé sur cette loi de la finance qui régit nos comportements sociaux : « *Dans cette société hyperfiscalisée, j'ai gagné plus d'argent en plus-value sur les placements de mes économies que par mon travail !* », déplore Henri-Pierre Gautier. De la même façon, Anne Poulaud exprime son désintérêt pour toutes les questions financières, tout en s'interrogeant sur le mode de fonctionnement des jeunes installées qui n'ont pas, comme elle, la sécurité financière

assurée par le revenu important de son époux. Non sans un certain paradoxe, elle affirme cependant que l'aspect financier ne l'intéresse pas : « *C'est mon côté marginal, un petit peu utopique !* ».

Par leur entrée dans l'artisanat, les *néo-artisans* s'inscrivent dans une logique alternative au modèle économique dominant : ils veulent (se) prouver que l'on peut choisir la durée et l'organisation de son travail, que l'on peut s'inscrire dans une filière où des fournisseurs proposent et des clients cherchent des produits différents. La conscience écologique et la logique du commerce équitable (ou, au moins, alternatif au modèle dominant) sous-tendent ces pratiques. L'installation de ces *néo-artisans* répondant à des choix de vie en accord avec leurs valeurs (développement durable, équitabilité des échanges…) est justifiée et argumentée. Autrement dit, la pratique de ces néo-artisans s'accompagne d'un discours sur la pratique. Cette justification emprunte le champ lexical de l'abstraction : les *néo-artisans* parlent de « concept », ou de « notion ». Leur discours, bien construit et argumenté, destiné à l'enquêtrice que je suis et qui les interroge, était initialement adressé aux institutions permettant cette installation. Proposer un projet singulier, faire une étude de marché, convaincre des partenaires financiers ou faire valider un dossier relèvent des étapes de la mise à leur compte de ces nouveaux entrants. Je reviendrai plus longuement sur les ressources culturelles mobilisées par cette catégorie de population visant à créer et pérenniser leur activité.

Il convient enfin de ne pas perdre de vue le faible effectif des *néo-artisans*. Si, d'un point de vue strictement statistique, la part qu'ils occupent au sein du groupe reste faible, leur présence mérite toute notre attention pour l'importance qu'elle véhicule sur le plan symbolique. D'abord parce qu'ils participent de la diffusion du modèle de métier tout en renouvelant pratiques et représentations du métier. Enfin, parce que les *néo-artisans* sont particulièrement visibles par les institutions représentatives de l'artisanat qu'ils sollicitent, mais aussi aux yeux du grand public puisqu'ils savent spécialement bien communiquer. Je l'ai déjà précisé, mon objectif n'est pas de dresser un panorama statistiquement représentatif des artisans, mais bien de donner une image fidèle du groupe à travers sa diversité.

LE MARCHÉ DE L'AUTHENTIQUE

Ces *néo-artisans* qui investissent aujourd'hui le secteur des métiers « surfent » sur un contexte particulier, l'engouement actuel pour les produits de terroir. Selon la définition qu'en donne Marie-Christine Cormier-Salem, le terroir se caractérise par la combinaison de trois éléments : une ressource, un lieu et un savoir-faire[245]. Dans un souci de protection de l'environnement, il s'agit donc autant de conserver un patrimoine naturel, un territoire et les techniques de métier qui leur sont associées. Cet engouement, qui se traduit par la volonté de consommer des produits naturels et singuliers, est exploité par ces néo-artisans qui s'en emparent et l'inscrivent sur le « *marché de l'authentique* ». De cette façon, ils produisent non seulement une activité économique, mais aussi leur propre emploi, correspondant aux valeurs et à un certain style de vie auxquels ils adhèrent.

Une volonté des consommateurs…

Selon Jean-Pierre Warnier, après la grande contestation de 1968, les années 1970-1990 sont marquées par la « *réconciliation de la majorité des Français avec la consommation de masse* »[246], en même temps qu'un resserrement sur le foyer (qu'il qualifie de « *cocooning* »). Ceci a conduit à une demande d'authenticité. L'auteur illustre ainsi le mécanisme de cette demande : « *Le couple de jeunes cadres ou de retraités a aménagé son 'intérieur'. Rien n'y manque : ni la cuisine intégrée, ni la télévision, ni les moquettes et tapis, ni les reproductions de Magritte ou Monet chez les plus cultivés d'entre eux. Rien n'y manque pour le confort. Mais ce trop plein cache mal un manque : celui de l'objet singulier, hérité d'un ascendant, venu du chalet savoyard de grand-mère ou du débarras des parents retraités* »[247].

Comme l'idéologie soixante-huitarde, la volonté des consommateurs d'aujourd'hui s'inscrit, selon un certain discours actuel, dans la recherche du produit singulier, par opposition à l'objet de masse. Loin de la production en série d'un objet standardisé, on chercherait la pièce rare, et même unique. Fabriqué de préférence à la main, celle-ci serait une création humaine, plutôt que le résultat d'une machine programmée à produire en série. On préférerait, par ailleurs, que cet objet « naturel » ait subi le moins de transformations possibles. De la même

[245] Cormier-Salem Marie-Christine, « Le recours (ou retour) au terroir : instrument de développement local ou repli identitaire ? », séminaire « les lundis de la MSH », le 4 mai 2009, MSH *Ange Guépin*, Nantes.
[246] Jean-Pierre Warnier (dir.), *Le Paradoxe de la marchandise authentique, imaginaire et consommation de masse*, Paris, L'Harmattan, 1994, p. 16.
[247] *Ibidem*, p. 17.

façon, on voudrait acheter au plus près du producteur, c'est-à-dire que le produit passe par peu ou pas d'intermédiaire. On notera ainsi le succès de la vente directe en agriculture ou celui des AMAP[248], ces associations dont les adhérents/consommateurs cherchent à contourner les intermédiaires pour acheter directement au producteur. Loin de l'anonymat, le consommateur aimerait savoir qui « se cache » derrière le produit qu'il va consommer, le producteur/créateur devenant ainsi un interlocuteur avec qui le consommateur peut s'entretenir sur les origines du produit et des matériaux qui le composent.

Il y a, derrière cette démarche, la recherche de qualités intrinsèques, mais aussi extrinsèques des produits achetés. La qualité intrinsèque relève des caractéristiques propres au produit : c'est par exemple le naturel des légumes biologiques, qui ont poussé sans engrais ni pesticide, et qui sont perçus comme garantissant à son consommateur une alimentation saine et bénéfique à son organisme. La qualité extrinsèque du produit lui est extérieure. Il s'agit de ce qui est considéré par le consommateur comme une valeur véhiculée par le produit : le respect de l'environnement par exemple ou la garantie de la juste rémunération des producteurs, s'agissant du commerce équitable.

Le produit authentique conserve une forte dimension symbolique : il mobilise, chez le consommateur, la nostalgie d'un ailleurs, dans le temps ou dans l'espace. Il se réfère en effet à un ordre du passé (« le bon vieux temps ») ou le plonge dans un univers exotique. Il peut s'agir tout autant de la tourte de pain cuite au feu de bois que du plateau marocain en étain finement ciselé, en passant par la vaisselle ancienne ou les meubles laqués venus de Chine.

… qui devient un marché…

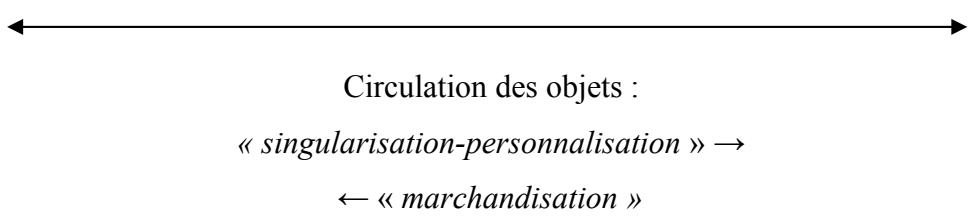
Comme nous le rappelle Jean-Pierre Warnier, en l'absence de l'héritage d'un objet authentique, c'est bien l'argent qui permet d'acquérir un produit singulier. Pourtant, « *la singularité est idéalement ce qui ne s'achète pas* »[249]. Jean-Pierre Warnier soulève ainsi ce qu'il appelle « *le paradoxe de la marchandise authentique* ». L'authenticité est en effet incompatible avec la marchandisation : la nostalgie du passé ou le rêve d'un ailleurs ne peuvent être « marchandisés ». Autrement dit, la singularité ne peut être substituée à cette

[248] Associations pour le maintien d'une agriculture paysanne.
[249] Jean-Pierre Warnier (dir.), *op. cit.*, p. 18.

valeur d'échange qu'est l'argent. « *La marchandise authentique est donc paradoxale : marquée par l'argent, et cependant garante d'une 'personnalisation'* »[250].

Afin d'élucider ce paradoxe, Jean-Pierre Warnier propose un schéma visant à décrire la circulation des objets et les processus observables sur le marché de l'authentique : « *Les objets circulent le long d'un continuum polarisé à ses deux extrêmes par la marchandise d'une part, l'objet singulier, personnalisé de l'autre. Entre les deux, un même objet pourra circuler alternativement dans les deux sens* »[251]. Cette circulation de l'objet entre le pôle de la marchandise et celui de la singularité relève de deux processus d'authentification : la « *singularisation-personnalisation* » et la « *marchandisation* » [voir schéma suivant]

Les deux processus d'authentification
selon Jean-Pierre Warnier



La *singularisation-personnalisation* transforme une marchandise en un objet singulier. C'est l'exemple de la bague de fiançailles qui cesse de devenir une marchandise dès lors qu'elle est passée cérémonieusement au doigt d'une jeune fille. On peut alors dire de cet objet qu'il « n'a pas de prix », c'est-à-dire que sa valeur ne peut se réduire à son estimation marchande. Transmise au fil des générations au sein d'une famille, elle est devenue un bien singulier chargé de symbole. Pourtant, cette bague pourra redevenir une simple marchandise si elle est

[250] *Ibid*., p. 20.
[251] *Ibid*., p. 19.

à nouveau mise en vente (aux enchères ou chez un brocanteur par exemple). L'objet suit alors un mouvement contraire, passant de la singularité à l'état de marchandise : c'est la *marchandisation*.

C'est précisément ces processus d'authentification que les *néo-artisans* réalisent, en s'emparant de l'engouement actuel pour la singularité et en créant un nouveau marché sur le créneau de l'authentique. L'authentification relève d'un processus de personnalisation d'une marchandise ou d'un service ou, à l'inverse, de la marchandisation d'un objet singulier.

Anne Poulaud personnalise ainsi le service ordinaire de coiffure à domicile en s'adressant à un public cible (les personnes dépendantes), en conceptualisant sa pratique (autour de la lutte contre l'isolement et la recherche du lien social dans la dispense d'un acte de bien-être) et en utilisant certains produits (bio, naturels). Son savoir-faire ordinaire, validé par un diplôme de portée nationale, est donc singularisé par l'artisane.

Au contraire, Marianne Martial, en vendant ses confitures « maison », marchandise des produits et un savoir-faire singuliers. Elle cultive elle-même ses fruits qu'elle transforme à partir de sa propre recette et conditionne ensuite elle-même sa confiture en pots. Jusqu'ici, le produit est un objet singulier, attaché à la personne de Marianne Martial. Il pourrait ne jamais devenir une marchandise, comme c'est le cas des confitures maison faites au sein des familles. Le produit pourrait circuler en dehors d'un marché si sa créatrice décidait d'offrir un pot à des voisins ou des membres de la famille, par exemple. Or, la confiture de Marianne Martial accède au statut de marchandise dans la mesure où il devient possible à quiconque de s'en procurer en échange du versement d'une somme d'argent fixée par sa productrice. Mais il ne s'agit pas pour autant d'un produit ordinaire et interchangeable : devenue une marchandise, la confiture de Marianne Martial s'inscrit sur le marché de l'authentique, c'est-à-dire qu'elle est « marchandisée » en fonction de ses caractéristiques singulières initiales. Par ailleurs, tout un travail de mise en scène du produit permet de le promouvoir comme une marchandise singulière : Marianne Martial prend le soin d'étiqueter elle-même ses pots sur lesquels figurent tous les attributs se rapportant à l'aspect artisanal et singulier de sa fabrication. Ses pots de confiture ne s'achètent pas non plus n'importe où : l'artisane dispose d'une boutique sur son lieu de production de fruits, également atelier de transformation et de conditionnement, et qui se trouve être aussi son domicile. Refusant de diffuser ses produits via la grande distribution, Marianne Martial livre ses confitures dans des épiceries fines.

Dans les deux cas, qu'il s'agisse d'un processus de singularisation (à l'image de la coiffure dispensée par Anne Poulaud) ou, au contraire, de marchandisation (comme la confiture de Marianne Martial), leur activité s'inscrit sur le marché de l'authentique.

J'insiste sur le fait que les processus d'authentification passent par un important travail de rhétorique : ils exigent de faire parler du concept pour attirer un public-cible. Travail de mise en scène et mise en valeur du produit ou du service, la communication est essentielle aux *néo-artisans* qui inscrivent un produit sur le marché de l'authentique : attention particulière accordée à l'emballage des produits (le *packaging*) et à la police d'écriture des étiquettes et autres supports d'information, choix vestimentaire des promoteurs du produit (sur les marchés notamment), décor de l'espace de réception de la clientèle, lieux de diffusion des produits…

… et un emploi pour des reconvertis dans une conjoncture de crise.

En même temps qu'ils exploitent l'engouement pour l'authentique et le transforment en moteur d'une activité économique, les *néo-artisans* créent leur propre emploi. Tous ont cherché une voie leur permettant de rendre compatible leur activité professionnelle avec des valeurs ou un style de vie auxquels ils aspirent. Je précise d'ailleurs que les *néo-artisans* sont plus souvent des créateurs que des repreneurs d'entreprises artisanales.

La crise économique est ici déterminante, de même que la crise sociale et culturelle expliquait le phénomène initial de « *retour à la nature* » étudié par Danièle Léger. Les néo-ruraux résumaient alors les rapports sociaux en termes d'affrontement du Bien (le monde rural) contre le Mal (la civilisation citadine). Aujourd'hui, la crise économique détermine certains licenciés, ou désenchantés en quête de reconversion, dans une logique de placement. Le Bien relève ici de l'indépendance artisanale et le Mal est incarné par la grande entreprise ou les grands groupes.

Ainsi, comme les *hommes de métier traditionnel*, les *néo-artisans* s'éloignent de la logique entrepreneuriale par leurs représentations, comme par leurs pratiques.

Le goût de l'indépendance est ainsi déterminant dans le choix d'installation des *néo-artisans*. Le statut qui leur permet de devenir leur « propre patron » présente un attrait primordial. Cette volonté de ne pas avoir de comptes à rendre à un supérieur hiérarchique va souvent de pair

avec le désir de n'embaucher aucun salarié. C'est ainsi toute forme de subordination qui est contestée, comme l'exprime Henri-Pierre Gautier à travers l'expression de « *n'avoir ni personne au-dessus, ni personne au-dessous* ». Chacun de ces *néo-artisans* refuse, à sa manière, d'être le maillon d'une longue chaîne hiérarchisée. Ce sont tous des reconvertis qui ont cherché, par leur installation, à s'éloigner d'une situation antérieure qu'ils ne jugeaient plus satisfaisante.

Ils refusent toute forme d'expansion, mus par ce désir de « rester à taille humaine ». Ils ne s'inscrivent donc pas dans une logique d'embauche de personnel, ne cherchent pas à augmenter le nombre et le type de produits ou services proposés. Enfin, ils ne souhaitent pas élargir leur clientèle, ni par le périmètre géographique, ni par le nombre de destinataires de leurs produits. Cette dimension humaine se rapporte aussi au fait de pouvoir maîtriser l'ensemble du *procès* de fabrication et de diffusion d'un produit. Loin de l'organisation en multiples services de la grande entreprise qui masque, à chaque salarié, les étapes précédentes ou postérieures à son activité, l'artisan orchestre la stratégie globale de production et de diffusion d'un produit : de l'origine des matières premières jusqu'à la destination finale du produit, en passant par sa fabrication et sa commercialisation, rien ne lui échappe.

Enfin, dernière caractéristique opposant les *néo-artisans* à la logique entrepreneuriale : comme les *hommes de métier traditionnel*, ils exercent eux-mêmes le métier, c'est-à-dire qu'ils ne délèguent pas l'activité de production ou de service à un ou plusieurs salariés. Quand bien même leur activité peut être simple, c'est-à-dire n'exigeant pas un savoir-faire très élaboré, ou se réduire à un temps de travail limité, ils restent des travailleurs manuels et non des *chefs d'entreprise* exclusivement tournés vers la gestion de leur entreprise.

Pour autant, on ne doit pas perdre de vue que les *néo-artisans* ne sont pas des *hommes de métier traditionnel* et que n'importe qui ne devient pas *néo-artisan*.

Insistons d'abord sur le fait qu'ils sont des reconvertis que rien ne prédestinait (en dehors du contexte actuel de resserrement de l'emploi et de détérioration des conditions de travail salarial) à devenir artisan. Leur entrée dans l'artisanat relève donc d'un second choix : les *néo-artisans* n'ont pas suivi la norme du cheminement de métier.

Ces artisans diffèrent ensuite des *hommes de métier* par les nouvelles pratiques qu'ils introduisent. Dans la plupart des cas, la forme juridique de leur entreprise n'est ni une entreprise individuelle, comme c'est le cas pour la majorité des *hommes de métier traditionnel*, ni une SARL, qui reste la norme chez les entrepreneurs (qu'il s'agisse *d'hommes de métier entrepreneuriaux* ou de *chefs d'entreprise*). Leurs pratiques de communication sont aussi particulièrement inventives. Et c'est précisément ce qui nous permet d'opposer le plus nettement *hommes de métier traditionnel* et *néo-artisans*. L'installation et le maintien de l'activité de ces derniers ne reposent pas sur leur savoir-faire de métier, mais sur d'autres types de ressources. Ils disposent d'abord d'un apport financier initial leur assurant une mise à leur compte réussie. On se souvient d'Anne Poulaud s'interrogeant sur la manière dont parvenaient à s'installer de jeunes coiffeuses qui ne bénéficiaient pas, comme elle, de l'appui financier d'un époux, dirigeant d'entreprise. Quant à Henri-Pierre Gautier, s'il se plaint de la mauvaise rentabilité de son travail, il bénéficie, par ailleurs, de rentrées régulières d'argent, qu'il s'agisse des dividendes de ses placements financiers ou des loyers des logements qu'il a mis en location. Au-delà de cette ressource économique, ce sont leurs compétences en matière de gestion et de communication qui favorisent l'accès au statut d'indépendant de ces *néo-artisans*. Henri-Pierre Gautier l'affirme lui-même : « *Je suis avant tout comptable et gestionnaire* ». Ils démarchent et prospectent. Ils s'investissent enfin particulièrement dans des stratégies de mise en scène de leurs produits afin de les valoriser et de les vendre.

En résumé, n'importe qui ne devient pas *néo-artisan*. Il est d'abord nécessaire d'avoir une bonne connaissance des tendances actuelles de consommation. Il est ensuite nécessaire de capter et de développer cette demande pour alimenter un marché singulier. L'activité générée doit enfin être suffisamment stable et rémunératrice pour assurer à l'indépendant, un emploi pérenne et rentable. Ces *néo-artisans* sont donc bien informés, bien formés et disposent également des moyens financiers leur permettant de concrétiser leur projet.

Je précise enfin que l'on retrouve ici l'importance du rôle de la famille. Cependant, le conjoint (qui est d'ailleurs plus fréquemment un homme qu'une femme) est moins le suppléant indispensable au travail productif, mais celui qui apporte les moyens financiers nécessaires à l'installation et/ou au maintien de l'activité du *néo-artisan*.

CHAPITRE 5

LES STRATÉGIES DE RECONVERSION

Les chapitres précédents nous ont permis d'inventorier et d'analyser les différents types de ressources mobilisées par des artisans résistant à la logique d'entreprise. Ces ressources professionnelles, spatiales, familiales (et même économiques et culturelles s'agissant des *néo-artisans*) contribuent donc à pérenniser pratiques et valeurs de métier.

On a ainsi pu constater que diverses dimensions (pas seulement professionnelles) étaient sollicitées au service de l'activité artisanale. Or, il convient, à présent, de se demander si les résistances ne peuvent pas s'appliquer à d'autres dimensions que la sphère professionnelle. Autrement dit, certains artisans ne s'opposent-ils pas aux bouleversements actuels de l'artisanat en misant sur des stratégies dont les bénéfices recherchés se répercutent sur les dimensions familiales ou sociales ?

Certains sociologues ont précédemment interrogé l'artisanat sous l'angle des mobilités sociales : ils se sont intéressés au cheminement socioprofessionnel des travailleurs de métier, concluant au fait que l'indépendance était, pour les ouvriers qualifiés de l'artisanat, le seul moyen d'une promotion sociale[252].

En conséquence, si un artisan s'est installé dans l'optique de bénéficier d'une ascension sociale, c'est-à-dire de monter dans la hiérarchie sociale au regard de son origine et de sa condition initiale, on doit nécessairement penser, en aval, ses stratégies familiales. Autrement dit, si les choix professionnels initiaux d'un travailleur artisanal sont conditionnés par des éléments extérieurs à l'entreprise qui trouvent leur origine dans son passé social et familial, il est tout aussi probable que ses choix professionnels successifs dépendent également de l'avenir qu'il envisage pour sa descendance.

[252] Nonna Mayer et Bernard Zarca ont en particulier développé cette idée. J'y reviendrai en détail lorsque j'analyserai les transformations du recrutement social des artisans dans la troisième partie de cette thèse.

STRATÉGIE DE RECONVERSION : APPROCHE THÉORIQUE ET EMPIRIQUE

La réduction d'activité des entreprises artisanales dirigées par des *hommes de métier traditionnels* sortants conduit, je l'ai montré plus haut, à la fermeture de ces entreprises au moment du départ en retraite de leur dirigeant. Si on a bien compris les raisons de la démoralisation qui poussent ces artisans sortants à ne pas céder leur entreprise, on n'a pas pour autant décelé le déclencheur de ce phénomène. Quel événement conduit ces dirigeants à décider de réduire leur activité ? Alors qu'ils ne « *comptaient pas leurs heures* », à partir de quand choisissent-ils de « *ne plus forcer* » ? Comment se déroule ce basculement et quel en est le moteur ?

Pour comprendre ce qui se joue dans de telles configurations, il nous est indispensable de regarder au-delà, dans la sphère familiale. En effet, si l'on s'en tient uniquement aux mouvements des entreprises de ces *hommes de métier traditionnels* (en l'occurrence à leur radiation du Répertoire des métiers), sans prendre en considération leurs stratégies familiales, on ne saisit qu'à moitié le processus à l'œuvre. Les non-cessions d'entreprises ne peuvent se réduire au seul volet lié à la démoralisation de leurs dirigeants, affaiblis par la puissance d'un modèle professionnel auquel ils n'adhèrent pas. Le second déterminant s'inscrit dans une démarche active de la part des artisans : faire bénéficier la génération suivante d'une reconversion de leur capital économique en capital culturel.

Une mobilité transversale intergénérationnelle

« *La disparition de beaucoup de petites entreprises commerciales ou artisanales cache le travail de reconversion, plus ou moins réussi, que réalisent des agents particuliers* »[253] affirmait Pierre Bourdieu à la fin des années 1970. Cette reconversion caractérise, plus précisément, le processus de transformation du capital économique en capital culturel de petits patrons.

Pierre Bourdieu, Luc Boltanski et Monique de Saint Martin décrivent ainsi ce processus et l'objectif visé par les agents mettant cette stratégie à exécution : « *Les détenteurs de patrimoines individuels ou familiaux tendent à reconvertir certains de leurs avoirs*

[253] Bourdieu Pierre, *La Distinction, critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, 1979, p. 155.

transmissibles par héritage en investissements éducatifs de façon à léguer à leurs enfants une partie de leur patrimoine sous l'espèce de capital culturel certifié favorisant l'accès aux positions dominantes des appareils des entreprises »[254]. Autrement dit, les possesseurs de biens économiques cherchent à transmettre à leurs enfants ce capital partiellement transformé en titres scolaires. Pour ce faire, ils investissent dans les études de leurs descendants, de manière à ce que ceux-ci occupent, par la suite, des emplois qualifiés et à responsabilité. Schématiquement, disons que la reproduction des positions était auparavant assurée par la transmission directe du capital économique ; la reconversion de capital, « nouvelle » stratégie des classes supérieures et moyennes, permet également la reproduction des positions, mais par la transformation du capital détenu en une espèce jugée plus rentable et/ou plus légitime.

Pierre Bourdieu développe, quelques années plus tard, les mécanismes de ce processus dans son ouvrage *La Distinction* où il consacre une quarantaine de pages aux stratégies de reconversion. Il insiste sur le fait qu'il convient de différencier déplacements verticaux et déplacements transversaux dans l'étude des mobilités sociales. Le premier, renvoyant à un mouvement ascendant ou descendant, se déroule dans le même secteur vertical de l'espace social ; c'est notamment le cas de l'instituteur devenant professeur ou du petit patron devenant grand patron. Les déplacements transversaux impliquent, au contraire, le passage d'un champ à un autre. Le mouvement peut se produire soit dans le même plan horizontal, comme pour l'instituteur, ou son enfant, qui devient petit commerçant, ou dans des plans différents, si l'instituteur, ou son enfant, devient patron d'industrie par exemple. Dans le schéma théorique de Bourdieu, cela signifie que les déplacements verticaux supposent la seule modification du volume de l'espèce de capital en vigueur dans le champ concerné, alors que les déplacements transversaux exigent la reconversion d'une espèce de capital en une autre ou d'une sous-espèce de capital en une autre, aboutissant ainsi à une transformation de la structure patrimoniale.

[254] Bourdieu Pierre., Boltanski Luc, de Saint-Martin Monique, « Les stratégies de reconversion : les classes sociales et le système d'enseignement », *Informations sur les sciences sociales*, vol. 12, n° 5, 1973, p. 88.

Sans se réapproprier tout l'arsenal conceptuel proposé, à savoir la logique de champ[255] et la supériorité d'une seule espèce de capital qu'elle suppose[256], on retiendra le mouvement décrit ici pour comprendre les stratégies de certains artisans, et notamment celle des *hommes de métier traditionnels* sortants. Eux-mêmes dépourvus de diplômes scolaires, ces petits possesseurs de capital économique sont en effet conscients de l'importance grandissante de posséder cette ressource culturelle pour bénéficier d'une situation privilégiée (c'est-à-dire pour échapper aux postes d'exécution), mais surtout plus légitime. Il s'agit donc d'une mobilité transversale, à laquelle on va plus particulièrement s'intéresser dans sa dimension intergénérationnelle. Autrement dit, parents et enfants occupent la même position hiérarchique au sein de la stratification sociale (en l'occurrence un niveau intermédiaire entre classes populaires et classes supérieures), mais, pour les parents, en raison de la prééminence de leur capital économique et, pour les seconds, grâce à la possession de ressources culturelles et notamment scolaires.

La reconversion du capital économique des *hommes de métier traditionnels* en capital culturel s'inscrit dans une trajectoire familiale singulière. L'apprenti qui se forme à son métier devient ensuite ouvrier qualifié. La mise à son compte, on l'a vu, relève d'une ascension sociale ; il s'agit plus précisément d'une mobilité ascendante intragénérationnelle, c'est-à-dire un mouvement vertical (montant) dans la stratification sociale pour un même individu, qui passe d'un statut d'ouvrier à celui d'indépendant[257]. L'artisan cumule alors, par l'effort qu'il consent à son travail, un capital économique qu'il n'aurait pas pu constituer s'il était resté ouvrier. Le bénéfice de son « sur-travail » lui revient directement et lui permet donc de capitaliser cette ressource économique. Il souhaite alors que sa descendance, sans subir de déclassement social, échappe aux conditions « insécurisantes » et difficiles de l'artisanat, en particulier du statut de non salarié. Il désire aussi la voir accéder à une plus grande légitimé sociale en n'exerçant pas un métier manuel, mais un emploi qui repose sur la détention de savoirs certifiés par l'institution scolaire. C'est pourquoi il engage, avec (ou sous la pression de) son

[255] On peut certainement appartenir à un univers social sans que celui-ci combine toutes les caractéristiques qui permettraient de le définir comme un champ. On peut aussi appartenir à un univers social sans toutefois participer au jeu de lutte de pouvoir qui se joue en son sein, comme le remarque Bernard Lahire, « Champ, hors champ, contrechamp », in *Le Travail sociologique de Pierre Bourdieu, dettes et critiques*, Paris, La Découverte, 2001, p. 23-57.

[256] Selon la configuration, certaines ressources, à l'intérieur d'un même univers social, peuvent s'avérer plus ou moins performantes.

[257] On verra plus loin que l'installation d'ouvriers qualifiés de l'artisanat relève d'une ascension sociale intragénérationnelle (passage du statut social d'ouvrier à celui d'indépendant), souvent couplée avec une ascension intergénérationnelle, les parents étant issus des classes populaires alors que l'ouvrier accède aux classes moyennes en devenant artisan.

épouse, une stratégie de reconversion de capital économique en capital culturel au bénéfice de la génération suivante. Par son investissement dans la sphère scolaire, le couple d'artisans opère un déplacement transversal dans la structure sociale, c'est-à-dire une modification de la structure de son patrimoine familial. La mobilité, ni ascendante, ni descendante, est transversale et, cette fois, intergénérationnelle.

Des sociologues enquêtant sur les petits indépendants ont observé, sur le terrain, de telles pratiques. François Gresle évoque notamment la « *stratégie qui vise à substituer à la transmission d'un héritage matériel incertain un capital scolaire perçu comme plus essentiel ou plus probant pour l'avenir* »[258]. J'ai moi-même pu constater que ces pratiques étaient toujours en vigueur aujourd'hui.

« *Moi je trouve qu'artisan, ça n'est pas facile !* »

Madame et Monsieur Guérin, photographes à Machecoul[259]

Fille d'un ouvrier maçon et d'une couturière indépendante, Jacqueline Guérin débute sa carrière professionnelle comme vendeuse en pâtisserie. Elle rencontre Bernard qu'elle épouse en 1971 et aux côtés de qui elle se met à son compte, l'année suivante. Avant cela, Bernard apprend le métier de photographe en alternance ; son maître n'est autre que son propre père, indépendant installé dans une bijouterie de Machecoul[260]. Suite à l'obtention de son CAP, Bernard Guérin reste ouvrier pour le compte de son père durant quelques années.

[258] Gresle François, *L'Univers de la boutique, famille et métier chez les petits patrons du Nord (1920-1975*), Lille, Presses Universitaires de Lille, 1981, p. 87.

[259] Je suis passée à la boutique des artisans au début du mois d'août 2005. Il a tout de suite été question de m'entretenir non pas avec Monsieur Guérin, très occupé et « *n'aimant pas trop discuter* », mais avec sa femme qui s'engageait à répondre pour le couple. Jacqueline Guérin et moi avons donc fixé un rendez-vous, pour quelques jours plus tard. Celui-ci a été annulé pour des raisons techniques (une machine était brusquement tombée en panne et Mme Guérin attendait le réparateur à l'horaire programmé de notre rencontre). Je suis repassée quelques semaines plus tard et nous sommes convenues d'un nouveau rendez-vous dans les jours suivants. L'entretien, qui a duré plus de 2 heures, s'est déroulé dans la boutique des photographes où nous avons pris place dans les fauteuils qui servent d'ordinaire au studio photo. Nous avons été interrompues quelquefois par la venue de clients ou des appels téléphoniques, riches occasions d'observations.

[260] Les photographes ont longtemps été associés aux bijoutiers qui les « hébergeaient » dans leur boutique où ils pouvaient ainsi exposer leurs travaux.

En 1972, le couple, alors âgé de 24 et 22 ans, s'installe donc, cette fois dans leurs propres murs (en vérité des locaux appartenant à la famille de Monsieur Guérin). Le père de Bernard Guérin, qui n'a pas suffisamment cotisé pour obtenir sa retraite (il avait été lui-même ouvrier au début de sa carrière), devient alors le salarié de son fils : « *On a inversé les rôles* », explique mon enquêtée. Monsieur Guérin père forme alors sa belle-fille et donne quelques « coups de main », même une fois parti en retraite. Sa femme offrira également son soutien au couple, notamment en leur permettant d'agrandir leurs locaux, en leur cédant l'espace de l'épicerie mitoyenne qu'elle tenait jusqu'alors.

Bernard et Jacqueline Guérin s'investissent beaucoup dans leur entreprise jusqu'à ce qu'ils soient assurés qu'aucun de leurs deux fils ne leur succédera et que ces derniers bénéficieront effectivement des conditions jugées préférables d'un emploi à responsabilité au sein d'une grande entreprise. Autrement dit, quand les stratégies de reconversion de capital ont abouti, c'est-à-dire que les parents sont parvenus à assurer à leurs enfants un avenir hors de l'artisanat et sans déclassement social, tout investissement dans l'entreprise est interrompu, ou réduit au minimum : « *On a fait en sorte, nous, de ne pas renouveler parce qu'on savait qu'on allait s'arrêter donc et que, nous, on n'a pas de successeur, donc bon.* Enquêtrice – Oui, c'est ce que j'allais vous demander… J.-G. – *Voilà. Non non, on n'a pas de successeur. Donc on n'a pas maintenant… Le matériel n'a pas été renouvelé* ». En bref, la réduction d'activité, que j'ai longuement décrite au dernier chapitre de la première partie de cette thèse, s'applique également au cas Guérin : diminution de l'investissement (et notamment non renouvellement du matériel et de l'équipement), réduction de la clientèle et baisse de temps de travail.

Des soucis de santé sont en partie à l'origine de cette diminution d'activité : Monsieur Guérin a en effet dû interrompre l'exercice de son métier à deux reprises, pour subir des interventions chirurgicales. Mais la principale raison avancée est sans appel : ce n'est ni la conjoncture défavorable à la photographie professionnelle, ni les problèmes de santé de l'artisan qui expliquent directement cette diminution des investissements et plus largement ce ralentissement de l'activité économique de l'entreprise, mais bien l'orientation professionnelle des enfants : « Enquêtrice – Vous auriez peut-être investi à une autre période ? J.-G. – *Ah ben si ! C'est-à-dire, si on avait eu des successeurs.* Enquêtrice – Oui ? J.-G. – *Ah ben oui, là on l'aurait fait. Mais pas… Non parce que ce sont des coûts très élevés. Très élevés, très élevés ! »*

Au fond, le resserrement de la demande et les soucis de santé renforcent la volonté que les enfants ne subissent pas les mêmes conditions de travail. On leur préfère la situation jugée plus confortable d'un emploi de salarié non manuel : « J.-G. – *Notre fils aîné est responsable d'une agence à Poitiers, dans Manitou-Toyota. Et puis, l'autre, il est acheteur. Alors, voyez-vous, tout ça c'est…* Enquêtrice – D'accord, donc ils n'ont pas… J.-G. – *Mais pas de photographe ! Non non…* Enquêtrice – Ils n'ont pas eu envie ou vous ne les avez… J.-G. – *Je ne les ai p… euh, non, ils n'ont pas eu envie de toute façon hein ! Et puis moi, je ne les aurais pas forcés.* Enquêtrice – Ah oui ? J.-G. – *Non parce que je trouve qu'artisan ça n'est pas facile.* Enquêtrice – Oui ? J.-G. – *Toujours… Il faut toujours chercher le travail, il faut toujours se stimuler, il faut toujours euh… C'est bien, c'est intéressant mais bon… quelquefois c'est lassant. Et puis c'est inquiétant aussi ! Donc, moi non, je ne les aurais pas incités. Mais ils auraient voulu, ils auraient voulu, on l'aurait fait hein ! Non, il n'y en a pas un qui a voulu être photographe, non non. L'aîné aimait bien, mais pas pour en faire son métier, non. Mais… moi je trouve que c'est… Non, moi, j'aime autant comme ça, je ne m'inquiéterai pas pour eux !* [Rire] ».

La démoralisation des *hommes de métier traditionnels* et leur départ sans transmission de leur entreprise n'impliquent donc ni une soumission à un ordre supérieur, ni un déclassement social. Au contraire, il s'opère finalement, par cette stratégie active, une continuité, à l'échelle de la stratification sociale, permettant aux enfants de maintenir leurs positions sociales.

Investissement financier dans l'entreprise et investissement dans l'avenir des enfants

On voit clairement la relation établie, par les artisans, entre l'investissement dans l'avenir professionnel des enfants et l'investissement financier dans l'entreprise. Comme les fils se dirigent hors de l'entreprise, il n'est plus question de supporter des coûts supplémentaires pour elle, puisqu'ils n'en hériteront pas. Mais, si le couple avait finalement eu un successeur familial, il aurait investi dans l'entreprise qui serait alors devenue le patrimoine directement transmis aux descendants, c'est-à-dire le capital économique non reconverti. Le couple d'artisans garde toutefois un œil attentif sur d'éventuels retournements

dans la situation professionnelle de ses enfants : c'est quand leur avenir est définitivement assuré en dehors de l'artisanat qu'il se désengage tout à fait du développement de son entreprise.

Il convient finalement de relativiser les stratégies de reconversion de capital, comme indispensable condition de sauvegarde de la position des parents. En effet, il ne s'agit nullement d'une « réalité économique » condamnant les entreprises des *hommes de métier traditionnel* qui seraient inadaptées au marché et obligerait, du même coup, leurs détenteurs, à trouver des solutions pour que leurs enfants échappent au déclassement social. Au contraire, la réalité économique de l'entreprise se trouve souvent être la conséquence des stratégies familiales opérées en amont. D'ailleurs, un salarié permanent de la Chambre de métiers que j'ai interviewé, me confiait son étonnement de voir l'activité diminuer quasi systématiquement au sein d'entreprises artisanales jugées économiquement viables, au fur et à mesure de la montée en âge de leurs dirigeants. Cette attitude lui semblait incompréhensible car économiquement suicidaire : il aurait en effet été nécessaire, à la veille de la transmission, de réinvestir dans du matériel neuf et de dynamiser l'activité pour rendre l'entreprise encore plus attractive aux yeux de potentiels acquéreurs. On ne peut effectivement pas comprendre de telles pratiques si l'on cherche à mesurer leurs retombées uniquement dans la sphère professionnelle ; c'est bien ailleurs, dans le domaine familial et social, que les bénéfices de ces stratégies sont tirés.

Il faut bien comprendre que l'investissement dans l'entreprise se fait au bénéfice de la génération suivante. Aussi, quand il est avéré qu'aucun des enfants ne succédera aux parents et que leur avenir de salariés qualifiés dans une grande entreprise est assuré, le développement de l'entreprise n'a plus d'intérêt pour les parents. L'activité est alors maintenue au ralenti, de façon à faire vivre seulement le couple d'artisans jusqu'à leur retraite. Le sens de leur pratique repose sur l'amélioration des conditions de vie et de travail de la génération suivante.

J'ajoute que la vente de leur entreprise n'est désormais plus la seule source de revenus pour les artisans partant en retraite. Depuis 1973, le régime de retraite de base est en effet aligné sur celui des salariés (cotisations égales et durée d'assurance égale). De la même façon, la retraite complémentaire des artisans, créée en 1979 garantit une retraite équivalente à la retraite complémentaire des salariés (non-cadres). Alors qu'ils sont souvent propriétaires de leur logement et comme leurs enfants sont effectivement sortis des conditions de l'artisanat,

ces couples d'artisans qui partent en retraite ne souhaitent pas, en plus, s'investir davantage dans l'entreprise. Puisque leurs conditions d'existence, pour eux et leurs enfants, sont assurées, le développement de leur entreprise en vue de réunir les meilleures conditions de sa revente est jugé superflu ; en quelque sorte, « le jeu n'en vaut pas la chandelle ». Ainsi, faisant le constat qu'il n'aura pas de successeur, Jacques Brissaud, coiffeur âgé de 56 ans, à la tête, avec sa femme, de deux salons (dont un situé dans la commune de Machecoul), me confiait : « *Je suis un peu déçu dans la mesure où on arrive en fin d'activité et quelque part, c'est vrai que bon… demain je voudrais rouvrir une autre affaire, un troisième ou un quatrième salon, je pense que je suis en mesure de le faire,… mais pour qui ?* ». Le maître mot pour penser le développement ou non des entreprises artisanales de ces *hommes de métier traditionnel* n'est donc pas « pourquoi » mais bien « pour qui ? ». Dans la mesure où cet investissement ne profite pas directement aux enfants ou à des repreneurs considérés comme des doubles, prolongateurs de l'activité des artisans, il n'a pas d'intérêt à leurs yeux.

L'AVENIR SOUHAITÉ POUR LES ENFANTS

Un statut de salarié préférable à un statut d'indépendant

On sent qu'à travers la volonté de laisser la liberté de choix aux enfants pointe l'attitude que devront adopter les parents en fonction de cela. Le « *ils auraient voulu, on l'aurait fait* » exprimé par Mme Guérin, signifie : si nous avions eu des successeurs, nous n'aurions pas seulement maintenu l'activité, mais cherché à leur transmettre une entreprise dynamique, au matériel renouvelé. Les fils ont vraisemblablement eux-mêmes été convaincus qu'un autre avenir professionnel était préférable, au regard de l'importance de l'investissement de leurs parents. Bien qu'il ne soit pas aujourd'hui avouable d'obliger ouvertement son enfant à s'orienter vers telle ou telle voie, on peut subtilement par des conseils, incitations ou mises en garde le diriger ou, au moins et dans un premier temps, l'éloigner de ce qui semble le moins enviable. Jacqueline Guérin explique ainsi combien un emploi de salarié lui paraît moins usant et bien plus sécurisant qu'un statut d'indépendant : « *Les inconvénients, c'est qu'il faut toujours aller de l'avant. Et puis, il faut toujours être stimulé. Ben, il y a des fois, on n'a pas envie !* ». Et puis, « *quand on travaille chez quelqu'un d'autre, on a peut-être plus de sécurité que quand on est artisan. Quand on est artisan, si on ne travaille pas, on n'a pas de sous hein !* […] *C'est clair ! Tandis que je trouve que quand*

on est chez quelqu'un, bon bien sûr, je sais bien qu'il faut travailler, mais il y a quand même, je trouve, un petit… une petite sécurité en plus ».

L'explication de la mise en place de ces stratégies de reconversion repose sur trois raisons principales : l'irrégularité de la demande qui crée une insécurité du statut d'indépendant, les problèmes de santé dus aux difficiles conditions de travail qui rendent l'activité physiquement usante, et enfin (et surtout) l'aspect manuel de l'exercice du métier, interprété comme pas suffisamment légitime. Les *hommes de métiers* recherchent ainsi pour leurs enfants un statut leur offrant davantage de stabilité, un emploi aux meilleures conditions de travail et non manuel pour acquérir une meilleure légitimité sociale.

On l'a vu à travers le discours de Jacqueline Guérin dans l'étude de cas présentée plus haut, les stratégies de reconversion de capital reposent sur la volonté de voir les enfants bénéficier d'une situation souffrant de moins d'aléas et exigeant moins d'investissement personnel pour réussir à gagner sa vie. C'est le statut social d'indépendant qui est ici clairement dénoncé. Ces artisans opposent l'insécurité de leur situation au confort du salarié. C'est l'idée que, quel que soit son investissement au travail, le salarié serait assuré de bénéficier d'un revenu stable. Derrière cela, pointe le mythe du fonctionnaire qui « profiterait » d'un salaire confortable sans fournir de travail, ou bien peu, en échange… L'image du fonctionnaire agit de manière contradictoire chez les *hommes de métier* : figure repoussoir de celui qui posséderait sans l'avoir obtenu « par la force du poignet », elle représente, dans le même temps, l'idéal du confort de l'avenir espéré pour les enfants.

Car les *hommes de métier*, dans leur stratégie de reconversion de capital, désirent éloigner leurs enfants des conditions de travail difficiles associées à l'exercice de l'activité artisanale. Les exemples ne manquent pas pour étayer ce propos. La plupart des trajectoires de ces artisans sont émaillées de plus ou moins grands problèmes de santé : douleurs physiques, maladies professionnelles ou graves ennuis plus immédiats nécessitant des interventions chirurgicales. La menace d'arrêts brutaux, non programmés, plane alors, à l'image de la confession de Jacqueline Guérin à propos des opérations subies par son mari : « J.-G. – *Heureusement que c'était des choses où il pouvait s'arrêter quand il le voulait ! Mais ça n'est pas simple hein, quand on est artisan !* Enquêtrice – Il a dû arrêter à certaines périodes ? J.-G. – *Ah ben oui. Oui, aux interventions. Donc il fallait choisir les moments où c'était le plus calme, parce que moi, j'ai toujours tenu la boutique* ».

Les femmes d'artisans, en particulier des *hommes de métier*, m'ont souvent fait état de leur inquiétude quant à la dégradation de la santé de leurs époux. Mme Guérin me confiait ainsi : « *Il est temps qu'il s'arrête lui ! Il est fatigué !* ». Les parents, et les mères en particulier, désirent protéger la santé de leurs enfants et les faire durablement sortir de la condition artisanale et de l'exercice physique du métier.

« Aller le plus loin possible » dans les études

Les *hommes de métier* souhaitent pour leurs enfants un avenir plus sécurisé, moins usant physiquement, mais sans déclassement social. Ceci implique de leur faire accéder à ce qu'ils ignorent eux-mêmes : l'enseignement supérieur. L'interrogeant sur la formation de ses fils, Madame Guérin insiste sur le nombre des années d'études menées après le bac : « *L'aîné a fait un bac + 2 dans la force de vente lui, et puis Cédric a fait un bac + 3 en BTS action commerciale, plus une année supplémentaire pour être acheteur* ». Jacqueline Guérin témoigne ainsi de sa conscience, ou de son pressentiment, qu'il est aujourd'hui nécessaire d'obtenir des diplômes pour s'assurer une situation professionnelle sécurisée. Comparant avec la situation actuelle, elle dira d'ailleurs à propos de sa génération, commentant la formation de son mari : « *À l'époque, ce n'était pas… On avait son CAP, on arrêtait* ». Ainsi, le nombre d'années d'études après ce diplôme symbolique qu'est le bac, atteste de la concrétisation de cet investissement éducatif des artisans au bénéfice de leurs enfants. Nés en 1974 et en 1979, leurs fils appartiennent à la génération qui a mené sa scolarité dans la période de massification de l'enseignement secondaire, puis supérieur. Autrement dit, au-delà même du profit de la stratégie de reconversion de capital de leurs parents, ces enfants ont bénéficié de l'explosion scolaire, puis universitaire, touchant les classes les moins détentrices de capitaux culturels.

En résumé, par son travail, le couple d'artisans a investi dans l'enseignement supérieur de leurs fils pour que ceux-ci accèdent, par leurs titres scolaires, à une position non déclassée et prestigieuse ou, au moins, qui leur paraît plus prestigieuse que l'exercice d'un métier manuel. Cette formation, les éloignant du monde des artisans, leur permet en effet d'occuper un poste de cadre au sein d'une grande entreprise.

Il s'agit aussi de faire accéder les enfants à une position plus légitime que celle de leurs parents, indépendants certes, mais exerçant un métier manuel. Tous les *hommes de métier traditionnels* de cette génération de sortants évoquent leur faible niveau de qualification, le

CAP restant le diplôme le plus souvent préparé et/ou obtenu par les artisans sortants que j'ai interviewés.

S'ils revendiquent, dans la majorité des cas, l'amour de leur métier, ils reconnaissent souvent que leur orientation vers l'artisanat repose d'abord sur un choix par défaut. Souvent issus de milieux modestes, ils n'avaient d'autre alternative que celle d'apprendre au plus vite un métier pour gagner leur vie. Avec amertume et gêne, ils expliquent tout aussi souvent qu'ils n'étaient « pas doués pour les études » et témoignent d'une frustration assez généralisée de « ne pas avoir été plus loin », à l'image de Joseph Micheau, ce tapissier de Machecoul à qui je demandais : « Si c'était à refaire, vous referiez pareil ? J.-M. – *Ah… ça, ça n'est peut-être pas sûr ! Parce que j'irais à l'école plus longtemps, je prendrais certainement une autre voie.* Enquêtrice – Mmm, vous dites que si c'était à refaire, vous… J.-M. –*... ah oui, oui…* Enquêtrice –… vous ne feriez pas ce métier-là ? J.-M. – *Non, je ferais des études, ça, c'est sûr ! Ou j'essayerais !* Enquêtrice – Ah oui ? J.-M. – *Oh ben attendez, 'faut pas ! C'est quand même plus intéressant !* ». Comme je ne confirme pas que les études sont plus intéressantes que le métier de tapissier, Joseph Micheau me prend alors à partie : « J.-M. - *Ben, vous, qu'est-ce que vous faites ? Des études !* Enquêtrice — Bien sûr mais peut-être que j'aurais pu faire tapissier ou tapissière ! J.-M. - [pas convaincu] *Oui, mais enfin bon !* [avec ironie] *Mais, vous avez encore le temps !* »

Ce que les *hommes de métiers* sortants imaginent « si c'était à refaire » reflète assez bien ce qu'ils souhaitent pour leurs enfants. Ayant le sentiment qu'ils n'ont pas eu l'opportunité de « faire des études », ils incitent fortement leur progéniture à « en faire ». Ils comprendraient d'ailleurs difficilement qu'elle ne se saisisse pas de cette « chance », dont eux-mêmes n'ont pas pu bénéficier. L'accès à l'enseignement supérieur leur semble objectivement plus intéressant et, même s'ils ne l'avouent pas directement, cet objectif permet d'occuper une position plus légitime que d'exercer un métier manuel. Tous s'insurgent en effet avec violence contre ces métiers qui sont « si mal considérés » et contre ceux qui dirigent, vers l'apprentissage, seulement les enfants jugés incapables de suivre la voie générale. Pourtant, la plupart des *hommes de métier* tentent précisément de dissuader leurs enfants d'apprendre un métier et les encouragent à aller « le plus loin qu'ils le pourront » dans les études.

Or, le travail de reconversion de capital économique en capital culturel est « plus ou moins réussi » comme l'écrivait Bourdieu. En effet, la connaissance approximative du système

scolaire et des débouchés de chaque filière conduit parfois ces stratégies familiales à l'échec, c'est-à-dire qu'elles n'aboutissent pas toujours à ce que les enfants obtiennent un emploi non manuel, à responsabilité et sans déclassement social.

La différenciation père/mère

« Enquêtrice : – Et votre mari, il l'aurait souhaité [transmettre l'entreprise à l'un de ses fils] ? J.-G. – [Hésitant] *Pas forcément… Je n'ai pas l'impression, non. Non, non, pas forcément, non non. Parce que bon, c'est vrai qu'il faut toujours être en… C'est vrai que c'est un beau métier, c'est vrai… Mais enfin bon, il faut toujours être en action.* [énumérant] *Et les salons, et il faut toujours renouveler et… pff ! Ils n'ont pas demandé, on n'a pas insisté !* [rire] »

Il est nécessaire de soulever ici le rôle différencié du père et de la mère dans ces stratégies familiales, que le lecteur aura peut-être remarqué à travers l'hésitation de Jacqueline Guérin à répondre pour son mari sur son désir ou non d'une succession familiale. Martine Ségalen a déjà souligné l'influence maternelle déterminante sur l'orientation scolaire des enfants[261]. S'agissant du choix de cette reconversion de capital économique en capital culturel, des rapports ambivalents, et même parfois contradictoires, naissent souvent entre chacun des membres du couple. Isabelle Bertaux-Wiame a très bien montré les logiques de fonctionnement d'artisans qu'elle définit comme « *des couples de travail* », c'est-à-dire où la femme est, dès l'installation, directement impliquée dans l'exercice de l'entreprise et participe à son maintien. Je l'ai indiqué au chapitre consacré à la famille, c'est plus particulièrement le cas des secteurs où l'artisanat se double d'une activité de commerce : les hommes prennent en charge la production quand les femmes s'occupent de la vente des produits fabriqués. Dans ces configurations si singulières où univers professionnel et familial se mêlent, on peut lire une sorte de contrat implicite qui unit le mari à sa femme et qui s'actualise au moment du départ en retraite, ou plutôt au moment où la question de la transmission de l'entreprise devient plus pressante. S'appuyant sur l'exemple des boulangers, Isabelle Bertaux-Wiame explique : « *L'artisan qui renonce en tant que père à transmettre le fruit de toute une vie de travail dont il est « malgré tout » fier, fait écho au renoncement qu'a fait son épouse pour se marier avec lui et devenir boulangère à ses côtés »*[262]. Autrement dit, ce « sacrifice » féminin au service de

[261] Cf. Segalen Martine, *Sociologie de la famille*, Paris, Armand Colin, 2002, et notamment le chapitre VII « *Socialiser, éduquer, scolariser* ».
[262] Bertaux-Wiame Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Les cahiers du genre*, 2004, n° 37, p. 37.

l'entreprise (projet du mari) dans la configuration conjugale « exige », en retour, celui de ce conjoint devenu père à abandonner l'idée d'une succession dans la configuration intergénérationnelle. Ainsi, l'engagement de la femme est vécu comme une étape intermédiaire, le moyen d'une mobilité sociale pour la génération suivante. Elle renonce à tout projet personnel et accepte un engagement « sans limite » dans celui de son mari, dans la mesure où ce projet bénéficie à l'amélioration du sort des enfants qu'elle aura avec lui.

L'époux se soumettra à cette stratégie familiale plus tardivement, lorsque l'orientation des enfants impliquera définitivement l'exclusion de leur professionnalisation dans le métier du père. « *L'ambivalence paternelle laisse ouverte la possibilité d'une reprise car « on ne sait jamais »* »[263], écrit Isabelle Bertaux-Wiame. Par jeu et par fierté, les pères convient ainsi volontiers leurs enfants dans leur atelier et ce, dès leur plus jeune âge. Au contraire, les mères les en éloignent, en usant de leur rôle référentiel en matière éducative. L'auteur explique que la femme d'artisan « *mesure sa réussite à l'aune de sa capacité d'orienter ses enfants vers des voies différentes* »[264]. Et de conclure : « *dans cette perspective, la non transmission familiale* [de l'entreprise sous-entend l'auteur, mais on pourrait l'étendre au métier et au statut social] *est un signe de réussite sociale mais un déchirement professionnel, plus masculin que féminin* »[265].

Même si cet arrangement conduit souvent à une situation qui « va de soi », il arrive que des conflits éclatent au sein du couple quand le contrat tacite liant les époux est effectivement rompu. J'en ai fait l'expérience alors que je venais interviewer Jacques Michel, artisan sortant installé comme peintre en bâtiment dans la commune d'Abbaretz. Sa femme, qui occupait un emploi de comptable dans une agence immobilière, a renoncé à sa carrière professionnelle pour se consacrer au projet professionnel de son mari. En 1977, Madame Michel a en effet démissionné pour aider son époux qui s'installait à son compte et pour élever leur premier enfant. Or, en 1995, leur deuxième fils choisit de suivre la filière de l'apprentissage ; il exerce aujourd'hui le métier de peintre en bâtiment aux côtés de son père et s'apprête, en toute vraisemblance, à reprendre son entreprise. Alors que nous allions débuter l'entretien, à peine avons-nous pris place autour de la table, que Madame Michel, souhaitant profiter de ma présence pour témoigner de sa propre expérience, entame la discussion avec virulence, donnant le ton de notre échange : « *Moi, l'artisanat, je ne peux plus le voir, ni le sentir !* », me lance-t-

[263] *Idem*, p. 37.
[264] *Ibid.*, p. 37.
[265] *Ibid.*, p. 38.

elle. Et d'affirmer ouvertement qu'elle souhaiterait que leur fils ne reprenne pas leur entreprise, lui préférant une carrière dans l'espace salarial. Madame Michel sait pourtant qu'elle n'a plus de prise sur cette décision : après que leur fils se soit formé à l'apprentissage du métier de peintre en bâtiment, il devait quitter l'entreprise paternelle pour trouver un emploi à l'extérieur. Mais le calendrier de travail déjà engagé prévoyait un programme de travail nécessitant deux personnes. Aussi a-t-il été finalement embauché par son propre père. Jacques Michel a, dès lors, investi dans du matériel, s'est aussi informatisé, contribuant à favoriser la succession de son patrimoine dans les meilleures conditions. Face à l'hypothèse que son fils ne reprennent pas le flambeau, l'artisan, affirme, au contraire de sa femme : « *En même temps, ce serait navrant, on a une clientèle…* ». Et, à l'issue de l'entretien, alors que nous évoquons les contraintes liées au statut d'artisan, Madame Michel m'explique : « *Des fois, Jacques me disait : 'Je me suis installé pour toi, pour que tu puisses rester à la maison'* ». Puis, se tournant vers son mari : « *Des fois, je t'en veux de ça !* »

En résumé, certains artisans (en particulier les *hommes de métier traditionnels*) s'opposent aux bouleversements actuels de l'artisanat en misant sur des stratégies professionnelles dont les bénéfices recherchés se répercutent sur les dimensions familiales ou sociales. On peut ainsi interpréter les stratégies de reconversion de capital économique en capital culturel comme une résistance des *hommes de métier* face aux transformations en vigueur. Bien que ces pratiques conduisent finalement à une rupture dans la transmission de la culture de métier et constituent, en ce sens, un cas limite de résistance, on ne peut raisonnablement pas les penser comme l'inévitable conséquence du déterminisme engendré par un modèle de l'entreprise tout puissant. Autrement dit, éloigner les enfants de l'univers des parents n'est pas une décision engendrée par l'affaiblissement économique de l'entreprise puisque, même dans les entreprises un peu plus prospères tenues par des *hommes de métier*, on préfère, globalement, que les enfants abandonnent le statut d'artisan et fassent carrière dans le salariat. Le développement de l'entreprise est ainsi intimement lié à l'avenir souhaité pour les enfants et les stratégies d'entreprise se réajustent en fonction de l'évolution des configurations familiales : si un des enfants s'oriente vers le métier du père, les artisans miseront alors davantage sur le maintien, voire la croissance économique de leur unité de production. En vérité, la variable la plus pertinente pour comprendre les stratégies familiales des artisans concerne la fonction occupée par le dirigeant : s'il s'agit de diriger l'entreprise et non plus d'exercer un métier manuel éprouvant, soumis aux aléas de la conjoncture, les pères (et les

mères) sont moins farouches à l'idée qu'un des enfants puisse leur succéder. Cependant, ce sont le statut et l'entreprise qui seront transmis dans ce cas, et non le métier.

Pour conclure cette seconde partie sur les résistances de métier, on peut rappeler la variété des ressources mobilisées par les artisans (et tout particulièrement les *hommes de métier*) pour conserver ou réinventer valeurs ou positions sociales.

Le réseau professionnel constitue la première ressource mobilisée par les artisans. Qu'il s'agisse de regroupements forts structurés ou de simples entraides informelles, ces pratiques de solidarité maintiennent la culture de métier malgré les turbulences actuelles qui déstabilisent les piliers traditionnels de la régulation de l'artisanat.

On a ensuite pu découvrir la dimension spatiale de ressources sociales profitant aux *hommes de métier*. Le capital d'autochtonie, capital social bénéficiant aux enracinés visibles localement, fonctionne dans un contexte localisé où l'activité économique est assurée par des travailleurs résidants localement.

La famille épaule également l'artisan, qu'il s'agisse d'une aide directe par un investissement au niveau de l'entreprise ou, de façon plus indirecte par un soutien quotidien dans l'espace domestique et éducatif.

La culture de métier se renouvelle aussi par l'arrivée de « nouveaux entrants », qui en dehors du contexte actuel (crise de l'emploi et vogue du marché de l'authentique), ne se prédestinaient aucunement à intégrer l'artisanat. Ces néo-artisans, bien qu'ils ne correspondent pas au profil traditionnel de *l'homme de métier*, véhiculent pourtant pratiques et valeurs de métier : refus de la logique d'expansion, maîtrise et pratique de l'ensemble du procès de fabrication.

Seconde conclusion à laquelle nous conduit cette deuxième partie : il convient de ne pas réduire l'artisan au professionnel qu'il est car considérer la seule dimension professionnelle de son activité ne nous permet pas de comprendre tout ce qui se joue ni dans l'espace professionnel et ni à l'échelle familiale et sociale.

Terminons sur les considérations méthodologiques (et théoriques) vers lesquelles nous dirigent ces cinq chapitres, empreintes de l'intuition qui nous avait déjà guidée tout au long de la première partie de cette thèse : il convient de faire varier l'échelle d'observation (et d'analyse) pour saisir les pratiques de résistances des *hommes de métier*. L'observation directe au plus près de l'espace de travail et de vie de l'artisan est nécessaire à la juste perception (et compréhension) des pratiques. C'est ainsi en systématisant ces expériences qualitatives que l'on pourra, dans un deuxième temps, repérer des indicateurs pertinents et, seulement alors, appliquer à la population étudiée des techniques d'enquêtes quantitatives dans une observation plus macrosociologique.

PARTIE 3

LE RECRUTEMENT DES ARTISANS

Après cet inventaire des transformations et des permanences dans le travail artisanal, il convient de nous intéresser aux artisans eux-mêmes, et plus particulièrement, de penser le groupe sous l'angle du recrutement de ses membres. Quelles sont leurs origines professionnelles et sociales ? Constate-t-on des transformations dans le mode d'accès au statut d'artisan depuis les années 1970 ?

À l'apport de la sociologie des groupes professionnels, qui éclaire sur le cadre définissant les frontières et l'organisation de ces groupes, et de la sociologie du travail, qui pense la division du travail et les pratiques professionnelles concrètes, répond l'enrichissement de la sociologie des mobilités sociales, qui mesure les déplacements des individus et des groupes dans la stratification sociale. Je m'accorde ainsi avec Alain Quemin dont les recherches sur les commissaires-priseurs témoignent d'une richesse singulière par la complémentarité de ces approches : croisement d'une sociologie des professions, d'une sociologie du travail et de l'analyse des origines sociales des professionnels. Ainsi, affirme-t-il justement : « *L'étude de l'origine sociale permet […] de mieux comprendre les pratiques professionnelles pour autant que la sociologie des professions se poursuive par une sociologie du travail réalisé par le groupe étudié. Alors que trop souvent la sociologie des professions se focalise sur l'analyse des facteurs organisationnels, tant au sein du groupe qu'à l'extérieur de celui-ci dans les relations avec l'État ou la défense d'un marché, elle aurait beaucoup à gagner en mettant les thèmes précédents en relation avec l'inscription du groupe dans l'espace social car celui-ci peut renvoyer au travail concret des professionnels, à l'étude des compétences mobilisées et de leur acquisition* »[266]. On pourrait ajouter que l'étude de l'origine sociale (à laquelle j'associerais l'étude de la trajectoire professionnelle) permet aussi de saisir, à travers les pratiques professionnelles observées, la réactualisation des dispositions acquises antérieurement.

Je propose, pour ma part, de nous pencher sur le cheminement socioprofessionnel des artisans en termes de statut social (au niveau intra et intergénérationnel), et donc en termes de position dans la stratification sociale pour identifier, dans une perspective dynamique, les déplacements des individus et des groupes dans l'échelle sociale.

[266] Quemin Alain, « De l'espace privé à l'espace professionnel. Les commissaires-priseurs », in Piotet Françoise (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 318.

CHAPITRE 1

DIMINUTION DU RECRUTEMENT OUVRIER

« *Autrefois le dessein de nombreux indépendants était de voir leurs enfants prendre leur succession* », expliquait François Gresle, « *un jeune apprenait le métier auprès de son père et il débutait comme aide familial* »[267], pour reprendre ensuite l'entreprise paternelle. La reproduction du groupe professionnel se superposait donc à la reproduction familiale. Mais François Gresle affirmait ensuite que cette logique de transmission familiale a laissé place, dans les années 1960-1970, à un recrutement ouvrier. À la même époque, Nonna Mayer avançait plus précisément que l'indépendance, notamment artisanale, constituait « *une filière relativement privilégiée de 'promotion ouvrière'* »[268].

Or, ces travaux concluant à l'indépendance comme principale voie d'ascension ouvrière, ont été publiés dans les années 1970-1980 et portent sur des données empiriques recueillies à la fin des années 1960 et au début des années 1970. Autrement dit, les derniers résultats relatifs à la mobilité sociale des ouvriers en direction du petit patronat datent de la fin des Trente glorieuses, période de croissance économique et d'ascension sociale.

Depuis, le contexte socio-économique a fortement changé et l'on peut se demander si la donne est toujours la même pour les nouvelles générations qui sont entrées sur le marché du travail et se sont installés à leur compte plus tardivement. 1973 marque en effet un brusque ralentissement de la croissance économique, mettant fin à une période forte de plein-emploi et de mobilités professionnelle et sociale favorables. Depuis, ralentissement économique (et même récession au second semestre 2009) et chômage de masse caractérisent l'environnement socio-économique global. Des écarts, notamment de revenus, augmentent entre les plus riches et les plus pauvres.

Ce creusement des inégalités entre catégories sociales se superpose à une croissance des inégalités entre classes d'âge, au détriment des nouvelles générations[269]. Louis Chauvel a ainsi insisté sur la relation entre la « *panne de l'ascenseur social* » et les « *effets de génération* » : à partir d'indicateurs économiques extraits de grandes enquêtes statistiques, il a en effet montré que les actifs entrés sur le marché du travail après 1973 subissaient globalement « *une remise*

[267] Gresle François, *L'Univers de la boutique, les petits patrons du Nord (1920-1975)*, Lille, Presses Universitaires de Lille, 1981, p. 29.
[268] Mayer Nonna, « Une filière de mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale », *Revue française de sociologie*, n° 18, 1977, p. 29.
[269] Chauvel Louis, *Le Destin des générations, Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002 (1ère édition : 1998).

en cause de la dynamique d'ascension sociale typique de la période précédente »[270]. Qu'en est-il de l'installation à son compte pour cette nouvelle génération ? L'indépendance reste-t-elle toujours une voie de promotion ouvrière ? Autrement dit, cette crise économique qui se répercute sur l'emploi a-t-elle une incidence sur le recrutement des artisans ?

Avant d'entrer dans l'analyse comparative des modes d'accès au statut d'artisan (avant et après le milieu des années 1970), il convient d'insister sur le fait que, si la conjoncture agit effectivement sur les déplacements des individus dans la stratification sociale, elle ne pèse pas uniformément sur une même génération, quelle que soit la classe sociale par exemple. J'ai suffisamment critiqué l'approche généraliste des gestionnaires se basant sur quelques grands indicateurs statistiques, pour éviter cet écueil. Ainsi, on s'accordera avec Denis Clerc lorsque, sans nier la pertinence de la dimension générationnelle, il modère la thèse de Louis Chauvel : « *L'opposition tranchée entre générations que met en scène Louis Chauvel n'est pas aussi tranchée qu'il le soutient* »[271]. On retiendra cependant que la conjoncture socio-économique a été indéniablement plus favorable pour les individus entrés sur le marché du travail dans les années 1960 et au début des années 1970 que pour les suivants. Denis Clerc admet lui-même : « *Durant les Trente Glorieuses, on a fait feu de tout bois pour nourrir le cheminement retardé (donc accéléré) vers la modernité du pays : l'ascenseur social a fonctionné à plein, dans un contexte de croissance générale du pouvoir d'achat* […]. *Puis, depuis 1975, retournement : le ralentissement de la croissance économique, l'importante augmentation de la population active et le fort ralentissement des changements de structure sociale font que, partout, des grains de sable se glissent dans l'ascenseur social, et qu'une partie de la population est même victime du « descendeur » social* »[272].

À L'INTÉRIEUR DE LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

Ascension intragénérationnelle pour les artisans installés dans les années 1970

Analyse de flux

[270] Chauvel Louis, « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », doc de travail préparatoire à l'article, *Revue de l'OFCE*, janvier 2006, http://louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf (consulté le 20 juin 2009), p. 1.
[271] Clerc Denis, « Les généralisations abusives de Louis Chauvel », *L'économie politique*, 2007/1, n° 33, p. 80.
[272] *Ibidem*, p. 84-85.

Cherchant moins à saisir pourquoi et comment des ouvriers s'installent à leur compte que de savoir s'ils y parviennent effectivement, Nonna Mayer a opté pour l'analyse transversale de flux. Elle a donc étudié les mobilités à partir de l'enquête FQP (Formation et Qualification Professionnelle) de l'INSEE qui décrit la situation professionnelle en 1970, en 1965 et à leur entrée dans la vie active, d'individus représentatifs de la population française.

Nonna Mayer a ainsi constaté qu'un petit patron (artisan ou petit commerçant) sur dix était ouvrier cinq ans plus tôt. Puis, focalisant son observation sur la seule population mobile (c'est-à-dire excluant tous ceux qui n'avaient pas changé de statut entre 1965 et 1970), Nonna Mayer a relevé que 51,2 % des petits patrons entrants étaient ouvriers cinq ans auparavant. Autrement dit, parmi les petits patrons de 1970 qui appartenaient en 1965 à un autre groupe que celui des artisans ou des petits commerçants, plus de la moitié était issu du groupe des ouvriers.

« *Il existe un flux relativement important et constant de la classe ouvrière en direction du petit patronat* », concluait donc Nonna Mayer. « *On peut même y voir une filière relativement privilégiée de 'promotion ouvrière',* ajoutait-elle*, puisque les ouvriers devenus petits commerçants ou artisans entre 1965 et 1970 sont plus nombreux que les ouvriers devenus techniciens ou cadres »*[273]. Il était ainsi plus probable pour un ouvrier de se hisser dans la hiérarchie sociale en se mettant à son compte, qu'en bénéficiant d'une promotion dans l'espace salarié. L'indépendance constituait donc, à la fin des années 1960, la voie la plus probable et effective d'ascension sociale pour les ouvriers.

Nonna Mayer remarquait, plus précisément, que n'importe quel ouvrier ne devenait pas n'importe quel petit patron. Tous les ouvriers n'avaient en effet pas la même chance d'accéder au statut d'indépendant : il s'agissait avant tout de la destinée d'ouvriers qualifiés de l'artisanat installés à leur compte comme artisan dans le même secteur d'activité où ils travaillaient antérieurement, et notamment le bâtiment, le bois et l'alimentation. Ces ouvriers-là étaient les plus proches des petits patrons, de même que ces petits patrons-ci avaient le plus de similitudes avec le groupe des ouvriers : ouvriers qualifiés de l'artisanat et artisans se rapprochaient en fonction des qualifications acquises (techniques), de la taille de l'entreprise dans laquelle ils exerçaient (faible effectif salarié) et, plus globalement, au regard des conditions de travail, et même de leur comportement électoral, soulignait Nonna Mayer.

[273] Mayer Nonna, *op. cit*., p. 29.

Analyse longitudinale

Contrairement à l'analyse de flux, l'analyse longitudinale de trajectoires permet de retracer toutes les étapes de la carrière d'un individu et de poser du sens sur les changements qui se sont opérés.

On peut ainsi, comme l'a suggéré Daniel Bertaux, compléter l'analyse synchronique, voire structurelle, de flux, par un autre « *mode d'enquête et de pensée longitudinale* »[274], ou diachronique. Il s'agit de passer d'une description d'ensemble du groupe à une description des cheminements individuels à l'échelle de toute une vie de ceux qui composent ce groupe. On peut ainsi connaître toutes les étapes qui constituent la trajectoire individuelle des enquêtés, mais aussi comprendre les différents changements de statut qui la jalonnent. On passe ainsi de la photographie d'un groupe à un moment (ou à différents moments) à une mise en lumière des processus qui le traverse. De cette façon, on pense le mouvement.

L'idéal, en matière d'analyse longitudinale, consiste à interviewer, à différents moments, une cohorte d'individus. Cependant, s'agissant des artisans, il est impossible de suivre un même échantillon d'enquêtés sur une longue durée puisque leur cheminement socioprofessionnel se réalise à l'échelle de toute une vie. Ainsi, la méthodologie la mieux adaptée à cette population consiste à recueillir, de façon rétrospective, le récit de la carrière professionnelle et familiale des individus. On connaît bien les limites de cette méthode : les interviewés reconstruisent leur passé en fonction de leur point d'arrivée et se racontent pour donner un sens (c'est-à-dire une signification autant qu'une direction) aux événements[275]. Cependant, j'insiste sur le fait que les représentations des individus comptent pour saisir leurs pratiques, c'est-à-dire que l'interprétation des faits apporte un éclairage pertinent sur les trajectoires, notamment s'agissant de mobilité sociale. Par ailleurs, il convient de ne pas prendre l'histoire individuelle « en dehors de toutes choses » ; elle s'inscrit dans différents contextes : historique et conjoncturel, spatial, législatif et institutionnel…

À la même époque que Nonna Mayer, et privilégiant pour sa part une analyse longitudinale, Bernard Zarca affirmait aussi que les artisans étaient globalement issus du monde ouvrier. Nous l'avons vu précédemment dans le détail, selon lui, les gens de métier suivaient un

[274] Bertaux Daniel, « Mobilité sociale biographique, Une critique de l'approche transversale », *Revue française de sociologie*, n° 15, 1974, p. 331.
[275] Cf. Bourdieu Pierre, *La Distinction, critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, 1979, p. 81-89.

cheminement socioprofessionnel identique : entrés comme apprenti auprès d'un maître en entreprise, ils accédaient ensuite au statut d'ouvrier qualifié de l'artisanat, avant de devenir indépendant. Bernard Zarca insistait sur la similarité des cursus unissant les gens de métier : même norme d'acquisition des savoirs, identique étape de cumul d'expériences professionnelles pour accéder à un même but : l'ascension sociale par l'indépendance. La division du travail artisanal était en effet une division par classe d'âge, expliquait Zarca : à chaque âge correspondait une étape du cheminement professionnel et un statut attaché.

Si l'on considère que la place occupée dans la stratification sociale est déterminée par 1/la position hiérarchique occupée dans le système productif (statut et fonction), 2/le degré de prestige du travail exercé (associé à la nature des tâches) et enfin 3/le niveau de revenu disponible (revenu et mode de vie[276]), on peut affirmer que l'accès à l'indépendance constitue, pour les ouvriers, une ascension sociale car leur déplacement leur offre un plus en ce qui concerne ces trois caractéristiques objectives. En devenant leurs propres patrons, ils quittent la position subordonnée qu'ils occupaient dans leur statut précédent. La maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication associée à l'entière gestion de l'entreprise confère indéniablement à l'ouvrier promu indépendant un prestige supplémentaire. Enfin, son nouveau statut lui offre un niveau de revenu supérieur à son salaire précédent (et souvent un enrichissement de son patrimoine), et donc, un pouvoir d'achat plus important.

Mais l'ascension sociale des ouvriers devenant indépendants relève aussi d'une dimension subjective. Le sentiment de s'élever dans l'échelle sociale est ainsi largement partagé par les ouvriers installés à leur compte. La réussite professionnelle et sociale leur semble guidée par cette idée de « progression » : « ne pas stagner » ou « ne pas rester salarié », comme beaucoup l'affirment.

Les trajectoires professionnelles et familiales que j'ai recueillies auprès d'artisans sortants confirment la prégnance de cette norme socioprofessionnelle guidée par ce même objectif d'ascension, pour cette génération qui s'est installée à la fin des années 1960 et au cours des années 1970. Autour de l'âge de 14 ou 16 ans, ils sont majoritairement entrés en apprentissage en alternance entre un centre de formation et un maître en entreprise. Suite à l'obtention de leur CAP, ils ont amélioré leur savoir-faire et leur pratique professionnelle à travers plusieurs

[276] Les critères indiqués entre parenthèses correspondent aux trois indicateurs définissant les classes (moyennes) : cf Bosc Serge, *Sociologie des classes moyennes*, Paris, La Découverte, 2008, et notamment « *comment délimiter les classes moyennes ?* », p. 29-32.

expériences en tant qu'ouvrier qualifié de type artisanal dans l'optique de s'installer à leur compte. Après cette étape de cumul d'expériences salariées, les *hommes de métier* sortants que j'ai interviewés se sont donc installés à leur compte, pour s'élever dans la hiérarchie professionnelle et sociale. Ils ont fréquemment été encouragés par leur réseau professionnel d'appartenance et souvent épaulés par leurs épouses, à l'image de Joseph Micheau dont j'ai déjà évoqué le cas, sur lequel je propose de revenir à présent afin d'en retracer de façon linéaire la trajectoire complète. L'accès au statut d'artisan pour cet ouvrier de métier relève donc d'une ascension sociale, que l'on retienne des indicateurs objectifs ou subjectifs.

« ***Je n'ai toujours travaillé que chez les artisans*** »
Joseph Micheau, tapissier-décorateur à Machecoul[277]

Joseph Micheau a 60 ans au moment de notre entretien. Veuf depuis 3 ans, il vit désormais seul dans la maison au-dessus de la boutique qu'il tient toujours dans le bourg de Machecoul.

Fils d'agriculteurs vendéens, Joseph Micheau entre en apprentissage en alternance à l'âge de 14 ans (en 1959), auprès d'un artisan tapissier-décorateur de son département. Après l'obtention de son CAP, devenu ouvrier qualifié, il multiplie les expériences professionnelles : sur une période de huit ans, Joseph Micheau est embauché tour à tour comme salarié dans quatre petites entreprises situées dans quatre communes différentes de la région : « *Je n'ai toujours travaillé que chez les artisans* », revendique-t-il fièrement. Il explique le choix de ses départs successifs par la volonté de se former davantage (« *Pour me perfectionner. Ça n'est pas dans la même boîte qu'on apprend… »*), précisant qu'aucun conflit n'a jamais motivé ces changements : « *Je suis resté bien avec tous mes patrons ».*

[277] Je suis passée à la boutique de Joseph Micheau deux jours avant notre entretien qui a eu lieu le 4 août 2005. Le magasin m'a paru minuscule, envahi d'un tas de mobiliers et de tissus en tous genres. Des fauteuils, des canapés, des tentures de couleurs sombres et au bout, quasi inaccessible, le comptoir. Tout de suite, en entrant, j'ai remarqué un cadre où un texte calligraphié vantait la qualité du travail de l'artisan. Après un bref échange, Joseph Micheau m'a proposé de repasser le jeudi suivant, *« pas trop tôt dans la matinée, les jeunes filles n'aimant pas se lever tôt le matin !* » L'artisan m'a reçu dans sa cuisine qui se trouve juste derrière la boutique pour un entretien enregistré de deux heures environ.

En 1970, Joseph Micheau se marie et décide de se mettre à son compte (« *J'ai tout fait la même année !* »). Madame Micheau, employée comme couturière chez un tapissier, a rejoint son mari dès la mise à son compte. Dès lors, elle ne cessera son investissement au sein de l'entreprise familiale, jusqu'à ce qu'elle tombe gravement malade.

L'installation de cet *homme de métier* bénéficie par ailleurs de son réseau professionnel. C'est en effet par l'intermédiaire d'un représentant de commerce qu'il apprend qu'un tapissier de Machecoul va partir prochainement à la retraite. Ne souhaitant pas vendre son atelier accolé à son domicile, celui-ci trouve un autre local à Joseph Micheau et le présente à sa clientèle, afin de garantir la continuité de l'activité.

Il est cependant indispensable de préciser que malgré la norme du cheminement socioprofessionnel de l'*homme de métier* (passage successif d'apprenti au statut d'ouvrier qualifié pour finir artisan), dans les faits, l'indépendance est souvent instable.

S'appuyant sur une enquête de l'INED (Institut National des Études Démographiques)[278], François Gresle rapportait que les artisans et les commerçants étaient ceux qui avaient changé le plus souvent de catégories socioprofessionnelles[279].

Et, si les trajectoires que j'ai recueillies rendent parfois compte de ces va-et-vient entre groupes, et plus particulièrement entre les statuts de salarié et de non-salarié, elles minimisent certainement le phénomène : les sortants interviewés ont en effet sans doute une carrière professionnelle plus stable que l'ensemble des artisans puisqu'à 50 ans et plus, ils sont toujours à leur compte. Quant aux entrants, j'ai volontairement écarté les dirigeants dont l'entreprise est immatriculée au Répertoire informatique des métiers depuis moins de trois ans afin, précisément, de concentrer toute mon attention sur la population la plus stable, incarnant celle qui renouvellera le plus certainement le groupe des artisans. Dans le même temps, leur trop courte carrière d'indépendants (depuis trois à cinq ans) ne permet pas d'évaluer les changements de catégories socioprofessionnelles qui caractériseront peut-être leur trajectoire à venir.

[278] Bastide Henri, Girard Alain, « Mobilité de la population et motivations des personnes : une enquête auprès du public. III – Les facteurs de mobilité », *Population*, novembre-décembre 1974, p. 1071 – 1 095.
[279] Gresle François, *op. cit*.

Pour autant, sans être strictement linéaire, le cheminement de l'*homme de métier* accédant à l'indépendance peut se résumer schématiquement par la succession de trois statuts au cours de la carrière professionnelle : apprenti, ouvrier qualifié, puis artisan.

Diminution du passage par le statut d'ouvrier

Si la « règle » du passage par un statut d'ouvrier constituait la norme dans la carrière de l'artisan installé dans les années 1960-1970, qu'en est-il aujourd'hui ? La probabilité statistique pour un artisan d'être passé antérieurement par un emploi d'ouvrier a-t-elle varié depuis une trentaine d'années ?

Nonna Mayer, ne s'intéressant qu'à la population mobile, c'est-à-dire aux artisans et petits commerçants de 1970 qui n'appartenaient pas à l'une de ces deux catégories en 1965, constatait, je le rappelle, que 51,2 % des petits patrons entrants étaient ouvriers cinq ans plus tôt.

J'ai choisi d'actualiser ces données afin de mesurer les transformations éventuelles de flux dans le recrutement actuel de cette même population de petits patrons entrants. À partir de sources identiques, à savoir l'enquête FQP de l'INSEE, portant cette fois, sur une population enquêtée en 2003, j'ai réalisé une série de tableaux selon les mêmes définitions que celles retenues par Nonna Mayer[280].

Taux de petits patrons entrants classés ouvriers 5 ans plus tôt

	Dernière catégorie d'actifs

[280] L'enquête porte sur les actifs occupés aux deux dates et les définitions des deux populations sont les suivantes : les ouvriers de 1970 correspondent aux catégories socioprofessionnelles 60 à 68 de la classification antérieure de l'INSEE (60 : contremaîtres, 61 : ouvriers qualifiés, 63 : ouvriers spécialisés, 65 : mineurs, 66 : marins et pêcheurs, 67 : apprentis ouvriers, 68 : manœuvres). L'équivalent retenu pour 2003 correspond au groupe socioprofessionnel des ouvriers (6), regroupant les catégories socioprofessionnelles 62 à 69 (ouvriers qualifiés de type industriel : 62, ouvriers qualifiés de type artisanal : 63, chauffeurs : 64, ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport : 65, ouvriers non qualifiés de type industriel : 67, ouvriers non qualifiés de type artisanal : 68 et enfin ouvriers agricoles : 69). Quant aux petits patrons de 1970, ils réunissent les catégories socioprofessionnelles 22 (artisans) et 27 (petits commerçants) de l'ancienne nomenclature et, en 2003, les catégories socioprofessionnelles équivalentes, à savoirs les artisans (21) et les commerçants et assimilés (22). Je rappelle enfin que les artisans définis par l'INSEE couvrent une population plus restreinte que la définition juridique : selon l'INSEE en effet, seuls les dirigeants relevant du secteur artisanal et qui emploient moins de dix salariés sont considérés comme artisans.

Groupe sociopro-fessionnel 5 ans plus tôt	Petits patrons entrants de 1970	Petits patrons entrants de 2003
Ouvriers	51,2	38,6
Ensemble	100,0	100,0

Champ : actifs occupés aux deux dates : (1965 et 1970) et (1998 et 2003).
Source : INSEE – Enquête Formation et Qualification Professionnelle en 1970 et en 2003.

Si les ouvriers constituent aujourd'hui encore un groupe important dans lequel puisent les artisans et les petits commerçants pour se reproduire, il n'atteint plus la majorité absolue, puisque « seulement » 38,6 % des petits patrons entrants de 2003 étaient ouvriers en 1998. Le flux d'ouvriers s'installant à leur compte s'amenuise donc et les nouveaux petits patrons sont le plus souvent issus d'un autre groupe socioprofessionnel que celui des ouvriers [281].

Si l'on se penche plus précisément sur le groupe des artisans entrants, et non plus sur l'ensemble des petits patrons, seulement 34,9 % d'entre eux occupaient un emploi d'ouvrier qualifié de type artisanal cinq ans plus tôt. Autrement dit, la catégorie dans laquelle puise traditionnellement le groupe des artisans pour se renouveler (à savoir les ouvriers qualifiés de l'artisanat) ne représente qu'un peu plus du tiers de l'origine professionnelle des artisans entrants de 2003.

Il convient d'insister sur l'importance d'un tel changement, qu'il s'agisse de son aspect strictement quantitatif ou de la symbolique que ce chiffre représente au regard de la norme antérieure du cheminement socioprofessionnel des artisans. Aujourd'hui, les apprentis et les ouvriers qualifiés de l'artisanat voient dans leurs patrons des individus qui sont le plus souvent passés par un autre statut que celui qu'eux-mêmes occupent actuellement. Il s'agit là d'un autre angle d'observation (par le statut professionnel) pour observer la fissure du miroir identificatoire qui unissait, dans les années 1980 encore, patrons et ouvriers de l'artisanat.

[281] Nous verrons au chapitre suivant le détail des autres groupes socioprofessionnels par lesquels sont passés les petits patrons entrants.

Des reconvertis aux parcours professionnels variés investissent en effet l'artisanat. Parmi eux, et notamment chez les décrocheurs de l'université et les cadres de l'industrie et des services dont j'ai déjà présenté plusieurs cas dans la deuxième partie de cette thèse, nombreux sont ceux qui ne sont pas passés par un statut d'ouvrier avant d'atteindre celui d'artisan. Leur accès à l'indépendance ne relève pas et n'est pas vécu comme une ascension sociale. J'y reviendrai plus en détail, au chapitre suivant, lorsque nous étudierons l'origine professionnelle moyenne et supérieure de nouveaux entrants.

PAR RAPPORT À L'ORIGINE SOCIALE

Mobilité intergénérationnelle ascendante pour les artisans installés dans les années 1970

Revenons un instant au modèle de cheminement socioprofessionnel de l'artisan « traditionnel » qui caractérisait la trajectoire des artisans installés dans les années 1960 et 1970 : leur passage du statut d'ouvrier à celui d'artisan aurait pu ne relever que d'une simple ascension intragénérationnelle, c'est-à-dire se limiter à leur seule carrière professionnelle. En effet, ces ouvriers devenus petits patrons auraient pu être des fils de petits patrons accédant finalement au même statut que leur père. Dans ce cas, le mouvement de la mobilité intergénérationnelle (cette circulation d'un individu du groupe social auquel appartient sa famille à un autre) aurait été, non pas une ascension, mais une forme de reproduction sociale. Dit encore autrement, cette ascension intragénérationnelle (restreinte à la vie personnelle d'un individu) aurait masqué un phénomène de contre-mobilité, c'est-à-dire un déplacement conduisant un individu issu d'une catégorie donnée vers cette même catégorie, « *un retour au bercail* », selon l'expression de Roger Girod[282].

Attentive à la critique formulée par Daniel Bertaux invitant à ne pas négliger un tel phénomène de contre-mobilité[283], Nonna Mayer n'a pas perdu de vue ce biais éventuel lorsqu'elle a étudié la mobilité des ouvriers de 1965.

Elle s'est donc penchée sur l'origine sociale de ces ex-ouvriers devenus petits patrons : 23,5 % d'entre eux étaient fils de patrons de l'industrie et du commerce (PIC) constatait-elle

[282] Girod Roger, *Mobilité sociale, faits établis et problèmes ouverts*, Genève, Droz, 1971.
[283] Bertaux Daniel, *op. cit.,* p. 329-362.

alors, c'est-à-dire que moins du quart des ouvriers devenus petits patrons étaient eux-mêmes fils de patrons[284]. En revanche, c'est 30,8 % des ouvriers de 1965 devenus petits patrons cinq ans plus tard qui étaient fils d'ouvriers. Autrement dit, les « *mobilités sociales authentique* », pour reprendre les termes de Daniel Bertaux[285], étaient plus fréquentes que les situations de reproduction sociale parmi les ouvriers devenus petits patrons.

Plus encore, Nonna Mayer remarquait que la proportion d'héritiers (contre-mobiles) diminuait entre la première et la deuxième partie des années 1960, au profit des fils d'ouvriers.

Les sociologues de l'époque s'accordaient sur l'origine sociale ouvrière des petits indépendants : « *Commerce et artisanat n'attirent pas* […] *indistinctement des jeunes issus de toutes les catégories sociales* », affirmait également François Gresle, « *leur influence s'exerce de façon différentielle : le premier est ouvert aux enfants d'agriculteurs, le second intéresse les enfants d'ouvriers* »[286].

Les artisans sortants que j'ai interviewés et qui se sont installés aux cours des années 1970, sont aussi globalement issus de milieux populaires, et notamment ouvrier. Leurs pères occupaient fréquemment un emploi d'ouvrier ou étaient petits agriculteurs[287].

« Mes parents ont choisi la filière apprentissage »,

Éric Le Floch, peintre en lettres à La Turballe[288]

[284] Mayer Nonna, *op. cit*., p. 36.
[285] Bertaux Daniel, *op. cit.*
[286] Gresle François, *op. cit*., p. 22.
[287] Le choix de me pencher sur la situation des communes rurales a certainement surreprésenté les enfants d'agriculteurs. Je rappelle que ma population enquêtée n'a pas la prétention d'être représentative des artisans français, ni même de la génération des artisans cinquantenaires. Mes matériaux ont cependant l'avantage de reconstituer les trajectoires professionnelles et familiales dans leur contexte afin de saisir les déterminants des pratiques observées.
[288] J'ai mené un entretien avec Éric Le Floch le 13 septembre 2006 après avoir pris contact avec lui quelques jours plus tôt. L'artisan m'a accueilli dans son atelier, au rez-de-chaussée de sa maison.

Fils d'un chauffeur routier et d'une femme au foyer, Éric Le Floch se prépare, jeune, à exercer un métier dans le secteur du bâtiment : « *Ça m'était plus ou moins imposé* », m'explique-t-il, « *mes parents ont choisi la filière apprentissage* ». Il entre donc en apprentissage à l'âge de 15 ans (en 1969), et pour une durée de trois ans. Il se forme, puis obtient un CAP de peintre en bâtiment. Éric Le Floch est ensuite embauché dans une entreprise et, en même temps qu'il exerce son métier en tant qu'ouvrier qualifié, il prépare un Brevet de Maîtrise (BM) dans le même secteur. En 1976, alors âgé de 22 ans, il décide de partir à Reims pour intégrer une école de décoration. Il puise dans ses propres économies pour payer sa formation et choisit d'être logé en internat pour limiter ses frais. Ses parents ne peuvent pas l'aider financièrement : « *J'ai vécu sur mes deniers* », raconte-t-il. Dans cette école, il apprend en particulier le travail de la lettre. À l'issue de cette formation, qui n'aura duré qu'un an, il fait valoir son expérience de peintre en lettres en tant qu'ouvrier qualifié dans plusieurs entreprises de l'Ouest (notamment à Vannes et à Nantes) : « *Je me suis forgé* », explique-t-il.

De retour dans sa commune natale de La Turballe, en 1980 (il est alors âgé de 26 ans), Éric Le Floch se marie et crée son entreprise de peintre en lettres, au service d'une clientèle d'artisans, commerçants et petits industriels locaux. Il travaille seul : « *Dans ma petite entreprise, je fais tout* » ; il n'a en effet embauché aucun salarié, tandis que sa femme exerce une activité professionnelle à l'extérieur (elle est aide-soignante).

« Je me suis mis à mon compte pour être indépendant »,

Jacques Morisson, électricien automobile à Machecoul[289]

[289] J'ai obtenu un entretien avec Jacques Morisson en téléphonant à l'entreprise. Il n'a pas montré un grand enthousiasme à l'idée de m'accorder de son temps, mais n'a pas voulu m'opposer un refus trop abrupt. Jacques Morisson m'a donc proposé un entretien un samedi matin d'octobre 2005 : j'ai accepté sans hésitation ! L'artisan m'a reçu en bleu de travail, au comptoir de sa petite boutique, me prévenant qu'il continuerait à travailler durant

Fils d'agriculteurs issus du pays de Retz, Jacques Morisson entre en apprentissage en 1967 (à l'âge de 14 ans) : il se forme au métier de la mécanique automobile durant trois ans, puis se spécialise en électricité automobile. À 18 ans, il intègre une société nantaise spécialisée dans l'électrodiesel : « *À l'époque on avait le choix, il y avait plein de travail !* ». Il restera ouvrier de cette entreprise durant six ans (« *Au bout de six ans on maîtrise un métier. En fait, il faut cinq ans* »), avec une coupure pour son service militaire qu'il a fait au service mécanique.

En 1977, Jacques Morisson s'installe à son compte comme électricien automobile à Fresnay-en-Retz, où il est né et où son père, agriculteur, lui prête un bâtiment pour débuter son activité. L'artisan y restera durant neuf ans, jusqu'à ce qu'il devienne nécessaire d'avoir un local professionnel plus grand. Il fait construire un bâtiment à Fresnay et embauche son premier salarié. L'entreprise se développe, si bien que Jacques Morisson revend son bâtiment à un transporteur et part s'installer dans la zone d'activité de Machecoul où il dispose de plus de place et est plus visible. Mais, comme l'électricité automobile se met à décliner (au profit de l'électronique notamment), Jacques Morisson diversifie son activité en proposant la réparation de chariots élévateurs, ciblant ainsi les agriculteurs et le contrôle de tachygraphie, en direction des professionnels du transport routier.

Moins de fils d'ouvriers parmi les nouveaux installés

Après cette exploration de l'origine professionnelle des indépendants, je propose de nous intéresser, à présent, à leur origine sociale, et, plus particulièrement à l'origine sociale des ouvriers récemment installés à leurs comptes, pour la comparer avec celle de ceux, enquêtés par Nonna Mayer, qui se sont installés entre 1965 et 1970.

Les ouvriers de 1998 classés en 2003 parmi les artisans, commerçants et chefs d'entreprises ont fréquemment une origine sociale ouvrière ; en effet, 43,7 % d'entre eux ont un père

l'entretien comme il le faisait avec les commerciaux qu'il avait l'habitude de recevoir : j'ai répondu que je n'entendais pas être traitée autrement ! J'ai gagné peu à peu la confiance de mon enquêté au cours de l'entretien enregistré qui a duré un peu plus d'une heure.

ouvrier. Nonna Mayer constatait, pour sa part, un plus faible taux d'ascension sociale puisque 30,8 % des ouvriers de 1965, installés dans les cinq années suivantes, étaient fils d'ouvrier. Nous pouvons donc dire que la part de contre-mobiles a diminué, c'est-à-dire que ces ouvriers qui s'installent désormais à leur compte sont aujourd'hui plus souvent fils d'ouvriers. Dit encore autrement, on peut affirmer que, pour les ouvriers de 1998, l'ascension par l'indépendance relève davantage d'une « *mobilité authentique* » que pour les ouvriers de 1965 devenus patrons. Il s'agit d'une information capitale car elle confirme que le modèle de métier bénéficiant aux travailleurs de métier n'est pas écrasé par un modèle hégémonique de l'entreprise qui ne recruterait ces membres que parmi les mieux positionnés dans la stratification sociale, c'est-à-dire disposant d'un capital économique et/ou culturel relativement élevé.

Il convient cependant de modérer quelque peu ce constat d'ascension authentique *via* l'indépendance pour les ouvriers. Si nous nous penchons en effet sur l'origine sociale de l'ensemble des artisans, commerçants et chefs d'entreprise de 2003, qu'ils soient passés ou non par un statut d'ouvrier, le constat est différent : seulement 32,5 % d'entre eux ont un père ouvrier. Ce taux n'est, certes, pas négligeable mais nuance quelque peu les données précédemment exposées.

Nous étudierons ultérieurement l'origine sociale des nouveaux indépendants, et, plus particulièrement des artisans que j'ai enquêtés ; réaffirmons cependant dès à présent que le groupe des ouvriers reste le premier groupe dans lequel se recrutent les artisans. Sont-ils ceux qui constituent les plus pérennes parmi les indépendants ?

Nous pouvons en douter au regard des travaux antérieurs qui ont montré que les turbulences étaient d'autant plus fortes que l'origine sociale des indépendants était plus modeste. « *Ne devient pas, mais surtout ne demeure pas artisan qui veut* »[290], soulignait ainsi Bernard Zarca : « *Un fils d'ouvrier a quatre fois plus de chance qu'un fils de petit indépendant de perdre son statut de chef d'entreprise artisanale sur une période de cinq ans* »[291], affirmait-il à partir des données de l'enquête FQP de 1970. La règle s'applique toujours aujourd'hui si l'on en croit des enquêtes plus récentes. Ainsi, se référant également à l'enquête FQP (de 1993 cette fois), Marc-Antoine Estrade et Nathalie Missègue, confirmaient que l'« *on reste d'autant plus*

[290] Zarca Bernard, « Barrières à l'entrée, turbulences et facteurs d'exclusion de l'artisanat », *Consommation*, n° 4, 1977, p. 59.
[291] *Ibid*em, p. 84.

longtemps artisan que l'on a des parents indépendants ou cadres »[292]. Plus récemment encore, l'enquête FQP de 2003 réaffirme l'atout que représente l'origine sociale dans le maintien du statut d'indépendant. Les patrons de 1998 qui restent le plus fréquemment dans ce groupe cinq ans plus tard sont les héritiers : 86,3 % d'entre eux étaient fils d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprises de plus de dix salariés. *A contrario*, la pérennité du statut est plus faible chez les enfants d'ouvriers : leur taux de survie dans le groupe des patrons entre 1998 et 2003 est inférieur de 7,3 points à celui des héritiers.

L'observation dynamique du recrutement du groupe des artisans nous conduit à conclure à une diminution du recrutement ouvrier, qu'il s'agisse de l'origine professionnelle ou sociale des nouveaux entrants. Concrètement, on assiste à une baisse du taux de passage par un statut d'ouvrier et une réduction de l'origine sociale ouvrière au cours des 30 dernières années.

La filière de promotion ouvrière que constituait l'indépendance n'a cependant pas disparu et les ouvriers devenus petits patrons sont plus fréquemment qu'il y a une trentaine d'années des mobiles authentiques.

Pour autant, si l'on s'attache aux données fournies par l'enquête FQP de l'INSEE, c'est 61,4 % des petits patrons entrants de 2003 qui n'étaient pas ouvriers cinq ans plus tôt et 67,5 % de ces mêmes petits patrons entrants dont le père n'était pas ouvrier. Autrement dit, la majorité des petits indépendants installés aujourd'hui n'ont pas d'origine ouvrière.

[292] Estrade Marc-Antoine, Missègue Nathalie, « Se mettre à son compte et rester indépendant, des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services », *Économie et Statistiques*, n° 337-338, 2000, p. 175.

CHAPITRE 2

AUGMENTATION DES ORIGINES MOYENNES ET SUPÉRIEURES

Si les trajectoires professionnelles des artisans passent moins fréquemment par un statut d'ouvrier et qu'ils ne sont pas systématiquement des enfants d'ouvriers, on peut s'interroger sur leurs origines : par quelles catégories socioprofessionnelles sont-ils passés et quelles sont leurs origines sociales ?

Il convient de nous intéresser au recrutement actuel des artisans, c'est-à-dire de nous pencher tout particulièrement sur les nouveaux entrants, installés récemment à leur compte.

UN PASSÉ PROFESSIONNEL AU NIVEAU MOYEN DE LA STRATIFICATION SOCIALE

Description de flux

Des origines professionnelles variées

Commençons par examiner la trajectoire professionnelle des petits patrons d'aujourd'hui, et plus particulièrement des nouveaux entrants. Quel a été leur cheminement avant de s'installer à leur compte ? À quel groupe appartenaient-ils avant d'accéder à leur statut d'indépendant ?

Si, comme l'indiquait Nonna Mayer, plus de la moitié des petits patrons entrants de 1970 étaient passés par un statut d'ouvrier cinq ans plus tôt[293], ce n'est désormais plus le cas. Bien que le groupe des ouvriers reste le principal pourvoyeur de petits patrons, il ne fournit plus, en 2003, que 38,6 % de ces entrants qui aient été classés dans la catégorie des ouvriers cinq ans plus tôt. J'ai longuement commenté cette réduction de l'origine professionnelle des petits patrons au chapitre précédent ; je n'y reviens pas. Qu'en est-il des autres origines professionnelles de ces nouveaux installés ?

[293] Mayer Nonna, « Une filière de mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale », *Revue française de sociologie*, n° 18, 1977, p. 28.

Groupe socioprofessionnel en 1998 des petits patrons entrants en 2003

Groupe socioprofessionnel en 1998	Petits patrons entrants en 2003[294]	
Agriculteurs	7 954	2,9
Chefs d'entreprises de 10 salariés et plus	13 652	5,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20 181	7,5
Professions intermédiaires	58 680	21,7
Employés	65 601	24,2
Ouvriers	104 470	38,6
Ensemble[295]	270 538	100

Champ : Actifs occupés en 1998 et 2003, âgés de 25 à 65 ans et résidant sur le territoire métropolitain en 1998
Source : INSEE – Enquête Formation et Qualification Professionnelle en 2003.

L'origine « Employés » est relativement élevée puisque 24,2 % des petits patrons entrants appartenaient à cette catégorie en 1998. Autrement dit, parmi les artisans et commerçants de 2003 qui n'appartenaient pas à l'une ou l'autre de ces deux catégories en 1998, c'est près d'un quart qui était employé. Il convient cependant de minimiser quelque peu ce taux : mes entretiens m'ont, en effet, donnée peu d'occasions de rencontrer des nouveaux artisans issus de cette catégorie. Rappelons que le tableau précédent nous donne l'origine professionnelle des petits patrons tels que définis par Nonna Mayer, c'est-à-dire des artisans et des petits commerçants qui appartenaient à une autre de ces deux catégories cinq ans plus tôt. En fait, les employés (de commerce en particulier) sont ceux qui se dirigent avant tout vers le commerce, tandis que les artisans se recrutent davantage parmi les ouvriers (et notamment les ouvriers qualifiés de l'artisanat). Les petits indépendants se recrutent peu parmi les agriculteurs puisque 2,9 % des petits patrons entrants de 2003 exerçaient cette profession cinq ans plus tôt. Les données les plus surprenantes concernent le groupe socioprofessionnel des

[294] Il s'agit des artisans, commerçants et assimilés de 2003 qui n'appartenaient pas à l'une de ces deux catégories socioprofessionnelles en 1998.
[295] Sans les artisans et commerçants et assimilés.

professions intermédiaires : 21,7 % des petits patrons entrants exerçaient en effet, cinq années avant l'enquête, un emploi au sein de cette catégorie. Nous pouvons enfin souligner que ceux qui sont passés par un statut de cadres et professions intellectuelles supérieures avant de s'installer comme artisan ou petit commerçant ne sont pas rares puisqu'ils représentent tout de même 7,5 % des nouveaux entrants de 2003. Ils sont d'ailleurs plus nombreux que les ex-chefs d'entreprises de plus de dix salariés, qui réunissent, pour leur part, 5 % des petits indépendants entrants de 2003. Mon enquête de terrain m'a donnée peu d'occasions de rencontrer d'anciens chefs d'entreprises. Je rappelle que la définition de l'artisan retenue par l'INSEE est plus restrictive que la définition juridique puisque tout dirigeant employant plus de dix salariés, quand bien même il exerce une activité relevant du secteur artisanal, sera classé au sein de la catégorie des chefs d'entreprise. Autrement dit, certains artisans (selon la définition juridique) que j'ai interviewés auraient été classés parmi les chefs d'entreprise selon la nomenclature des catégories socioprofessionnelle de l'INSEE. Au cours de mon enquête de terrain, j'ai essentiellement rencontré, parmi les artisans entrants, d'ex-ouvriers, professions intermédiaires ou cadres.

30 % venus du « salariat intermédiaire »

Après cette description par groupe socioprofessionnel, il convient de penser l'origine professionnelle de ces petits indépendants en fonction de la position occupée dans la stratification sociale. Reprenons, dans un premier temps, cette description de flux à partir du tableau précédent, en pensant l'origine professionnelle en termes de strate ou de classe ; il s'agira d'évaluer ici le sens des déplacements des nouveaux petits indépendants.

Si la majorité des petits patrons entrants restent issus des classes populaires, l'origine moyenne, voire supérieure n'est pas négligeable. Plus du tiers des artisans et petits commerçants entrants de 2003 appartenaient, cinq ans plus tôt, à un groupe socioprofessionnel classé dans les échelons moyens ou supérieurs de la stratification sociale : 34,2 % d'entre eux étaient classés parmi les professions intermédiaires, les cadres ou les chefs d'entreprise de plus de dix salariés. Avant de s'installer à leur compte, ils occupaient donc une position sociale située au niveau moyen ou supérieur de la stratification sociale. Dit encore autrement, ils demeuraient à l'échelon intermédiaire, voire supérieur, de cette échelle sociale de pouvoir et de situation qu'est la hiérarchie socioprofessionnelle.

En ce sens, l'accès de ces catégories au statut de petit indépendant ne constitue pas une ascension intragénérationnelle, comme c'est le cas pour les ouvriers ou la plupart des employés, mais relève d'une mobilité horizontale, voire d'un déclassement pour les mieux positionnés d'entre eux. Si l'on considère en effet que la place occupée dans la stratification sociale est déterminée par la position hiérarchique occupée dans le système productif, le degré de prestige du travail exercé et le niveau de revenu disponible, ces ex-cadres, professions intermédiaires et chefs d'entreprise ne se sont pas élevés dans la stratification sociale : ils n'occupaient pas une position subordonnée dans la hiérarchie professionnelle, n'exerçaient pas un emploi socialement disqualifié et bénéficiaient d'un salaire confortable. En devenant petits patrons, ils ne se sont pas davantage soumis à une autorité hiérarchiquement supérieure, leur statut d'indépendant leur a permis de conserver un certain prestige et leur niveau de revenu est resté relativement stable, ou a diminué. En d'autres termes, le déplacement transversal (voire la régression sociale) de ces reconvertis relève d'un passage des classes moyennes salariées ou du « *salariat intermédiaire* », selon l'expression de Paul Bouffartigue[296], voire des classes supérieures, vers les classes moyennes indépendantes.

Comment comprendre ces trajectoires professionnelles et sociales ? Pourquoi ces individus bien positionnés dans la stratification sociale changent-ils ainsi de groupe socioprofessionnel sans grimper d'échelons ?

Je propose de nous intéresser à présent à cette catégorie de reconvertis accédant à l'indépendance, et plus particulièrement au statut d'artisan, sans ascension sociale. Il ne s'agit pas de perdre de vue la part que ces nouveaux entrants représentent et de prendre la partie pour le tout ; cependant, dans l'analyse des transformations qui a guidé cette recherche, il est indispensable de saisir ce qui change. Dans cette perspective dynamique, il s'agit de décrire et de comprendre les processus à l'œuvre en comparant la situation (et notamment le recrutement des artisans) dans les années 1960 et 1970, pour la génération socialisée durant les Trente Glorieuses, avec les nouveaux entrants d'aujourd'hui mis à leur compte dans un environnement socio-économique plus défavorable. N'hésitons donc pas à rappeler que l'indépendance (et l'accès au statut d'artisan en particulier) reste une voie d'ascension intragénérationnelle pour certains individus issus des classes populaires (et notamment

[296] Le « salariat intermédiaire » est, pour Paul Bouffartigue les salariés du « ni »- « ni » : « *ni classes populaires ou dominées, ni classes supérieures ou dominantes* ». Il se compose de l'essentiel des « cadres et professions intellectuelles supérieures » et des « professions intermédiaires » ; en sont donc exclues les professions libérales et « *une mince élite de cadres dirigeants* ». Cf. Bouffartigue Paul, « Le salariat intermédiaire sous tension », in *Le Retour des classes sociales, Inégalités, dominations, conflits*, Paris, La Dispute, 2004, p. 111-124.

d'origine professionnelle ouvrière). Pour autant, il convient de ne pas négliger l'importance, non pas seulement quantitative, mais symbolique, que représentent les autres modes d'accès à ce statut.

Analyse longitudinale de trajectoires

L'enquête FQP nous permet de connaître le groupe socioprofessionnel d'appartenance cinq ans plus tôt d'enquêtés représentatifs de la population active française. Elle a ainsi l'intérêt de nous offrir une vision globale des flux de population. Mais, comme l'indiquait Nonna Mayer, elle ne nous donne à voir qu'un point de départ et un point d'arrivée[297] ; on ne sait rien de la trajectoire des individus entre ces deux dates. Surtout, elle ne nous dit rien des déterminants expliquant ces changements de groupes socioprofessionnels.

Il convient donc d'introduire une dimension diachronique à cette description de flux et de donner ainsi du sens aux trajectoires recueillies et analysées de manière longitudinale. Les trajectoires de professions intermédiaires ou cadres reconvertis en artisans que j'ai recueillies offrent un éclairage supplémentaire à la description de ces flux.

« L'idée, c'était d'être enseignant en sciences économiques… »
«… mais j'avais peur de mal vieillir ! »,
Jean Foucaud, dirigeant d'une entreprise de voilerie à La Turballe[298]

Fils d'ingénieur aéronautique, Jean Foucaud naît en 1962 à Dijon. Il passe toute sa scolarité et le début de sa vie étudiante dans cette ville. Puis, avec sa compagne, il décide de se rapprocher de l'océan et emménage donc en Loire-Atlantique. Jean Foucaud intègre alors l'université de Nantes et y obtient une maîtrise d'économie en 1984.

De 1985 à 1988, il est employé comme maître auxiliaire de sciences économiques en lycée. La « *peur de voir* [son] *avenir d'un bout à l'autre dans l'Éducation Nationale* » motive sa

[297] Mayer Nonna, *op. cit*.
[298] Je suis passée à l'atelier de voilerie de Jean Foucaud pour un entretien qui a eu lieu le 30 mai 2007. Nous avons été interrompus à deux occasions par des clients venus prendre quelques renseignements auprès du professionnel.

reconversion professionnelle : il devient agent d'assurance. Mais, six mois après avoir intégré son entreprise, il est licencié pour raisons économiques.

Une courte période de chômage et des vacances chez son beau-père, qui exerce le métier de maître-voilier, le convainc de bifurquer à nouveau : « *Je me suis dit, pourquoi pas moi ?* », explique-t-il. En 1990, il suit donc un stage à l'École Nationale de Voile et un autre en gestion et comptabilité auprès de la Chambre de métiers de son département. Jean Foucaud revend le bateau qu'il possède alors afin de réunir les fonds nécessaires à un apport personnel et d'être crédible aux yeux des organismes bancaires. Son niveau universitaire fait, semble-t-il, le reste : il obtient un prêt et ouvre ainsi un atelier en voilerie à La Turballe. La commune a le double avantage d'être sur la côte et non loin de Nantes où sa conjointe est alors étudiante en fac de psychologie. L'environnement est particulièrement propice à ce choix géographique puisque le port de plaisance est alors juste creusé et aucune entreprise de voilerie n'y est encore installée.

L'artisan travaille seul quelques années puis embauche un salarié pour l'aider à la fabrication de voiles. sa femme est actuellement éducatrice. En 2003, Jean Foucaud change son entreprise individuelle en SARL, « *pour payer moins de charges sociales et fiscales* » ; cette modification de statut juridique lui vaut une nouvelle immatriculation au Répertoire informatique des métiers[299]. Seconde modification significative, Jean Foucaud change de locaux : quelques mois avant notre entretien, il s'est, en effet, installé en zone intermédiaire d'une commune limitrophe à La Turballe.

[299] D'où le fait que Jean Foucaud appartient à la population des entrants (dont l'entreprise est immatriculée au RIM depuis trois à cinq ans).

« J'avais pour aspiration de travailler pour moi et comme je veux »,

Patrick Bouquet, dirigeant d'une entreprise de vente
et intégration de solutions informatiques, à Nantes[300]

Fils d'un menuisier de métier devenu petit entrepreneur dans l'aménagement de cuisine, Patrick Bouquet suit la filière scolaire générale. Il obtient son baccalauréat en 1975 et une licence d'économie en 1979, puis intègre une école de commerce en 1981. Il caractérise ainsi son « *parcours universitaire et commercial* » de « *bagages généralistes mais pas techniques* ». Patrick Bouquet se spécialise dans la fonction achat et clôt sa formation par une année aux États-Unis.

Il entame alors une carrière d'acheteur dans une grande entreprise nantaise. Mais, elle fonctionne mal et, en 1984, il la quitte pour intégrer la firme IBM. Là, il exerce les fonctions d'acheteur jusqu'en 1987, puis devient commercial jusqu'en 2000. À la fin de cette période, il est détaché dans des sociétés de services, chargé de promouvoir l'image d'IBM à l'extérieur. Or, il a, à ce moment, le sentiment d'avoir « *fait le tour* » de l'entreprise et dit être « *saturé par le mode de fonctionnement des grosses multinationales* ». Il démissionne alors d'IBM et se fait embaucher chez ARES, chez qui il était alors détaché et dont « *la culture d'entreprise* [lui] *plaisait bien* ». Cette société de 600 personnes offre le visage plus humain qu'il recherche à l'époque. Mais, cinq ans plus tard, ARES compte 2 000 salariés et Patrick Bouquet retrouve certains modes de fonctionnement qui lui déplaisaient chez IBM. Il quitte alors son entreprise pour un concurrent, qui lui propose « *un challenge intéressant* ». Mais, quelques mois plus tard, l'entreprise, « *mal gérée* », dépose le bilan.

C'est alors que Patrick Bouquet décide de s'installer à son compte. Il est alors âgé de 50 ans. Plusieurs pistes s'offrent à lui : acheter un camping, s'installer dans le e-commerce, sur le créneau de l'assistance à la personne… Il prend le temps de réfléchir à la meilleure voie possible (« *j'ai fait un brainstorming* ») et opte finalement pour l'informatique : « *On n'est opérationnel que là où l'on a travaillé* », justifie-t-il. Il précise son projet grâce, notamment, au soutien de la Chambre de Commerce et d'Industrie. Il se lance donc dans la vente et l'intégration de solutions informatiques à destination de PME et PMI, qui figurent déjà dans

[300] J'ai pris contact par téléphone avec Patrick Bouquet qui a immédiatement accepté de me rencontrer afin de retracer son parcours professionnel. Il m'a reçue un après-midi du printemps 2007 dans les locaux neufs qu'il loue au cœur de la pépinière d'entreprises nouvellement créée en périphérie de Nantes.

son carnet d'adresse. Patrick Bouquet crée donc une SARL de 8 000 euros (somme qu'il injecte directement), emprunte 6 000 euros et, grâce à son statut de demandeur d'emploi, bénéficie d'une exonération de charges sociales durant un an[301]. Sa femme, directrice achat-logistique dans une grande entreprise, assure une sécurité financière à la famille le temps du lancement de l'entreprise. L'objectif clairement affiché de Patrick Bouquet est de développer son entreprise : « *Je suis ambitieux* », justifie-t-il.

DES DÉSENCHANTÉS DANS UN CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE DÉFAVORABLE

Les motifs

Critique du salariat

Les motifs de reconversion de ces nouveaux entrants qui ne sont jamais passés par un statut d'ouvrier mais qui, venus directement du *salariat intermédiaire*, se sont installés dans l'artisanat, sont relativement similaires.

Je l'ai souligné dans la deuxième partie de cette thèse, ces bifurcations professionnelles témoignent systématiquement d'un certain désenchantement de la part du reconverti à l'égard de l'univers dans lequel il exerçait auparavant. On se souvient de Bertrand Willard, dirigeant d'une entreprise de réparation automobile, critiquant la direction de son entreprise précédente qui ne tenait pas suffisamment compte de son travail individuel ou d'Henri-Pierre Gautier, torréfacteur à Machecoul, fustigeant les rapports salariaux au sein de la grande distribution, jugeant odieuses les situations hiérarchiques. Patrick Bouquet se sent, quant à lui, « *saturé par le mode de fonctionnement des grosses multinationales* », qui ne lui laisse pas assez de latitude dans l'exercice de son travail. C'est une critique du salariat qui s'exprime lorsque ces reconvertis retracent leurs parcours.

Peur de l'« enfermement »

[301] Il s'agit de l'ACCRE, l'Aide aux Chômeurs Créateurs Repreneurs d'Entreprises.

La peur de se sentir « enfermé » dans une même activité, un même environnement professionnel est aussi fréquemment formulée pour expliquer ce choix de l'indépendance. Ces reconvertis désirent ardemment changer leurs conditions de travail et/ou d'emploi et souvent de vie (qui leur est associée). Ils revendiquent tous leur désir de liberté, d'indépendance, la volonté de prendre seuls les décisions et la possibilité d'organiser leur temps de travail et de vie comme ils l'entendent. Ils choisissent de se lancer dans leur reconversion professionnelle, avant d'avoir le sentiment qu'il est déjà trop tard.

Ne perdons cependant pas de vue que ces reconvertis expriment leurs sentiments a posteriori, c'est-à-dire une fois installés à leur compte. Or, on ne peut pas prendre leur désir de changement pour une cause unique, mais plutôt comme la résultante de multiples facteurs et atouts personnels sur lesquels il faudrait en savoir plus : pourquoi ces individus-là ont-ils changé de métier et de statut, quand tant d'autres cadres sur-stressés endurent leur situation jusqu'à la retraite ?

Le contexte singulier

C'est avant tout la conjoncture socio-économique difficile qui favorise effectivement ces reconversions. Les difficultés de placement dans l'emploi ou, plus radicalement, les licenciements économiques conduisent ces désenchantés (effectifs ou en devenir) à investir l'artisanat. Autrement dit, le désenchantement à l'égard de l'univers professionnel précédent ou la peur d'être condamné au même environnement de travail pourraient rester à l'état de sentiment si un événement déclencheur n'en faisait le moteur de ces bifurcations.

La presque totalité des reconvertis que j'ai interviewés a subi un licenciement ou une fin de contrat de travail non renouvelé. C'est à ce moment clé qu'a mûri le projet d'installation à son compte et que s'est concrétisée la démarche qui aurait pu rester à l'état de doux rêve si aucun événement n'avait bousculé la situation et obligé l'acteur à faire des choix. En témoigne cet extrait d'entretien que j'ai réalisé avec Patrick Bouquet, dirigeant d'une entreprise de vente et intégration de solutions informatiques à Nantes. Il relate le moment où il s'est fait licencier et a pris la décision de s'installer à son compte : « P.B. – *À ce moment-là, prise de conscience : est-ce que je repars dans une autre société ou est-ce que je me lance en tant que société à moi ?* Enquêtrice – Donc vous aviez déjà cette idée en tête avant de vous mettre à votre propre compte ? P.B. – *Oui, c'était plus ou moins latent, mais il n'y avait pas d'événements*

particuliers qui me poussaient à le faire. […] Autant [ce licenciement]*, c'était un élément négatif au départ, autant c'est devenu un élément positif parce que justement ça m'a permis de faire ce que je fais aujourd'hui. Alors que s'ils n'avaient pas déposé le bilan, je serais peut-être encore chez eux à être salarié* ».

Ce sont donc bien des raisons structurelles qui déclenchent ces reconversions professionnelles. Des raisons extérieures poussent ces cadres ou professions intermédiaires à quitter leur emploi et, c'est alors qu'ils décident d'abandonner le salariat pour un statut d'indépendant.

UNE ORIGINE SOCIALE MOYENNE ET SUPÉRIEURE EN AUGMENTATION

Description de flux

Après cet inventaire des origines professionnelles des nouveaux petits patrons (et particulièrement des artisans), je propose de nous intéresser, à présent, à leur origine sociale.

« *Les indépendants sont issus des couches modestes de la population* », affirmait François Gresle au début des années 1980, « *en revanche*, insistait-il, *les couches sociales élevées brillent par leur discrétion* »[302].

Or, on a vu au chapitre précédent que la situation avait changé : la filière ouvrière s'est amenuisée, c'est-à-dire que les patrons sont moins fréquemment issus de milieux ouvriers. Qu'en est-il des autres origines sociales, et notamment moyennes et supérieures, s'agissant du recrutement des nouveaux petits indépendants et tout particulièrement des artisans ?

Le groupe socioprofessionnel du père

Explorons à présent l'origine sociale du père des patrons entrants de 2003.

[302] Gresle François, *L'Univers de la boutique, famille et métier chez les petits patrons du Nord (1920-1975*), Lille, Presses Universitaires de Lille, 1981, p. 23.

Groupe socioprofessionnel du père des patrons entrants de 2003

Groupe socioprofessionnel du père	Patrons entrants de 2003[303]	
	effectifs	%
Agriculteurs exploitants	26 632	9,9
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	57 260	21,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	26 241	9,7
Professions intermédiaires	32 265	12,0
Employés	24 720	9,2
Ouvriers	94 804	35,2
Profession inconnue ou père inactif ou père inconnu	7 704	2,9
Ensemble	269 626	100

Champ : Français âgés de 25 à 59 ans exerçant une activité professionnelle en 1998.
Source : INSEE – Enquête Formation et Qualification Professionnelle en 2003.

Les fils d'ouvriers représentent 35,2 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises entrants en 2003. Je rappelle qu'il s'agit du principal groupe dans lequel continuent de puiser les patrons pour se reproduire. On compte 9,2 % de fils d'employés et un taux légèrement supérieur de fils d'agriculteurs (9,9 %). 21,2 % des patrons entrants de 2003 ont un père artisan, commerçant ou chef d'entreprise ; il s'agit du second groupe professionnel qui fournit le plus grand nombre d'indépendants. Enfin, 12 % des patrons entrants de 2003 ont un père occupant un emploi de profession intermédiaire et 9,7 % sont fils de cadres et professions intellectuelles supérieures.

Classes sociales d'origine

[303] Il s'agit des artisans, commerçants et chefs d'entreprise de 2003 qui n'appartenaient pas à ce groupe socioprofessionnel en 1998.

Il convient de remarquer que si les indépendants se recrutent encore parmi les membres des classes populaires, ils puisent quasiment autant leur flux au sein des classes moyennes et supérieures.

Les enfants d'ouvriers et d'employés réunissent certes 44,4 % des patrons entrants en 2003, mais les héritiers sont particulièrement bien représentés (à hauteur de 21,2 %) et les enfants de cadres et professions intermédiaires réunissent plus de 30 % des petits patrons entrants de 2003. Les enfants de ces trois groupes socioprofessionnels situés aux niveaux moyen et supérieur de la stratification sociale représentent donc 42,9 % des nouveaux patrons.

Processus

Si l'on ne s'arrête plus à la seule description statique, mais que l'on s'intéresse aux processus à l'œuvre dans le recrutement des petits indépendants, on doit insister sur le fait que leur origine sociale moyenne et supérieure a fortement progressé en 30 ans, notamment en ce qui concerne la frange salariale de ces classes.

Selon l'enquête FQP de 1977, Daniel Bertaux soulignait en effet la faible probabilité des indépendants à être fils de cadres : sur un effectif de 418 000 artisans et petits commerçants nés entre 1918 et 1938, seuls 9 000 individus avaient un père cadre moyen et le même nombre un père cadre supérieur, soit, pour chacun des groupes, un taux de 2,1 % seulement des petits indépendants de 1977[304].

La même tendance s'observe si l'on mobilise la variable générationnelle : comparons la sous-population des artisans âgés entre 25 et 39 ans en 2003 avec l'ensemble des artisans de 2003 (voir tableau suivant).

Groupe socioprofessionnel du père des artisans de 2003
selon la classe d'âge d'appartenance

Groupe socioprofessionnel du père	Artisans de 2003 âgés de 25 à 39 ans	Artisans de 2003 âgés de 40 ans et plus

[304] Bertaux Daniel, *La Mobilité sociale*, Paris, Hatier, 1985, p. 26-27.

	effectif	%	effectif	%
Ensemble	160 936	100,0	409 764	100,0
Agriculteurs exploitants	19 335	12,0	50 735	12,4
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	46 253	28,7	120 046	29,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10 486	6,6	11 226	2,7
Professions intermédiaires	14 279	8,9	31 956	7,8
Employés	12 452	7,7	40 753	10,0
Ouvriers	53 472	33,2	140 605	34,3
Profession inconnue ou père inactif ou père inconnu	4 659	2,9	14 443	3,5

Champ : Français âgés de 25 à 59 ans, ayant exercé une activité professionnelle.
Source : INSEE – Enquête Formation et Qualification Professionnelle en 2003.

La part des enfants de professions intermédiaires, mais surtout de cadres et professions intellectuelles supérieures est beaucoup plus importante chez les plus jeunes : 8,9 % des artisans de 2003 âgés de 25 à 39 ans ont un père qui occupait un emploi de profession intermédiaire, tandis qu'ils sont 7,8 % parmi les artisans de 2003 âgés de 40 ans et plus. Et, alors que seulement 2,7 % des artisans de 2003 âgés de 40 ans et plus ont un père cadre ou profession intellectuelle supérieure, on en compte 6,6 % chez les 25-39 ans. Ce sont les deux seuls groupes socioprofessionnels du père qui sont surreprésentés chez les plus jeunes artisans.

La variable générationnelle joue donc un grand rôle dans la modification du recrutement des artisans. La probabilité pour qu'un artisan soit issu des classes moyennes et supérieures salariées est d'autant plus forte qu'il appartient aux classes d'âge les plus jeunes, ou, plus

précisément aux cohortes socialisées et entrées sur un marché de l'emploi plus tendu que pour les générations précédentes.

Je rappelle, là encore, qu'il s'agit de données basées sur la définition économique de l'artisan, c'est-à-dire qu'il emploie moins de dix salariés, ce qui minimise vraisemblablement davantage l'origine moyenne et supérieure des artisans officiellement définis.

Trajectoires

Après ces descriptions statiques et dynamiques de l'origine sociale des artisans nouvellement installés, il est temps de poser du sens sur les trajectoires individuelles qui composent ces taux. Quelles sont les logiques régissant ces déplacements ?

Les héritiers du statut

Les héritiers, enfants de petits indépendants, avaient jusqu'alors tendance à fuir les conditions de travail de leurs parents. C'est encore globalement le cas, comme on l'a vu au chapitre consacré aux reconversions de capital, mais, dans la conjoncture actuelle où le marché de l'emploi se tend, notamment pour les plus jeunes, des enfants d'artisans hésitent moins à s'installer à leur compte. Comme le contexte ne leur semble pas offrir l'image d'un salariat sécurisant, certains préfèrent alors se lancer sur la voie de l'indépendance, qu'ils connaissent particulièrement pour y avoir vu exercer leurs parents.

Remarquons que c'est aussi le cas des enfants dont les parents exerçaient leur activité en libéral ; on trouve ainsi fréquemment des fils de médecins ou de dentistes non salariés parmi les reconvertis qui s'installent à leur compte. Ces nouveaux entrants comptent en effet souvent des indépendants parmi leurs ascendants directs (père, grand-père) ou indirects (beau-père notamment). Ces origines sociales constituent vraisemblablement, pour ces artisans en devenir, des dispositions qui sont réactualisées au moment de la perte subite de leur emploi. Celle-ci joue ainsi le rôle de déclencheur, mais n'explique nullement le phénomène. Autrement dit, la possibilité d'un tel changement de statut (c'est-à-dire le passage du salariat à l'indépendance) appartient à leur univers des possibles ; en effet, beaucoup d'autres individus, confrontés aux mêmes difficultés structurelles, n'optent pas pour cette forme de reconversion.

Dans le cas de ce type d'héritage, ça n'est pas le métier ou l'entreprise qui sont transmis, mais seulement le statut de non salarié.

« J'ai un papa qui est artisan »,

Émilie Ferré, coiffeuse à Machecoul[305],

Émilie Ferré entre en apprentissage à l'âge de 15 ans avec l'ambition déjà clairement affichée de s'installer à son compte. « *Quand on commence dans la coiffure, c'est pour un jour s'installer* », affirme-t-elle. La jeune fille se forme donc en alternance et obtient son CAP en 1996. Elle est ensuite embauchée dans un salon de Saint-Nazaire et y prépare son BP (Brevet Professionnel, sésame indispensable pour tout coiffeur souhaitant ouvrir son propre salon). Émilie Ferré exerce ensuite son savoir-faire d'ouvrière qualifiée dans un salon de Savenay et, au bout de quatre ans, revient à Machecoul, où une amie l'embauche dans le salon qu'elle vient d'ouvrir.

Un an plus tard, elles décident de s'associer : elles transforment l'entreprise individuelle en SARL et s'installent dans un local plus spacieux que leur espace de travail précédent. Son projet professionnel était fixé de longue date : « *Je me donnais deux ans maximum après le BP. Ça faisait un an et demi* ». Elle justifie son ambition précoce par ses origines sociales : « *J'ai un papa artisan. Et je pense que quand on est élevé comme ça, dans une telle ambiance…* » Son père est en effet peintre en bâtiment, installé à son compte depuis de nombreuses années dans la commune de Machecoul.

Quelques mois après leur installation, l'associée d'Émilie Ferré quitte l'entreprise après avoir accouché de son deuxième enfant ; Émilie Ferré lui rachète ses parts. Au moment de notre entretien, la jeune femme est ainsi à la tête d'une société employant deux salariées.

[305] J'ai pris contact avec Émilie Ferré par téléphone et nous sommes convenues que je passerais au salon quelques jours plus tard. Mais l'entretien a été reporté, l'artisane devant s'absenter car son fils était soudainement tombé malade. L'interview, qui a duré 45 minutes environ, a finalement eu lieu en fin d'après-midi, le 3 juillet 2007 dans le salon de coiffure, « entre deux clients ».

Les représentants de l'artisanat encouragent ce type de transmission du statut d'indépendant, voire de l'entreprise familiale elle-même, car la dimension affective qui se greffe sur l'activité économique préserve souvent le bien collectif. Quelques exemples en témoignent ; bien qu'ils restent des exceptions, ils conservent cependant une valeur de modèle incitatif car les cas sont érigés en exemples dans des lieux et des moments singuliers, comme lors de la deuxième rencontre artisanat-université ayant pour thème la transmission-reprise d'entreprises artisanales, qui s'est tenue en octobre 2005 au Conseil Économique et Social, à Paris. Un intervenant témoignait ainsi de son expérience : son fils ne se destinait pas à reprendre son entreprise, mais, après de brillantes études, il a finalement décidé de succéder à son père, dans un contexte professionnel difficile. Ainsi, certains artisans, après avoir renoncé à leurs projets de succession, peuvent se laisser surprendre par leurs enfants qui jugent finalement que le statut d'indépendant offre plus d'avantages que celui d'ouvrier, aujourd'hui fragilisé.

Les fils de professions intermédiaires, cadres et professions intellectuelles supérieures

L'accès au statut d'artisan par des fils de cadres et professions intellectuelles supérieures ou de professions intermédiaires n'est pas non plus des cas exceptionnels ; les trajectoires d'entrants que j'ai recueillis en témoignent :

« Pourquoi pas ? J'ai toujours aimé la couture »,

Ghislaine Lambert, dirigeante d'un pressing à La Turballe[306]

[306] Je suis passée à la boutique de Ghislaine Lambert un après-midi du mois de mai 2007. Nous sommes convenues que je repasserais quelques jours plus tard pour discuter de son parcours. L'artisane m'a accueillie

Fille d'un instituteur et d'une couturière à domicile, Ghislaine Lambert suit une formation de comptable à Nantes dans une école privée. Elle y obtient un BEP mais ne continue pas dans cette voie : « *Le travail de bureau ne m'intéresse pas du tout* », explique-t-elle. Ghislaine Lambert exerce alors durant cinq ans des emplois divers dans le domaine alimentaire et d'autres petits boulots dans le commerce. En 1982-1983, elle suit une formation en informatique ? puis se fait embaucher comme comptable dans une société parisienne car c'est « *plus simple pour les enfants, notamment au niveau des horaires* ».

En 1986, alors âgée de 26 ans, Ghislaine Lambert se met à son compte aux côtés de son mari, artisan-charcutier. Ils tiendront leur commerce à Paris pendant neuf ans. En 1995, le couple revend son entreprise et part s'installer en Touraine. Là, Mme Lambert reprend un commerce itinérant de fromages, mais dépose rapidement le bilan. S'ensuit pour elle une période où elle cumule divers petits boulots. Parallèlement, elle prend des cours du soir au CNAM en comptabilité, et plus précisément en gestion « *pour récupérer un bac + 2* ».

De retour en Loire-Atlantique, leur département natal, après quelques petits « jobs », Ghislaine Lambert cherche un établissement pour s'installer à nouveau à son compte. Son mari a, de son côté, ouvert une pizzéria à emporter sur une commune touristique de la côte ligérienne. En 2004, elle apprend qu'un pressing est à vendre à La Turballe. Elle se laisse tenter par cette nouvelle activité : « *Pourquoi pas ? J'ai toujours aimé la couture !* », justifie-t-elle. Elle suit alors un rapide stage technique afin de maîtriser le fonctionnement du matériel puis ouvre sa boutique.

« Mes deux parents sont médecins »

Grégory Durand, réparateur informatique à Nantes[307]

dans son petit pressing et nous nous sommes entretenues alors qu'elle continuait son activité ; nous avons été interrompues par la venue de quelques clientes.

[307] J'ai pris rendez-vous avec Grégory Durand, par téléphone, quelques jours avant notre entretien qui a eu lieu le 24 juillet 2007. L'artisan m'a reçu à son domicile pour un échange d'une heure environ. Il m'a rapidement

Fils de médecins, né à Nantes en 1977, Grégory Durand a obtenu un bac technologique (et plus précisément en électronique) en 1996. Après un BTS dans le même secteur, il est embauché en intérim, puis en CDD au sein de l'entreprise ALCATEL. Il quitte son poste pour une durée de dix mois afin de faire son service national ; là, il intègre le service informatique. De retour à la vie civile, il réintègre sa précédente entreprise afin de « *se refaire* » financièrement. Mais, il commence à penser s'engager sur une autre voie que l'électronique car il ne se voit pas travailler toute sa vie dans un environnement industriel toujours identique : « *Des chaînes de production, ça reste des chaînes de production !* »

Grégory Durand décide alors de se diriger vers le domaine informatique et intègre alors une école privée formant au métier d'analyste programmeur. Il sort diplômé en 2001, dans un contexte difficile pour le secteur informatique : après une période de forte demande au moment du passage à l'an 2000 (et les risques du fameux « *bug* » redouté lors ce changement de millénaire), puis du passage à la monnaie unique, les offres d'emploi diminuent fortement. L'école, qui promettait pourtant à ses candidats un emploi assuré à l'issue de la formation, ne parvient pas à placer tout le monde. Grégory Durand trouve malgré tout un emploi en contrat à durée déterminée au sein d'une école de commerce de Nantes ; à l'issue de cette période de quelques mois, on lui propose une embauche définitive, offre qu'il décline notamment parce qu'il juge que le salaire n'est pas suffisamment attractif. S'ensuit une expérience professionnelle qui aboutit, malgré les promesses de son employeur, à une fin de contrat non indemnisé : il avait travaillé « au noir » en touchant les allocations chômage pour « arranger » son employeur qui, ainsi, ne payait pas de charges patronales. En échange, celui-ci promettait de l'embaucher définitivement une fois ses droits aux allocations chômage épuisés : « *Avec mon dernier employeur, je me suis fait un peu avoir…* »

Au chômage non indemnisé, dans un tel contexte tendu du marché de l'emploi et sur les conseils de son entourage, Grégory Durand décide alors de s'installer à son compte comme réparateur informatique, activité qu'il exerçait bénévolement depuis de nombreuses années auprès de sa famille et de ses amis. Il se renseigne à de la Chambre de Commerce, puis à la Chambre de métiers qui l'oriente vers une association (BG Ouest) aidant les porteurs de projets à créer leur entreprise. Grégory Durand suit plusieurs formations dispensées par

signalé qu'il avait déjà été interviewé dans le cadre d'une recherche en sociologie.

cette association, notamment pour réaliser son étude de marché. Elle donne informations et conseils afin de constituer des dossiers de demande d'aide à l'installation : Grégory Durand bénéficie de l'ACCRE[308] et la PRCEJ[309] et parvient ainsi à réunir une aide d'un montant total de 6 000 euros. Sa banque lui accorde sans soucis (« *j'avais un bon dossier* ») un prêt de 7 000 euros. 3 000 euros d'apport personnel en plus suffisent à son installation.

Sa femme, cadre dans l'industrie, lui offre par ailleurs une aide précieuse par le revenu régulier qu'elle assure au couple et le temps qu'elle libère pour son mari en prenant à sa charge quasiment toutes les obligations personnelles, qu'il s'agisse des tâches administratives ou du volet éducatif (ils ont un enfant en bas âge).

LES ATOUTS DES NOUVEAUX ENTRANTS

Ces nouveaux entrants issus des classes moyennes ou supérieures, par leurs propres trajectoires professionnelles ou compte tenu de leurs origines sociales, bénéficient d'atouts dont ne disposent pas les candidats à l'installation d'origine ouvrière.

Bernard Zarca affirmait déjà en 1977 que « *les entreprises artisanales les plus vulnérables* [étaient] *celles dont le chef* [était] *le plus démuni de capitaux, que l'on envisage les espèces culturelles ou les espèces économiques du capital* »[310]. Cette tendance ne fait que se renforcer à mesure que le marché de l'emploi se resserre.

Le capital économique

Les cadres et professions intermédiaires disposent en général d'un apport personnel supérieur à celui des ouvriers mis à leur compte. Leur niveau de revenu antérieur leur offre en effet plus de liberté pour épargner et mener à bien leur projet d'installation.

[308] L'Aide aux Chômeurs Créateurs Repreneurs d'Entreprises consiste en une exonération de charges sociales pour une durée d'un an.
[309] Prime Régionale à la Création d'Entreprise « Jeune » : subvention versée par la région à un créateur ou repreneur d'entreprise âgé de 18 à 26 ans.
[310] Zarca Bernard, « Barrières à l'entrée, turbulences et facteurs d'exclusion de l'artisanat », *Consommation*, n° 4, 1977, p. 60.

Par ailleurs, souvent mariés dans leur groupe socioprofessionnel d'appartenance, ils ont fréquemment l'avantage de pouvoir compter sur la sécurité financière du salaire de leur conjoint pour ne pas risquer de mettre en péril la situation du ménage dans son ensemble. Patrick Bouquet, ex-cadre devenu indépendant dans le secteur informatique, évoque ainsi le rôle déterminant joué par la sécurité du revenu de sa femme, occupant un poste à responsabilité dans une grande entreprise. Grégory Durand, réparateur informatique reconnaît, de la même façon, que sa prise de risque a été « amortie » par l'assurance et la régularité du salaire de son épouse, cadre dans l'industrie.

Quand ce sont les parents qui appartiennent aux classes moyennes, voire supérieures, l'atout du capital économique intervient à plusieurs niveaux. Il permet d'abord aux enfants de suivre des études sans difficultés matérielles. Ainsi, Patrick Bouquet, fils d'entrepreneur, peut passer un an aux États-Unis pour parfaire sa formation commerciale. Les parents peuvent aider de façon directe en donnant (ou prêtant) une somme de départ. J'en ai donné plusieurs exemples au chapitre consacré à la famille, dont le soutien ne bénéficie pas seulement aux *hommes de métier* bien sûr, mais à l'ensemble des candidats à l'installation. Une origine sociale moyenne ou supérieure facilite fréquemment l'autorisation d'emprunts, les banques exigeant souvent des cautionnaires solvables.

Les ressources scolaires et culturelles

L'installation à son compte n'est désormais plus seulement une affaire personnelle ou un projet de couple ; elle implique la participation d'autres acteurs. La Chambre de métiers et de l'artisanat, qui dispense, depuis 1982, le stage obligatoire à l'installation et enregistre l'inscription au Répertoire des métiers via le CFE (Centre de formalités des entreprises), est un premier passage obligé. Les organismes bancaires en sont un second ; comme le capital économique est d'autant plus indispensable à la mise à son compte, le recours à l'emprunt (notamment bancaire) est en effet aujourd'hui une pratique courante, notamment pour les ouvriers qui peuvent plus difficilement que les autres catégories socioprofessionnelles bénéficier d'un auto-financement. Or, justifier de la nécessité d'un prêt, en témoignant de la viabilité à venir de l'entreprise, transforme le simple candidat à l'installation en véritable « porteur de projet » ; il se doit de mobiliser des compétences argumentaires, notamment transmises par l'école.

Le parcours des candidats au prêt à taux zéro

En Loire-Atlantique, à l'échelle du « pays », fonctionne la plateforme initiative locale qui permet à de futurs créateurs d'entreprise de bénéficier, entre autres choses, d'un prêt d'honneur à taux zéro d'un montant de 3 000 à 8 000 euros.

Le candidat intéressé par cette aide (et informé par un des membres du réseau qui fait circuler ce type d'informations), doit d'abord prendre rendez-vous avec un animateur de la plateforme afin d'instruire le dossier en fournissant un prévisionnel. Il devra ensuite rédiger un projet de création ou de reprise d'entreprise en utilisant le support prévu par la plateforme initiative locale. Viendra ensuite, pour le candidat, le temps de présenter et de défendre son projet devant le comité d'agrément, composé de représentants de communes, de communautés de communes, du syndicat de pays, lui-même regroupant des acteurs économiques locaux comme des chefs d'entreprises, des banquiers, des assureurs et des comptables. Le candidat se devra de témoigner de la qualité de son projet de façon subtile : il aura obligation de prouver qu'il a obtenu par ailleurs un prêt bancaire complémentaire, gage de son « sérieux » auprès de professionnels du prêt, tout en faisant valoir que celui-ci est insuffisant pour mettre le projet sur pied, d'où la demande de prêt à taux zéro. Si le comité d'agrément lui accorde cette aide, dont il se réserve de fixer le montant et le délai de remboursement, le candidat s'engagera bien sûr à rembourser le prêt, mais aussi à fournir un tableau trimestriel de suivi d'activité.

En résumé, pour bénéficier d'une telle aide financière, il est nécessaire d'appartenir de près ou de loin au « réseau de partenaires », que sont les collectivités territoriales, les agences locales pour l'emploi, les missions locales ou les agences interconsulaires qui dirigent entre elles des candidats dont elles jugent le projet « sérieux ». Or, l'indépendance des *hommes de métier* et leur méfiance à l'égard d'institutionnels, regroupés assez fréquemment sans distinction sous le terme péjoratif de « bureaucrates », les conduit, le plus souvent, à n'appartenir qu'à un réseau de professionnels constitués de fournisseurs, clients et collègues de métier.

Enfin, et c'est sans doute le critère le plus important, bien que le prêt donne *a priori* sa chance à chacun, il est indispensable de maîtriser un savoir spécifique, notamment enseigné au sein de l'institution scolaire. Savoir « bien écrire », monter un dossier, justifier ses choix devant un « jury » représentant une autorité (quelle soit politique ou économique) est aux antipodes de la culture traditionnelle de l'artisan qui s'est historiquement dirigé vers l'apprentissage d'un métier suite à un échec scolaire, avec ce sentiment largement partagé de « ne pas être doué pour les études ». Dans l'univers de l'*homme de métier* règne l'informel, les arrangements « à l'amiable » et toutes les occasions permettant de s'épargner un passage par l'écrit, la « paperasse » comme le désignent la plupart, sont privilégiées. Ainsi, ce type d'initiatives favorise ceux qui n'hésitent pas à frapper aux portes d'institutionnels et qui détiennent un capital scolaire plus important que les *hommes de métier*.

Les artisans issus des classes moyennes ou supérieures sont, en ce domaine, mieux outillés que les *hommes de métier* dotés d'un faible niveau de qualification. Souvent armés d'un bagage généraliste acquis au cours d'une longue formation, ces candidats à l'installation empruntent, plus que les ouvriers de métier, la voie institutionnelle pour concrétiser leurs projets d'installation : ils contactent spontanément Chambre de Commerce et Chambre de métiers et de l'artisanat, intègrent des associations qui connaissent les meilleurs dispositifs pour s'installer et donnent les précieux conseils nécessaires à la constitution de dossiers de financement solides. Aussi, Grégory Durand n'a pas hésité à frapper à la porte de la Chambre de métiers, qui l'a orienté vers une association accompagnant les créateurs d'entreprise dans leurs démarches : il a été épaulé pour réaliser son étude de marché et a pu ainsi présenter un « bon dossier » à sa banque.

Le réseau social

Outre les capitaux économique et culturel dont disposent les artisans issus des classes moyennes et supérieures, leur réseau social étendu leur facilite souvent le démarrage, puis le maintien de leur activité.

C'est particulièrement le cas de ces reconvertis qui s'installent dans la même branche d'activité que leur emploi précédent. Patrick Bouquet insiste ainsi sur l'atout de se mettre à

son compte dans le même secteur d'activité, en bénéficiant d'un carnet d'adresse déjà constitué de clients, fournisseurs et partenaires avant même le démarrage de l'entreprise. On se souvient par ailleurs de Bertrand Willard, ex-cadre du secteur automobile aujourd'hui à la tête d'une entreprise artisanale de réparation : ses connaissances antérieures ont facilité la bonne marche de son entreprise et en permettant par exemple d'obtenir rapidement certaines pièces.

En résumé, il est important de rappeler que j'ai choisi de mettre l'accent sur les processus, c'est-à-dire sur le mouvement de transformation de l'artisanat, et en particulier du recrutement et du mode d'accès au statut d'artisan. Il ne faut cependant pas perdre de vue que le groupe des ouvriers reste le principal pourvoyeur de petits patrons, qu'il s'agisse du groupe socioprofessionnel antérieur ou de leurs origines sociales. Pour autant, dans un contexte socio-économique difficile et alors que le marché salarial est moins ouvert et moins sécurisant qu'il y a une trentaine d'années, les individus d'origine ouvrière sont de moins en moins nombreux à suivre la voie de l'indépendance, alors que des candidats issus des classes moyennes et supérieures, par leur trajectoire professionnelle et/ou par leurs origines sociales, investissent davantage l'artisanat. Ils bénéficient d'atouts supplémentaires (capitaux économiques, culturels et sociaux) qui facilitent leur accès au statut d'artisan et favorisent leur maintien dans cette position. Ainsi, si l'on raisonne en termes d'évolution du recrutement des artisans, on peut dire un peu schématiquement que l'on est passé d'une filière de promotion ouvrière à un filet de sécurité pour classes moyennes.

On pourrait conclure que l'évolution du recrutement des artisans suit finalement les transformations de la structure sociale, avec la baisse du nombre d'ouvriers et l'augmentation des effectifs employés, professions intermédiaires et des cadres. Il paraîtrait finalement logique que l'origine ouvrière s'amenuise puisque cette catégorie se réduit parmi la population active, tandis que les autres catégories seraient mieux représentées. Cependant, le nombre d'ouvriers qui diminue est essentiellement constitué par le sous-groupe des ouvriers non qualifiés de type industriel : « *De 1975 à 1995, ils passent de 2,5 à 1,1 million, tandis que le nombre d'ouvriers qualifiés et d'ouvriers non qualifiés de l'artisanat s'est relativement maintenu* », nous indique Maxime Parodi[311]. Or, c'est précisément parmi les ouvriers qualifiés

[311] Parodi Maxime, « Les Transformations des conditions de travail des ouvriers », *Revue de l'OFCE*, n° 88, 2004/1, p. 186.

de l'artisanat, dont les effectifs n'ont pas diminué au cours des trente dernières années, que se recrutait la majorité des artisans. Autrement dit, on ne peut pas expliquer la diminution du recrutement ouvrier chez les artisans, par l'effet structurel de la diminution globale des ouvriers dans la structure sociale. Par ailleurs, si le recrutement artisan suivait strictement les tendances de la structure sociale, on retrouverait davantage d'origine employée (qu'elle soit professionnelle et/ou sociale). Or, au regard des statistiques précédentes, on ne peut pas dire que le plus faible taux d'ouvrier soit compensé par l'origine employée.

Aussi doit-on insister sur le fait que la situation se durcit pour les membres des classes populaires, et en premier lieu, pour les ouvriers qualifiés de l'artisanat, qui assuraient jusqu'alors la reproduction du groupe des artisans. La difficulté relève d'un aspect objectif, mais aussi subjectif. La réalité de leur faible chance d'accès à l'indépendance est en effet par ailleurs renforcée par le décalage provoqué par le fait que cohabitent plusieurs modèles en même temps : la génération précédente, celle de leurs patrons, qui a globalement bénéficié de la voie de promotion ouvrière par l'indépendance, constitue un exemple possible d'ascension sociale par le métier. Pour autant, le durcissement récent de l'accès au statut d'artisan renvoie, à ces candidats potentiels à l'installation, l'image d'une barrière à l'entrée de cette voie de promotion sociale. Ainsi, les principales victimes de ce ralentissement de l'ascension sociale par le métier sont les jeunes, issus des classes populaires (et notamment de la classe ouvrière) et faiblement diplômés.

C'est finalement un mouvement d'éloignement entre les classes populaires et les petits indépendants que l'on peut observer. L'artisanat, est peut-être toujours, comme la désignait Bernard Zarca, « *la plus populaire des classes moyennes* »[312], mais elle l'est un peu moins qu'il y a quelques décennies de cela. Ce phénomène d'éloignement entre les classes populaires et les petits indépendants s'inscrit dans une dynamique plus globale qui déborde largement du secteur artisanal. Comme l'affirme Christina Ferreira, on peut souligner que les classes moyennes, après avoir incarné un « *espace idéalisé des flux et des trajectoires ascendantes possibles* », « *cessent de recruter dans les fractions populaires et cherchent plutôt à protéger leurs frontières* »[313].

[312] Zarca Bernard, « L'artisanat, la plus populaire des classes moyennes ? », *Vingtième Siècle*, n°37, 1993, p. 55-68.
[313] Ferreira Christina, « Pourquoi s'intéresser aux classes moyennes ? », *Carnets de bord en sciences humaines*, n° 10, décembre 2005, p. 7.

RETOUR SUR LE MODÈLE DE L'ENTREPRISE

Après cette vaste exploration du travail artisanal et des modes d'accès au statut d'artisan, il est désormais temps de revenir sur le modèle de l'entreprise décrit au premier chapitre. Autrement dit, il s'agit, à présent, de répondre à la question soulevée initialement : le modèle de l'entreprise vers lequel tend la politique artisanale impulsée par les pouvoirs publics et orchestrée *via* les institutions représentatives du groupe des artisans s'impose-t-il dans les faits ? Quelle emprise ce modèle a-t-il finalement sur la réalité empiriquement observable ?

La description détaillée de l'organisation du travail artisanal et du cheminement socioprofessionnel des artisans nous conduit à conclure à la variété des formes de travail artisanal et à la diversité des trajectoires socioprofessionnelles de ses dirigeants. Les artisans ne constituent pas un groupe homogène et leurs pratiques ne sont pas uniformes. Ce constat de terrain appelle la question (classique, en sociologie), du rapport entre l'unité et la diversité du groupe.

Pensé sous l'angle dynamique des processus, on peut, un peu schématiquement, se poser deux questions qui se répondent l'une l'autre : pourquoi n'assiste-t-on pas à une entrepreneurisation totale et uniforme de l'artisanat ? Et pourquoi le modèle de métier n'est-il plus hégémonique ?

POURQUOI N'ASSISTE-T-ON PAS À UNE ENTREPRENEURISATION TOTALE ET UNIFORME DE L'ARTISANAT ?

Le modèle de l'entreprise s'impose à l'échelle macrosociologique, au niveau législatif d'abord, par la fixation des frontières officielles du groupe professionnel et au niveau institutionnel : dans le secteur public (ou plutôt semi-public) à travers les Chambres consulaires et dans le secteur privé, par les organisations professionnelles. Pourquoi cette politique ne se répercute-t-elle pas mécaniquement à l'échelle des pratiques individuelles ?

Manque de relais au niveau micro

Les représentants de l'artisanat sont des acteurs importants au niveau national. Leurs attributions se sont élargies au fil du temps et leur reconnaissance par les pouvoirs publics s'est renforcée, je l'ai décrit au chapitre introductif de cette thèse. Or, bien que les institutions représentatives de l'artisanat maillent le territoire à travers ses Chambres régionales et départementales de métier et de l'artisanat ou ses fédérations de métier, elles restent assez

éloignées de leurs ressortissants, et, en premier lieu, des *hommes de métier traditionnels*. À l'échelle locale, les interactions entre les artisans et leurs représentants sont, somme toute, assez rares.

Les organisations professionnelles relèvent d'une adhésion libre et rien interdit donc à un dirigeant de mener sa carrière entière sans jamais avoir affaire à sa fédération de métier ou à la confédération de son secteur d'activité, et encore moins à l'institution interprofessionnelle artisanale qu'est l'UPA de son département ou de sa région. C'est d'ailleurs le cas de nombreux artisans que j'ai interviewés.

Je l'ai indiqué précédemment, si l'on compte effectivement des sections de l'UPA dans chaque département, les effectifs qui les composent restent très faibles. Ainsi, en Loire-Atlantique, seule une salariée permanente anime l'UPA locale. Elle assure, également seule, la direction et l'animation de l'UPA Pays de la Loire.

Les organisations professionnelles de l'artisanat sont donc bien présentes localement, mais les actions proposées en direction de ses ressortissants sont finalement peu nombreuses. L'UPA joue davantage un rôle de communication en direction de l'extérieur : valorisation de l'image des métiers, justification de l'acteur économique que représente, en théorie, l'ensemble des entreprises artisanales.

Les Chambres de métiers et de l'artisanat, si elles accueillent des effectifs salariés plus nombreux et sont plus structurées à travers des services spécifiques, partagent, elles aussi, peu de relations avec leurs ressortissants. Pour beaucoup d'artisans que j'ai rencontrés, leurs contacts avec la Chambre consulaire relève de l'obligation administrative : ils se sont déplacés à la CMA pour suivre le stage préalable à l'installation et afin d'immatriculer leur entreprise au Répertoire des métiers.

Éloignement culturel

Mais il convient de remarquer que l'écart séparant les artisans et leurs représentants ne repose pas seulement sur un aspect structurel, mais relève également d'un éloignement d'ordre culturel.

Des travaux antérieurs ont déjà souligné combien les représentants de groupes professionnels n'étaient paradoxalement pas représentatifs de leurs mandants[314]. Il s'agit d'un écart à la fois objectif et subjectif.

J'ai moi-même pu observer que les artisans éprouvaient, à l'égard de leurs représentants, quels qu'ils soient, une grande méfiance. Lorsque je me présentais à eux en expliquant que j'avais eu leurs coordonnées *via* la Chambre de métiers et de l'artisanat, j'étais, dans la plupart des cas, accueillie avec suspicion. J'ai rapidement compris que, pour m'accorder la confiance de mes enquêtés, je devais dissiper au plus vite tout malentendu. Ainsi, dès ma prise de contact, je précisais que je ne travaillais pas pour la CMA, envers qui je n'avais aucun compte à rendre ; celle-ci m'avait seulement fourni un listing pour que je puisse interviewer des artisans dans le cadre de ma recherche universitaire.

Les organisations professionnelles en général (hormis la CAPEB qui, je l'ai déjà souligné, conserve une place à part dans l'espace des organisations patronales artisanales) font aussi l'objet de méfiance.

« *Les syndicats ne travaillent que pour les gros* »,
Bernard et Sylvaine Rivalan, réparateurs automobile à Nantes[315]

Né en 1957, Bernard Rivalan débute un CAP de mécanicien automobile à l'âge de 16 ans. Il enchaîne cette formation par la préparation d'un BEP dans le même secteur d'activité, puis débute sa carrière de salarié. En fait, il se fait embaucher dans l'entreprise de ses parents, artisans-carrossiers installés à Nantes. Ceux-ci sont agents Renault.

En 1986, Bernard Rivalan succède à ses parents ; l'entreprise compte alors 13 salariés (elle en compte six au moment de notre entretien). Il reprend d'abord le garage en location-

[314] Cf. les travaux de Sylvain Maresca sur les dirigeants paysans ou ceux de Christine Jaeger et de Bernard Zarca s'agissant des artisans.
[315] Un matin de mars 2007, je suis passée directement au garage où j'ai été accueillie par Sylvaine Rivalan. Elle m'a proposé un rendez-vous, programmé quelques jours plus tard. L'entretien a eu lieu dans l'espace réservé à l'accueil de la clientèle. Bernard Rivalan nous a rejointes au cours de l'entretien.

gérance, puis rachète progressivement le fond de commerce (les murs appartiennent toujours à ses parents). Sylvaine Rivalan poursuit, de son côté, son métier d'infirmière (elle est salariée), mais donne aussi quelques « coups de main » au garage, où elle s'occupe notamment de la comptabilité. C'est à l'occasion du départ de la secrétaire que Madame Rivalan intégrera officiellement l'entreprise ; il s'agira d'abord de la remplacer provisoirement, puis, elle s'investira définitivement dans l'entreprise.

Début 2007, le couple décide de reprendre son indépendance vis-à-vis du constructeur auprès de qui ils sont agents. Ils jugent en effet que les contreparties du bénéfice du « panneau » sont trop lourdes : on leur impose l'usage de logiciels informatiques, l'obligation de former leurs ouvriers ; ils doivent renouveler leur matériel selon un cahier des charges très strict et se voient imposer la signalétique au sein de l'espace clientèle du garage.

Le couple entretient une même méfiance à l'égard des organisations professionnelles artisanales. Bernard Rivalan a été, durant plusieurs années, élu au bureau du CNPA, mais il a choisi d'en partir en 1997, jugeant que l'organisation ne travaille « *que pour les gros* ». Il explique : « *Le problème des syndicats, c'est des gens qui sont à la tête de grosses structures, qui ont la possibilité de s'absenter et de déléguer le travail aux ouvriers. Ils ne parlent que de ce qu'ils connaissent et donc ils ne défendent pas les petites structures* ». Et de conclure par rapport au défaut de représentativité : « *Moi, je compare un syndicat à un parti politique !* ».

Cette méfiance des artisans, et parmi eux des *hommes de métier*, qui ne se sentent pas défendus à travers leurs institutions représentatives, provoque un mouvement de résistance de métier face à l'imposition du modèle de l'entreprise : ainsi, de nombreux artisans contournent délibérément ces organisations pour procéder aux étapes majeures de la gestion de leurs entreprises, comme l'embauche d'apprentis et de salariés, ou encore s'agissant de la cession de leur entreprise.

La variété des ressources visibles à d'autres échelles et dans d'autres dimensions

En plus de ce manque de relais institutionnel au plus près des artisans, le modèle de l'entreprise ne s'impose pas uniformément car d'autres types de ressources et/ou de capitaux sont mobilisés par certains membres de l'artisanat au service du maintien du modèle de métier.

Pour défendre leurs intérêts, des artisans se regroupent dans des organisations non professionnelles, comme les groupements d'achat, ou, moins fréquemment, dans des coopératives. Globalement, les entraides informelles entre collègues-concurrents rythment l'exercice du métier.

Les solidarités au service du maintien de la logique de métier se conjuguent aussi à l'échelle locale, là encore de façon plus ou moins formalisée, allant de la participation à l'association des commerçants et artisans locaux jusqu'aux « coups de mains » entre voisins indépendants.

Le capital d'autochtonie, capital social bénéficiant aux enracinés visibles localement, est enfin une ressource mobilisée par les *hommes de métier* pour maintenir une pratique artisanale traditionnelle, associée à un genre de vie rurale et populaire.

Mais, le seul changement d'échelle d'observation ne nous permet pas de saisir toutes les marges de manœuvre dont disposent les artisans pour résister à l'imposition du modèle de l'entreprise. On a vu au cours de cette thèse qu'il convient de prendre en compte d'autres dimensions que la seule sphère professionnelle. Ainsi, la famille constitue une véritable ressource dans laquelle puisent les artisans, et notamment les *hommes de métier*. En son sein, sont élaborées des stratégies au service du projet professionnel, de la même façon que l'activité professionnelle vient servir le projet social de la famille.

Plus étonnant, la logique de métier se maintient et se renouvelle aussi grâce à une population extérieure à l'artisanat : les néo-artisans sont des reconvertis qui intègrent l'artisanat et qui, à bien des égards, perpétuent le modèle traditionnel du métier : ils refusent les rapports de subordination et la logique d'expansion et participent par ailleurs activement à l'activité productive de leur entreprise.

POURQUOI LE MODÈLE DE MÉTIER N'EST-IL PLUS HÉGÉMONIQUE ?

Dans de telles conditions, on peut tordre le bâton dans l'autre sens et se demander, à l'inverse, pourquoi on observe tout de même des logiques d'action entrepreneuriales et des lignes de rupture dans le mode de reproduction traditionnelle du groupe. Autrement dit, par quelles voies le modèle de l'entreprise parvient-il, même partiellement, à s'immiscer dans les pratiques artisanales et influer sur le recrutement des dirigeants ?

Les conséquences du cadre définissant les frontières extérieures du groupe

Les pouvoirs publics, même manquant de relais au niveau local, parviennent d'abord à introduire la logique d'entreprise dans l'artisanat par la fixation du cadre définissant officiellement les frontières extérieures du groupe des artisans.

La définition légale du groupe intègre aussi des entreprises au nombre de salariés élevé (et en augmentation), car le « droit de suite » permet de rester immatriculé au Répertoire des métiers au-delà du seuil des vingt salariés.

La loi permet aussi, et même encourage, l'accès à la direction des entreprises artisanales pour des individus sans formation de métier. Les seules contraintes en termes de qualification professionnelle ne concernent pas tous les secteurs et se restreignent à l'exercice professionnel. Autrement dit, c'est le travailleur artisanal qui est concerné par cette obligation, mais aucunement le dirigeant de l'entreprise artisanale.

La conjoncture socio-économique favorisant les reconversions en direction de l'artisanat

L'environnement socio-économique explique aussi, en partie, l'affaiblissement du modèle de métier. La conjoncture actuelle se caractérise effectivement par un marché de l'emploi tendu. Dans de telles conditions, l'indépendance constitue un filet de sécurité pour des individus, qui, par leur formation et/ou leur origine sociale, ne se destinaient pas à intégrer l'artisanat.

Décrocheurs de l'université et ex-cadres ou professions intermédiaires se reconvertissent dans l'artisanat. C'est parfois l'origine sociale des nouveaux entrants qui diverge de celle, traditionnelle, des artisans : issus des classes moyennes ou supérieures, ces candidats à l'installation ne sont pas porteurs des attributs ordinaires sur lesquels vient se greffer la culture de métier. Ces nouveaux entrants, extérieurs par leurs origines professionnelles et/ou sociales aux milieux dans lesquels se recrutent traditionnellement les artisans, introduisent des pratiques et des valeurs différentes du modèle de métier. Gestion et commercialisation caractérisant le modèle de l'entreprise, sont deux fonctions essentielles pour ces nouveaux artisans.

Les organisations prônant, au plus près des artisans, un modèle de l'entreprise

Il existe enfin une troisième raison expliquant que le modèle de l'entreprise parvienne à s'immiscer dans l'artisanat. Au plus près de l'échelle de travail des membres de ce secteur se structurent des organisations prônant un certain modèle de l'entreprise. Il s'agit, en amont de l'activité artisanale, du réseau des fournisseurs de matières premières ou de constructeurs et, en aval, du réseau des distributeurs.

Tous ont en commun d'établir, en direct avec les artisans, des engagements réciproques qui peuvent prendre la simple forme d'un accord tacite ou s'inscrire dans le cadre d'un contrat commercial dûment formalisé. Il peut s'agir de réalités aussi variées que celles de faire connaître des fonds de commerce à vendre à des boulangers qui s'engageront à se fournir tout particulièrement chez tel minotier, ou d'accorder un prêt dans le cadre de l'agrandissement d'un garage, à condition que le bénéficiaire se soumette aux directives de l'architecte nommé par le constructeur automobile. Le contrat commercial peut aussi s'établir entre un coiffeur franchisé et son franchiseur, le premier jouissant de la renommée du second, en échange du versement d'un droit d'entrée et de royalties. Tous les secteurs d'activité sont concernés, du commerce de services (coiffure, esthétique, fleur, cordonnerie…) à la production alimentaire (boulangerie et terminal de cuisson), en passant par l'artisanat du bâtiment ou la réparation automobile.

Je précise que la distinction entre fournisseurs et distributeurs n'est pas si nette puisque certains de ces acteurs offrent le bénéfice du rayonnement de leur image médiatique et des

techniques de vente, en même temps qu'ils proposent une gamme de produits dans laquelle le client pourra (ou devra) s'approvisionner.
Qu'il s'agisse de franchises, agréments, concessions ou de marques, fournisseurs ou distributeurs, plus ou moins structurés, ces institutions cherchent à introduire des changements dans les modes de fonctionnement classiques des artisans. Elles tentent en effet de provoquer des modifications dans le recrutement, la formation (initiale et continue) et les formes d'organisation du travail artisanal par une logique d'expansion, un principe de standardisation et une rationalisation des pratiques.

Ces tentatives de transformation sont bien entendu fonctions du degré d'engagement entre les deux parties ; ceci ne peut concerner qu'un seul des points qui seront développés ici dans le simple cas d'un « arrangement » informel entre un fournisseur et son client, ou l'ensemble de ces points dans les situations les plus encadrées.

La franchise est, à cet égard, la formule la plus contraignante : deux partenaires, juridiquement indépendants, signent un contrat contenant un certain nombre d'obligations réciproques : « *Le franchiseur apporte son concept d'entreprise, son savoir-faire, son expérience, ses structures, son assistance, éventuellement ses produits et services exclusifs. Il peut aussi bien être fabricant, créateur, grossiste, centrale d'achats et/ou de référencement, importateur, inventeur ou détenteur de techniques particulières. Il se propose de vendre à son franchisé (ou partenaire) le droit d'exploiter son enseigne, sa ou ses marques, d'utiliser ses techniques, de diffuser ses produits. Ce droit sera associé ou non à une exclusivité totale ou partielle. Il va lui demander en échange une rémunération, dont le montant et la forme vont varier d'une chaîne à l'autre, et l'observation de certaines règles, de façon à préserver son image de marque* »[316]. Le franchisé devra donc s'acquitter du paiement d'un droit d'entrée ainsi que de royalties (en principe calculées proportionnellement au chiffre d'affaires) aux dates prévues sur le contrat (le plus souvent conclu sur une période allant de quatre à sept ans). Il versera également une redevance pour frais publicitaires et promotionnels. La franchise implique aussi de se plier à une certaine discipline de la chaîne, à respecter les éventuels secrets professionnels et à ne pas exercer d'activité concurrente durant la durée du contrat (et parfois même une fois celui-ci achevé). Certains franchiseurs exigent enfin de leurs « partenaires » de suivre et de faire suivre à leurs salariés des formations spécifiques. On le comprend, la franchise est un système où les deux parties ne sont pas à égalité : il y a une

[316] Delteil Gérard, *La Franchise commerciale*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 10.

subordination du franchisé au franchiseur qui, d'ailleurs, est celui qui rédige les termes du contrat[317] et le seul décideur de la politique suivie par la chaîne qu'il contrôle.

Logique d'expansion

Ces acteurs, et notamment les plus structurés, s'inscrivent tous dans une logique d'expansion. La franchise, par exemple, n'est pas une formule proposée par des philanthropes, comme le rappelle Gérard Delteil : « *Les patrons des chaînes en franchise ne sont pas des mécènes. Ce sont des hommes d'affaire qui poursuivent leurs propres objectifs. Leur stratégie consiste souvent à se développer plus vite grâce à l'argent et au travail des autres* »[318].

Ils souhaitent d'abord étendre la popularité de leur nom. Leur image de marque est en effet le passeport pour percer sur de nouveaux marchés. La croissance du nombre de leurs clients figure ainsi dans leur objectif affiché. Ils cherchent enfin à augmenter les ventes de leurs produits et services et à en étendre leur gamme. Dans cet esprit, certains fournisseurs imposent à leurs clients, « obligés » dans un cadre contractuel, l'achat d'une quantité minimum de farine dans la boulangerie ou un quota de pièces dans la réparation. Des objectifs mensuels ou annuels de vente sont aussi souvent fixés aux artisans eux-mêmes : des produits divers en coiffure ou des véhicules neufs pour les réparateurs qui ont une activité secondaire de concessionnaires automobiles.

Principe de standardisation

Un principe de standardisation régit les demandes de ces acteurs. Cette volonté de normaliser s'applique d'abord au « cadre », à l'aspect visuel. C'est l'image de marque, au regard du consommateur, client de l'artisan, qui doit ici être maîtrisée. Aussi, la tenue vestimentaire des franchisés, comme de leur personnel, est, dans la plupart des cas, imposée et homogénéisée. Plus largement, l'agencement commercial et la signalétique sont fixés et normalisés. Une gamme de couleurs est souvent prescrite, que l'on pense au jaune et bleu des « Rapid'couture » ou à la dominante de rouge des enseignes « Banette ». L'idée est, bien

[317] La loi du 21 décembre 1989, dite « loi Doubin », ne réglemente pas le contenu du contrat (de franchise, concession ou d'enseigne), mais les conditions de sa signature : le franchiseur a en effet obligation de remettre à son futur partenaire un Document d'Information Pré-contractuel (DIP) lui fournissant notamment des informations sur sa chaîne, son passé professionnel, les conditions financières du partenariat. La loi donne un délai de 20 jours au franchisé pour signer ou non le contrat.
[318] Delteil Gérard, *La Franchise commerciale*, *op. cit*., p. 7.

entendu, que le consommateur reconnaisse la marque où qu'il soit sur le territoire, à partir du moment où il a affaire à un membre du réseau concerné. Les documents transmis aux consommateurs (devis, factures) sont aussi calibrés pour chaque marque. Précisons d'ailleurs qu'il n'est pas contradictoire pour une chaîne de diffuser largement un produit présenté comme unique. Ainsi, la marque « *Éric Kayser* », dont jouissent certains boulangers sous contrat, chargés de reproduire les techniques et les produits de son fondateur, communique sur cette apparence de la singularité : sur son site officiel, on parle par exemple de la « *Maison Kayser* », et non pas de l'« *enseigne* » ou de la « *chaîne Kayser* », qui suggérerait trop l'image, pas très vendeuse, d'un produit standardisé reproduit à l'identique.

Des fournisseurs imposent également les matériaux et le matériel nécessaire à l'artisan. Chaque constructeur automobile exige l'usage de son propre banc de réparation ; les voitures les plus récentes sont d'ailleurs aujourd'hui impossibles à dépanner sans l'équipement fourni uniquement par leur marque, si bien que la possession d'un panneau (Renault, Citroën…) est soumise à l'investissement dans ce matériel spécifique, mais aussi à son renouvellement. De la même façon, il est souvent indispensable pour les artisans sous ce type de contrat, de travailler avec des programmes informatiques imposés.

Enfin, la standardisation s'applique à la formation des membres du réseau. Elle concerne d'une part l'exercice du métier et, d'autre part, la gestion de l'entreprise franchisée. Tous ceux qui pratiquent l'activité professionnelle dans un réseau, qu'il s'agisse de salariés ou d'artisans, doivent justifier d'un certain niveau de qualification et sont, dans la plupart des cas, astreints à des stages techniques spécifiques, tout au long de leur carrière dans la marque. L'exercice du métier est ainsi normalisé par la généralisation, aux membres du réseau, d'une formation commune. Mais la gestion de l'entreprise, elle-même, fait l'objet des actions des groupes qui souhaitent voir les entreprises de leur enseigne se développer : des formations à la gestion, à diverses techniques de communication sont donc dispensées. Comme l'affirme en effet Anne-Chantal Dubernet, qui a étudié les franchises dans le domaine de la coiffure, la formation est un excellent *« outil de maîtrise de l'organisation des tâches »*[319].

Rationalisation des pratiques

[319] Dubernet Anne-Chantal, « Des 'métiers traditionnels aux vrais métiers' », in Piotet Françoise (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 32.

Ces actions de standardisation visent un objectif plus global de rationalisation des pratiques. C'est la meilleure efficacité de fonctionnement qui est visée pour optimiser les bénéfices de l'entreprise, et plus largement, de la marque. Le recrutement relève ainsi d'une recherche de la rentabilité immédiate du personnel : on conseille donc d'éviter l'embauche de salariés sans expérience professionnelle ; on privilégiera la formation de niveau BTS plutôt que de prendre un apprenti préparant un CAP. Dans cet esprit d'efficacité, le procès de fabrication, de réparation ou de prestation de service est rationalisé : les différentes étapes du travail sont clairement définies et hiérarchisées. Les constructeurs automobiles imposent par exemple une « démarche diagnostic » précise aux techniciens réparateurs dans la recherche des pannes. La fréquence de chacune d'elles est répertoriée informatiquement de façon à ce que tout agent de la marque puisse en être informé et participe lui-même à l'actualisation de l'outil. Les tâches accomplies par le professionnel sont sériées et parfois regroupées. Des franchiseurs tentent ainsi d'introduire un changement dans l'organisation du travail artisanal, en suggérant une spécialisation des tâches ; certains salons de coiffure distinguent par exemple les « techniciennes », spécialistes des couleurs, balayages et permanentes, des autres coiffeuses, expertes en shampooing, coupe, coiffage et brushing.

Ces organisations fonctionnent bien selon le modèle de l'entreprise. Elles parviennent à modifier les pratiques parce qu'elles agissent au plus près de la sphère de travail et d'existence des artisans. Elles permettent aux plus démunis des *hommes de métier* de s'installer à leur compte, en les soumettant à leurs propres règles.

« Je ne pense pas que je me serais installée sans la franchise »,

Karine Descars, couturière installée à Machecoul[320]

Karine Descars naît en 1971 dans une famille modeste : son père est chauffeur-livreur et sa mère employée de mairie. En 1988, la jeune fille passe un CAP, en école, dans l'industrie d'habillement. Elle obtiendra ensuite son BEP. À l'issue de sa formation et comme elle ne trouve pas de travail dans le secteur de la couture, Karine Descars accepte de

[320] J'ai mené un entretien avec Karine Lambert le 19 juin 2007. J'étais passée quelques jours plus tôt à sa boutique pour la solliciter. Elle m'a donné rendez-vous vers 13 h 30 alors qu'elle travaille à l'intérieur avant d'ouvrir la boutique.

« faire des saisons ». Elle enchaîne ainsi contrat d'été et contrat d'hiver comme serveuse ou plongeuse durant un an et demi. Mais, elle se sent saturée par ce type d'emplois et retourne, en 1992, à l'ANPE de Pornic pour trouver autre chose. Elle est alors embauchée comme ouvrière-mécanicienne dans une usine textile de Legé. Là, postée à la chaîne, elle monte des fermetures éclair et coud des ourlets toute la journée. Elle est d'abord embauchée en contrat à durée déterminée puis de façon définitive. Karine Lambert assurera cette activité durant plus de dix ans, avec tout de même deux arrêts de travail (en 2000 et en 2003) pour raison de santé. Elle explique qu'elle n'avait « *pas le moral* », qu'elle trouvait son travail « *pas valorisant* », d'être « *toujours sur le même poste…* »

Finalement, suivant la voie d'une amie couturière installée à son compte, Karine Descars décide de se lancer, elle aussi, dans le travail indépendant. En février 2003, elle est « *convoquée* » par un responsable de la franchise « Rapid'Couture ». Cet entretien la met en confiance et la conforte dans son idée de mise à son compte. En avril, l'enseigne lui trouve un local qu'elle rénove aux couleurs de la franchise. En juin, Karine Lambert ouvre sa boutique. Entre-temps, elle avait mené le stage préalable à l'installation dispensé par la Chambre de métiers et de l'artisanat et suivi une brève formation dans un des magasins « Rapid'Couture ». L'achat du matériel (neuf et d'occasion) a été facilité par le réseau de la franchise. Karine Descars a, par ailleurs, bénéficié d'une aide du Conseil Général et obtenu un prêt bancaire de 50 000 euros. Le gage d'un cautionnaire et un apport personnel de 2 000 euros parachèvent les conditions de son installation. Karine Descars avoue cependant : « *Je ne pense pas que je me serais installée sans la franchise* », au niveau des coûts à l'installation d'abord, par rapport à la difficulté de se voir accorder un prêt bancaire ensuite (« *les banques, ça n'est pas toujours facile !*), pour les démarches à engager (recherche de locaux, achat de matériel et de fournitures…), à cause du travail de communication nécessaire et, enfin, pour la confiance en soi qu'exige le projet d'installation, me confie-t-elle.

Ce type d'organisations, telles que les franchises, par la logique d'expansion et l'effort de rationalisation qu'elles prônent, imposent bien un modèle de l'entreprise aux artisans avec lesquels elles sont liées par contrat. Elles parviennent à imposer leurs règles aux plus démunis en capitaux, seulement porteurs d'un savoir-faire de métier, et qui ont le plus besoin d'aides à

l'installation. Parce qu'elles sont présentes au plus près de l'espace de travail et de vie des artisans et qu'elles proposent des aides concrètes (trouver un atelier, acheter du matériel…), ces organisations engagent des actions qui ont un effet visible concrètement.

Cependant, il convient de remarquer que si le modèle véhiculé correspond à ce que j'ai défini comme le modèle de l'entreprise, il n'est pas strictement substituable à celui défendu par les pouvoirs publics et les institutions représentatives de l'artisanat. Certes, le modèle politique et institutionnel partage en commun avec celui des réseaux de marques et des franchises la recherche de la rationalisation du travail, l'augmentation de la rentabilité, l'extension des marchés et la croissance des unités de production artisanales. Pourtant, il n'y a pas une stricte concordance des deux : alors que le premier s'inscrit dans une rhétorique professionnelle autour de la liberté d'entreprise, le second, portant sur des pratiques concrètes, ne s'embarrasse pas de discours et conduit à une sorte de sujétion des artisans par la soumission à des pratiques normalisées et encadrées.
Le modèle de l'entreprise, comme le modèle du métier, n'est finalement pas strictement homogène.

POUR CONCLURE : RENDRE COMPTE DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT D'UN ENSEMBLE SOCIAL HÉTÉROGÈNE

Le passage de l'échelle macro à l'échelle microsociologique modifie les résultats de l'analyse des phénomènes étudiés. Si c'est l'entrepreneurisation de l'artisanat qui prévaut à l'échelle nationale (en ce qui concerne ses dimensions législative et institutionnelle), ce sont les résistances de métier que l'on a pu observer au niveau des pratiques individuelles. Comment arbitrer entre ces deux mouvements contradictoires ? La variation d'échelle a ses limites car, comme l'affirme Jacques Revel lui-même, qui prône pourtant le jeu d'échelle, il s'agit bien au final, pour le chercheur, de « *rendre compte des règles de fonctionnement d'un ensemble social* »[321].

Il convient d'abord de réaffirmer que changer d'échelle, c'est refuser l'idée, si confortable soit-elle, « *qu'il existerait un contexte unifié, homogène, à l'intérieur duquel et en fonction*

[321] Revel Jacques, « Micro-analyse et construction du social », in Revel Jacques (dir.), *Jeux d'échelle*, *la micro-analyse à l'expérience*, Paris, Seuil - Gallimard, 1996, p. 22.

duquel les acteurs détermineraient leurs choix »[322] De nombreuses variables coexistent et complexifient la réalité sociale.

Le changement d'échelle ne doit pas, pour autant, nous faire basculer vers une sociographie descriptive. Cette méthode d'observation et d'analyse permet, au contraire, de mettre en avant le rôle des interrelations dans la production d'un phénomène social. Aussi, prendre en compte les résistances à l'échelle locale ou individuelle ne revient pas à nier les effets de pouvoir à l'échelle nationale. Plutôt que de les percevoir comme opposés, il faut penser ces deux mouvements (entrepreneurisation/résistances) comme interdépendants : c'est parce qu'il y a une concurrence forte (imposé par le modèle de l'entreprise) que des artisans se regroupent et tentent de conserver leurs pratiques indépendantes de métier. C'est parce que le mode de vie rural et communautaire est menacé que certains revendiquent et mobilisent leurs ressources spatiales en capital d'autochtonie. C'est parce que la conjoncture socio-économique déstabilise les conditions de travail et d'emploi de certaines professions intermédiaires et cadres que des reconvertis investissent l'artisanat. C'est en s'appuyant sur la solidarité familiale (main-d'œuvre gratuite) que des *hommes de métier* parviennent à s'installer et à pérenniser leur activité face à la montée des difficultés de mise à son compte et de maintien dans l'artisanat.

J'ajoute, pour finir, que cette méthode d'observation et d'analyse qu'est le changement d'échelle, nous permet aussi de dépasser les associations classiques qui voudraient que le déterminisme soit systématiquement associé à l'échelle macrosociale, quand les résistances relèveraient forcément du niveau micro. Le modèle de l'entreprise (ou, un certain modèle de l'entreprise) s'impose en effet au niveau des pratiques individuelles par le relais d'organisations structurées telles que les franchises.

[322] *Ibidem*, p. 25-26.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Au terme de cette longue exploration de l'artisanat, il convient de reprendre les enseignements généraux apportés par cette recherche. Revenons d'abord à l'interrogation qui l'a introduite, à savoir, l'artisanat s'est-il modifié depuis les années 1970-1980, période où la sociologie a cessé de la prendre pour objet ?

Il convient d'affirmer que l'organisation du travail artisanal et que le recrutement des artisans, tels qu'ils ont été décrits par mes prédécesseurs, se sont indéniablement transformés, laissant davantage de place à une variété de situations et de trajectoires. On constate en effet que la diversité s'est introduite dans les pratiques professionnelles, avec, plus souvent, une séparation des tâches de production et de gestion, ainsi qu'une diminution de la maîtrise de l'ensemble du procès de fabrication. Les savoirs mobilisés sont également plus variés qu'il y a une trentaine d'années : les artisans ne s'appuient plus seulement sur leur seule qualification de métier (qualification d'ailleurs plus indispensable à la fonction de dirigeant d'entreprise artisanale). Mais, au-delà des savoirs eux-mêmes qui se modifient, ce sont les modes d'acquisition de ces savoirs qui se multiplient : des reconvertis, qui ne se prédestinaient pas à une carrière d'artisan, intègrent le secteur des métiers plus tardivement que d'ordinaire, parfois après un passage par l'Université ou en s'appuyant sur des compétences commerciales et de gestion acquises antérieurement. On assiste globalement à un glissement dans la socialisation professionnelle. Cela conduit les artisans nouvellement installés à entretenir un rapport au métier bien différent de celui de la génération précédente. Le mode d'accès au statut d'artisan s'est, lui aussi transformé, laissant la place à un plus large panel de cas : contrairement à ce qui prévalait il y a une trentaine d'années, les artisans qui s'installent aujourd'hui ne sont majoritairement pas passés par un statut d'ouvrier au cours de leur trajectoire professionnelle et leurs parents sont, globalement, issus de catégories sociales plus diverses, et notamment moyennes et supérieures.

Finalement, cette thèse entend contribuer à une sociologie du travail et des groupes professionnels, couplée à une sociologie des mobilités sociales. Au-delà de la sociographie des artisans d'aujourd'hui, elle participe à un plus large débat sur les classes moyennes. Dans une perspective dynamique, elle pointe tout autant les transformations dans le système productif des ateliers artisanaux que dans l'accès au statut d'artisan. Le modèle du métier quasi unique et hégémonique décrit par Bernard Zarca dans les années 1970-1980, fait place à une variété de cas qui déstabilisent ce qui fondait la régulation du travail artisanal et la reproduction traditionnelle du groupe des artisans. On assiste donc à un mouvement

d'éloignement entre les classes populaires (et notamment ouvrières) et les petits indépendants. Ce phénomène dépasse largement le cas du statut d'artisan puisque les classes moyennes, représentant moins souvent un horizon d'ascension sociale pour les classes populaires, se reproduisent davantage elles-mêmes, en se refermant sur leurs propres frontières.

On pourrait cependant reprocher à cette investigation, qui laisse délibérément une grande place à la description de la diversité des cas rencontrés, de ne pas offrir suffisamment de données chiffrées pour évaluer quantitativement ces transformations. Or, ce qui peut apparaître comme une carence résulte en fait d'un choix méthodologique et théorique assumé. Ma question initiale consistait à savoir si l'on pouvait, ou non, observer des variations par rapport au modèle de métier définissant l'artisanat des années 1970-1980. Il ne s'agissait nullement de « compter » ces transformations éventuelles. J'ai choisi de « penser par cas », à partir de l'exploration minutieuse de territoires déterminés pour la variété de situations offertes, et sans prétendre donner un tableau représentatif du groupe des artisans. J'ai donc cherché, auprès de mes enquêtés, à cumuler un maximum de trajectoires professionnelles et familiales, en changeant le plus possible les contextes de référence. Mesurer la part des types de cas observés relève d'un autre travail, qu'il conviendra de réaliser dans un second temps. Autrement dit, cette observation élargie est l'étape indispensable à une enquête qui cherchera à mesurer objectivement ces transformations. C'est à partir d'un travail ethnographique, tel que je l'ai mené, que des indicateurs peuvent être retenus, pour être ensuite inventoriés de façon systématique sur une population représentative du groupe à étudier.

On doit également admettre que l'analyse d'autres groupes apporterait un éclairage fort intéressant à l'exploration de l'artisanat. Ainsi, on pourrait prolonger les investigations sur les ouvriers qualifiés de l'artisanat qui constituaient le vivier dans lequel puisait jusque-là le groupe des artisans pour se reproduire : Qui sont-ils ? Quelles représentations ont-ils de leur métier et de leur statut ? Pourquoi s'engagent-ils dans cette voie professionnelle si le miroir identificatoire qui unissait patrons et ouvriers de l'artisanat est aujourd'hui fissuré ? Envisagent-ils de s'installer à leur compte ? À quoi ressemblent effectivement leurs trajectoires ? D'autres populations mériteraient aussi qu'on s'intéresse particulièrement à elles et pourraient constituer un objet de recherche à part entière : Qu'en est-il des conjoint(e) s d'artisans au-delà de la place qu'ils (elles) occupent et que j'ai (trop) brièvement décrite ? Quelles sont les conséquences de la nouvelle réglementation obligeant les conjoint(e) s à opter pour un statut relatif à la fonction occupée dans l'entreprise ? Enfin, à l'autre bout de l'espace

artisanal, on voudrait en savoir davantage sur les salariés permanents d'organisations professionnelles et des Chambres de métiers et de l'artisanat, qui orchestrent cette politique visant à rationaliser les pratiques et développer l'économie et l'emploi du secteur des métiers.

BIBLIOGRAPHIE

Abric Jean-Claude, Mardellat René, *Les représentations sociales de l'artisan et de l'artisanat*, CEPAM-GIFRESH, février 1983.

Agence Nationale pour la Création et le développement des nouvelles Entreprises, *Reprise et succession dans les activités artisanales de services, de production et du bâtiment*, Ministère du Commerce et de l'Artisanat, décembre 1990.

Arrighi Jean-Jacques, Brochier Damien, « 1995-2003, L'apprentissage aspiré par le haut », *Bref*, n° 217, mars 2005, p. 1-4.

Auvolat Michel, Lavigne Jean-Claude, Mayère Anne, *L'Artisanat en France, réflexion générale et prospective*, Paris, La Documentation française, 1985.

Auvolat Michel, Benattig Rachid, « Les artisans étrangers en France », *Revue européenne de migrations internationales*, 1988, vol. 4, n° 3, p. 37-55.

Auvolat Michel, « Les coopératives d'artisans, du métier au développement coopératif », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 307, 2008, p. 58-66.

Averty Aurélie, *Les Mouvements de main-d'œuvre dans l'artisanat des Pays de la Loire*, mémoire de sciences économiques, Université de Nantes, 2000.

Bachelard Paul, *L'Artisanat dans l'espace français*, Paris, Masson, 1982.

Baudelot Christian, Establet Roger, *Le Niveau monte*, Paris, Seuil, 1990.

Baudelot Christian, Establet Roger, *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Seuil, 2000.

Bauer Michel, Bertin-Mourot Bénédicte, *Radiographie des grands patrons français, les conditions d'accès au pouvoir, 1985-1994*, Paris, L'Harmattan, 1997.

Beaud Stéphane, *80 % au bac… et après ?, Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte, 2002.

Beaupère Nathalie, Chalumeau Lucile, Gury Nicolas et Hugrée Cédric, *L'Abandon des études supérieures*, Paris, La documentation française, 2007.

Becker Howard, *Les Mondes de l'art*, Paris, Flammarion, 1988.

Benoît Cédric, *Les Chambres de métiers face aux mutations de l'artisanat*, mémoire de Sciences Politiques, IEP Grenoble, 2001.

Bensoussan Véronique, *Les artisans réparateurs d'automobiles : Entreprises et lignées familiales : histoire et perspectives d'avenir*, thèse de doctorat : sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, 2000.

Bertaux Daniel, « Mobilité sociale biographique, Une critique de l'approche transversale », *Revue française de sociologie*, n° 15, 1974, p. 329-362.

Bertaux Daniel, *La Mobilité sociale*, Paris, Hatier, 1985.

Bertaux-Wiame Isabelle, « L'Installation dans la boulangerie artisanale », *Sociologie du Travail*, n° 1, 1982, p. 8-23.

Bertaux-Wiame Isabelle, « Récits de vie, itinéraires professionnels, trajectoires structurelles : la boulangerie artisanale », in *L'Emploi, enjeux économiques et sociaux*, Paris, Maspero, 1982, p. 285-296.

Bertaux-Wiame Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Les Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 13-40.

Bessière Céline, « 'Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur', enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales », *Les Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 93-114.

Bidou-Zachariasen Catherine, « Les classes moyennes : définitions, travaux et controverses », *Éducation et Sociétés*, n° 14, 2004, p. 119-134.

Blanchet Alain, Gotman Anne, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Nathan, 1992.

Blasquez Adélaïde, *Gaston Lucas, serrurier, chronique de l'anti-héros*, Paris, Plon, 1976.

Bloch Françoise, Buisson Monique, « La circulation du don entre les générations, ou comment reçoit-on ? », *Communications*, n° 59, 1994, p. 55-72.

Boltanski Luc, *Les Cadres, la formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit, 1982.

Bonneau Jacques, « Les Repreneurs d'entreprises », *INSEE Première*, n° 509, février 1997.

Bonnewitz Patrice, *Classes sociales et inégalités, Stratification et mobilité*, Paris, Bréal, 2004.

Bonvalet Catherine, Gotman Anne, Grafmeyer Yves (éds), *La Famille et ses proches, l'aménagement des territoires*, Paris, Presses Universitaires de France, 1999.

Bosc Serge, *Stratification et classes sociales, La société française en mutation*, Paris, Nathan, 2003.

Bosc Serge, *Sociologie des classes moyennes*, Paris, La Découverte, 2008.

Bouazza Assia, *Ressources humaines et compétences : des logiques d'adaptation des entreprises artisanales*, thèse de doctorat : sciences économiques, Université Montpellier 1, 2004.

Bouffartigue Paul (dir.), *Le Retour des classes sociales, Inégalités, dominations, conflits*, Paris, La Dispute, 2004.

Bourdieu Pierre, *La Distinction, critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit, 1979.

Bourdieu Pierre, « Décrire et prescrire. Note sur les conditions de possibilité et les limites de l'efficacité politique », *Actes de la recherche en sciences sociales,* n° 38, 1981, p. 69-73.

Bourdieu Pierre, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, 1986, p. 69-72.

Bourdieu Pierre, « Comprendre », in *La Misère du monde*, Paris, Seuil, 1993, p. 903-939.

Bourdieu Pierre, « Le Champ économique », *Actes de la recherche en sciences sociales,* n° 119, 1997, p. 48-66.

Bourdieu Pierre, *Les Structures sociales de l'économie*, Paris, Seuil, 2000.

Bourdieu Pierre., Boltanski Luc, de Saint-Martin Monique, « Les stratégies de reconversion : les classes sociales et le système d'enseignement », *Informations sur les sciences sociales*, vol. 12, n° 5, 1973, p. 61-113.

Bourdieu Pierre, de Saint-Martin Monique, « Le patronat », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, 1978, n° 20-21, p 3-82.

Bourgeois Lucien, Maresca Sylvain, « Agriculteurs et petits entrepreneurs : peut-on faire des comparaisons ? », *Économie rurale*, n° 169, 1985, p. 3-4.

Boutillier Sophie, « Politique publique et création d'entreprise, une analyse contemporaine du capitalisme aménagé de J.-M. Keynes », *Cahiers du Lab. RII*, documents de travail, n° 154, mai 2007.

Boutillier Sophie, Fournier Claude (dir.), *Artisanat, la modernité réinventée*, Paris, L'Harmattan, 2006.

Bozon Michel, Chamboredon Jean-Claude, « L'organisation sociale de la chasse en France et la signification de la pratique », *Ethnologie française*, vol. 10, n° 1, 1980, p. 65-88.

Buisson Monique, « Familles et orientation professionnelle, le cas de la coiffure à Lyon », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, n° 1, 1981, p. 3-29.

Cahiers du genre (Les), « Loin des mégalopoles, couples et travail indépendant », n° 37, 2004.

Carnets de bord en sciences humaines, « Sur les classes moyennes », n° 10, 2005.

Cartier Marie, Coutant Isabelle, Masclet Olivier et Siblot Yasmine, *La France des petits-moyens, enquêtes sur la banlieue pavillonnaire*, Paris, La Découverte, 2008.

Casella Philippe, *Continuité professionnelle et indépendance, la mise à son compte dans le BTP*, thèse de doctorat : sociologie, Université René Descartes, Paris, 1987.

Casella Philippe, Tripier Pierre, « Dynamique des métiers, contraintes et ressources de la culture de métier », *Économie Rurale*, n° 169, 1985, p. 31-33.

Castéra (de) Bernard, *Le compagnonnage : culture ouvrière,* Paris, Presses universitaires de France, 2002.

Champagne Patrick, *L'Héritage refusé, la crise de la reproduction sociale de la paysannerie française 1950-2000*, Paris, Éditions de Minuit, 2002.

Champagne Patrick, Maresca Sylvain, *De la succession familiale à l'installation professionnelle*, Paris, Dijon, INRA, 1986.

Charle Christophe, « Les 'classes moyennes' en France : discours pluriel et histoire singulière (1870-2000) », *Revue française d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 50, n° 4, octobre-décembre 2003, p. 108-134.

Chauvel Louis, *Le Destin des générations, Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, PUF, 2002.

Chauvel Louis, « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », doc de travail préparatoire à l'article, *Revue de l'OFCE*, janvier 2006, disponible sur : http://louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf.

Chauvel Louis, *Les Classes moyennes à la dérive*, Paris, Seuil, 2006.

Clerc Denis, « Les généralisations abusives de Louis Chauvel », *L'économie politique*, n° 33, janvier 2007, p. 76-88.

Combes Marie-Christine, Lozier Françoise, « Du métier individuel au métier d'entreprise », *Économies et Sociétés*, vol. 25, n° 4, 2005, p. 803-825.

Commaille Jacques, *Les Stratégies des femmes, travail, famille et politique*, Paris, La Découverte, 1993.

Cottereau Alain, « Les jeunes contre le boulot : une histoire vieille comme le capitalisme industriel », *Autrement*, n° 21, octobre 1979, p. 197-205.

Coulon Alain, *Le Métier d'étudiant : approche ethnométhodologique et institutionnelle de l'entrée dans la vie universitaire*, Paris, PUF, 1997.

CREDOC, *La sous-traitance artisanale*, Direction de l'Artisanat, Ministère du Commerce et de l'Artisanat, 1974.

Dadoy, Mireille, « Le retour au métier », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, 1989, p. 69-102.

Delavaud Laura, Poulain Laëtitia, *Être apprenti en Pays de la Loire*, Céreq régional des Pays de la Loire, MSH *Ange Guépin*, 2008.

Delbos Geneviève, Jorion Paul, *La Transmission des savoirs*, Paris, Éditions de la MSH, 1990.

Delteil Gérard, *La Franchise commerciale*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002.

Demazière Didier, *Sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, 1995.

Demazière Didier, Dubar Claude, *Analyser les entretiens biographiques, l'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan, 1997.

Descolonges Michèle, *Qu'est-ce qu'un métier ?,* Paris, Presses Universitaires de France, 1996.

Desrosières Alain, Thévenot Laurent, *Les Catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 1988.

Dubar Claude, *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1995.

Dubar Claude, Coutrot Laurence, *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation française, 1992.

Dubar Claude, Tripier Pierre, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998.

Dubernet Anne-Chantal, « Des 'métiers traditionnels aux vrais métiers' », in Piotet Françoise (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 25-52.

Durand Marc, Frémont Jean-Paul, *L'Artisanat en France*, Paris, Presses Universitaires de France, 1979.

Économie rurale, « Agriculteurs et petits entrepreneurs », n° 169-1970, 1985.

Erbès-Seguin Sabine, *La Sociologie du travail*, Paris, La Découverte, 1999.

Estrade Marc-Antoine, Missègue Nathalie, « Se mettre à son compte et rester indépendant, des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services », *Économie et Statistiques*, n° 337-338, 2000, p. 159-178.

Étienne François, *L'Artisanat et l'éducation, 1921-1970*, thèse de 3e cycle : sociologie de l'éducation, Université René Descartes, Paris, 1977.

Évain Franck, Amar Michel, « Les Indépendants », *INSEE Première*, n° 1084, juin 2006.

Ferreira Christina, « Pourquoi s'intéresser aux classes moyennes ? », *Carnets de bord en sciences humaines*, n° 10, décembre 2005, p. 3-7.

Flamant Nicolas, « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre… », *Sociologie du travail*, n° 47, 2005, p. 223-244.

Fonseca Raquel, Michaud Pierre-Carl et Sopraseuth Thepthida, « Le travail indépendant passé 50 ans : le rôle de la richesse individuelle et des coûts de création d'entreprise », *Économie et Statistique*, n° 403-404, 2007, p. 63-82.

Fournier Claude, Artisanat et politique économique, in Boutillier Sophie, Fournier Claude (dir.), *Artisanat, la modernité réinventée*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 101-119.

Freire Soares Marcius, *Artisans au travail : du geste à l'espace, étude filmique de techniques matérielles*, thèse de 3e cycle : cinéma, Université Paris 10, 1985.

Galland Olivier, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, 2007.

Galland Olivier, Roudet Bernard (dir.), *Les Valeurs des jeunes, Tendances en France depuis 20 ans*, Paris, L'Harmattan, 2001.

Gillet Marie, Jacques-Jouvenot Dominique, « La Dépendance dans l'indépendance », *Les Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 171-190.

Girod Roger, *Mobilité sociale, faits établis et problèmes ouverts*, Genève, Droz, 1971.

Gollac Michel, « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques, *Revue française de sociologie*, n° 38, 1997, p. 5-36.

Gollac Sibylle, « Faire ses partages, patrimoine professionnel et groupe de descendance », *Terrain*, n° 45, 2005, p. 113-124.

Guédez Annie, *Compagnonnage et apprentissage*, Paris, Presses Universitaires de France, 1994.

Gresle François, *L'Univers de la boutique, famille et métier chez les petits patrons du Nord (1920-1975*), Lille, Presses Universitaires de Lille, 1981.

Gresle François, « L'indépendance professionnelle, actualité et portée du concept dans le cas français », *Revue française de sociologie*, n° 22, 1981, p. 483-501.

Henni Azdine, « Quand la recherche d'emploi devient une compétence », *Formation-Emploi*, n° 92, 2005, p. 51-64.

Héran François, « L'assise statistique de la sociologie », *Économie et statistique*, n° 168, 1984, p. 23-35.

Hughes, Everett, *Le Regard sociologique, Essais choisis*, textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 1 996.

Jacob-Duvernet Luc, Lebaube Alain, *La République des artisans*, Paris, Balland, 1999.

Jacques-Jouvenot Dominique, *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris, L'Harmattan, 1997.

Jacques-Jouvenot Dominique, Tripier Pierre, « Conquérir un statut pour les femmes d'artisans, entretien avec Madame Roset », *Les Cahiers du genre*, n° 37, 2004, p. 59-69.

Jacques Jouvenot Dominique, Schepens Florent, « Transmettre et reprendre une entreprise : de l'*homo oeconomicus* à l'*homo memor* », *Revue du MAUSS*, n° 29, 2007, p. 377-391.

Jaeger Christine, *Artisanat et capitalisme*, thèse de doctorat d'État : sciences économiques, Reims, 1978.

Jaeger Christine, *Artisanat et capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire*, Paris, Payot, 1982.

Jaeger Christine (dir.), *L'Artisanat en évolution : l'exemple de cinq métiers,* rapport, Ministère du commerce et de l'artisanat, Ministère du Plan et de l'aménagement du territoire, Centre de l'image et de la recherche audiovisuelle, 1983.

Jaeger Christine, « Artisans et industriels : une coexistence risquée ? », *Économie rurale*, n° 169, 1985, p. 20-24.

Joly Hervé, « Les études sur le recrutement du patronat : une tentative de bilan critique », *Sociétés contemporaines*, 2007, n° 68, p. 133-154.

Laferrère Anne, « Devenir travailleur indépendant », *Économie et Statistique*, n° 319-320, 1998, p. 13-28.

Lahire Bernard, « Champ, hors champ, contrechamp », in *Le Travail sociologique de Pierre Bourdieu, dettes et critiques*, Paris, La Découverte, 2001, p. 23-57.

Lahire Bernard, « Mobilités et influences », in *La Culture des individus, Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte, 2004, p. 411-556.

Lahire Bernard, *Portraits sociologiques, dispositions et variations individuelles*, Paris, Nathan, 2002.

Lahire Bernard, *L'Homme pluriel, les ressorts de l'action*, Paris, Armand Colin, 2005.

Lamontagne Élise, Thirion Bernard, « Création d'entreprises : les facteurs de survie, les qualités du projet priment sur celles du créateur », INSEE Première, n° 703, mars 2000.

Latreille Geneviève, *La Naissance des métiers en France, 1950-1975, étude psycho-sociale*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1980.

Leconte Philippe, « Les conditions de travail dans la menuiserie artisanale », *Économie rurale*, n° 169, 1985, p. 38-41.

Léger Danièle, « Les utopies du 'retour' », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 29, 1979, p. 45-63.

Léger Danièle, Hervieu Bertrand, *Le Retour à la nature, « au fond de la forêt… l'État »*, Paris, Seuil, 1979.

Lemercier Claire, Zalc Claire, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, 2008.

Lobet Delphine, « La logique du don dans la transmission des entreprises familiales », *Sociétés Contemporaines*, n° 62, 2006, p. 27-47.

Lojkine Jean, *L'Adieu à la classe moyenne*, Paris, La Dispute, 2005.

Loup Stéphanie, Spécificités des métiers d'art dans le secteur des métiers : l'art de l'artisanat, Atelier de Recherche AIMS-AIREPME « Les TPE artisanales en devenir », ERFI-Université Montpellier I-ISM, 19 mai 2005.

Lucas Yvette, Dubar Claude, *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lille, Presses Universitaires de Lille, 1994.

Magliulo Bruno, *Les Chambres de métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 1985.

Malassigné Jean, *L'Artisanat vu par les auteurs de thèses de doctorat de 1900 à nos jours*, Chambre de métiers du Nord, février 1984.

Manenti Paul, *Image de l'artisan dans le cinéma documentaire français des origines à 1960*, thèse de doctorat : cinéma et audiovisuel, Université de la Sorbonne nouvelle, Paris, 2003.

Mannheim Karl, *Le Problème des générations*, traduit de l'allemand par Gérard Mauger et Nia Perivolaropoulou, Paris, Armand Colin, 1990,

Marchand Oliver, Thélot Claude, *Le Travail en France (1800-2000)*, Paris, Nathan, 1997.

Marchesnay Michel et Julien Pierre-André, *La petite entreprise*, Paris, Vuibert, 1988.

Maresca Sylvain, *Les Dirigeants paysans*, Paris, Éditions de Minuit, 1983.

Maresca Sylvain, « Le théâtre de la profession, le contrôle collectif de l'installation des jeunes agriculteurs », *Actes de la Recherche en sciences sociales,* n° 65, 1986, p. 77-85.

Maresca Sylvain, « La réussite d'une politique, interrogations sur les effets sociaux des incitations publiques », *Cahiers d'Économie et de Sociologie rurales*, n° 6, 1988, p. 5-40.

Maresca Sylvain, *L'Autoportrait, Six agricultrices en quête d'image*, Paris, Toulouse, INRA, Presses Universitaires du Mirail, 1991.

Marin Bernard, « Qu'est-ce que le patronat ? Enjeux théoriques et résultats empiriques », *Sociologie du travail*, n° 4, 1988, p. 515-543.

Maurice Marc, « Propos sur la sociologie des professions », *Sociologie du travail*, n° 2, 1972, p. 213-225.

Mayer Nonna, « Une filière de mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale », *Revue française de sociologie*, n° 18, 1977, p. 25-45.

Mayer Nonna, *La Boutique contre la gauche*, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences Politiques, 1986.

Merllié Dominique, Prévot Jean, *La Mobilité sociale*, Paris, La Découverte, 1997.

Millet Marc, « La naissance de l'UPA et la (re) structuration du syndicalisme artisanal au tournant des années 1970 », *Revue française de sciences politiques*, n° 58, 2008, p. 483-510.

Monjaret Anne, « Les modistes : de l'artisan à l'artiste, les mutations d'un corps de métier à travers le contexte de production », *Ethnologie française*, n° 2, 1998, p. 235-246.

Moreau Gilles (coord.), *Les Patrons, l'État et la formation des jeunes*, Paris, La Dispute, 2002.

Moreau Gilles, *Le Monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003.

Offerlé Michel, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien, 1994.

Offerlé Michel, *Sociologie des organisations patronales*, Paris, La Découverte, 2009.

Parodi Maxime, « Les transformations des conditions de travail des ouvriers », *Revue de l'OFCE*, n° 88, 2004, p. 185-202.

Passeron Jean-Claude, « Biographie, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, n° 31, 1989, p. 3-22.

Pavis Fabienne, *Sociologie d'une discipline hétéronome. Le monde des formations en gestion entre universités et entreprises en France. Années 1960-1990*, thèse de doctorat : sociologie, Université Paris I-Panthéon-Sorbonne, 2003.

Pavis Fabienne, « L'évolution des rapports de force entre disciplines de sciences sociales : gestion, économie, sociologie (1960-2000), *Regards Sociologiques*, n° 36, 2008, p. 31-42.

Perez Michèle, *Franchiseurs et franchises dans le commerce français : approche sociologique de l'organisation des réseaux de distribution en franchise*, thèse de doctorat : sociologie, Université René Descartes, Paris, 1990.

Perrin Cédric, *Entre glorification et abandon, l'État et les artisans en France (1938-1970)*, Paris, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2007.

Picard Christian, *La dynamique d'évolution de l'entreprise artisanale à la PME : une analyse en termes de changement d'identité*, thèse de doctorat : sciences de gestion, Université de Chambéry, 2000.

Piotet Françoise (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002.

Quemin Alain, *Les commissaires-priseurs, la mutation d'une profession*, Paris, Anthropos-Économica, 1997.

Quemin Alain, « De l'espace privé à l'espace professionnel. Les commissaires-priseurs », in Piotet Françoise (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 317-344.

Renahy Nicolas, *Les gars du coin, enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2005.

Retière Jean-Noël, *Identités ouvrières, Histoire sociale d'un fief de Bretagne 1909-1990*, Paris, L'Harmattan, 1994.

Retière Jean-Noël, « Être sapeur-pompier volontaire. Du dévouement à la compétence », *Genèses*, n° 16, 1994, p. 94-113.

Retière Jean-Noël, « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, vol. 16, n° 63, 2003, p. 121-143.

Revel Jacques (dir.), *Jeux d'échelle*, *la micro-analyse à l'expérience*, Paris, Seuil - Gallimard, 1996.

Revel Jacques et Passeron Jean-Claude (dir.), *Penser par cas*, Paris, Editions de l'EHESS, 2005.

Revue internationale de l'économie sociale, « Les coopératives d'entreprise », 2008, n° 307.

Richomme Katia, *Contribution à la compréhension du système de gestion des entreprises artisanales*, thèse de doctorat : sciences de gestion, Université Montpellier 1, 2000.

Riot Laurent, *Des CFA ouverts au regard sociologique, enquête relative à l'accueil et à l'intégration des apprentis en Pays de la Loire*, Céreq régional des Pays de la Loire, MSH *Ange Guépin*, 2008.

Ripoll Fabrice, Veschambre Vincent, « Sur la dimension spatiale des inégalités : contribution aux débats sur la 'mobilité' et le 'capital spatial' », in Arlaud Samuel, Jean Yves et Royoux Dominique (dir.), *Rural-Urbain, nouveaux liens, nouvelles frontières*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2005, p. 467-483.

Robert Maurice, *Les Artisans et les métiers*, Paris, Presses universitaires de France, 1999.

Ruhlmann Jean, *Ni bourgeois ni prolétaire, la défense des classes moyennes en France au XXe siècle*, Seuil, 2001.

Saint-Pé Marie-Claude, *L'Innovation artisanale : un monde de créateurs*, thèse de doctorat : sociologie, Université François Rabelais, Tours, 1995.

Santelli Emmanuelle, *La Mobilité sociale dans l'immigration, Itinéraires de réussite des enfants d'origine algérienne*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 2001.

Scala-Riondet Nathalie, *Des formations aux professions dans un secteur artisanal : la boulangerie*, thèse de doctorat : sociologie, Université Paris 8, 2006.

Segalen Martine, *Sociologie de la famille*, Paris, Armand Colin, 2002.

Schwint Didier, *Le Savoir artisan de fabrication et le modèle de la mètis : exemple des tourneurs et tabletiers sur bois du Jura*, thèse de doctorat : sociologie, Université de Poitiers, 1999.

Schwint Didier, *Le Savoir artisan, l'efficacité de la mètis*, Paris, L'Harmattan, 2002.

Sociétés contemporaines, « Les mondes patronaux », n° 68, 2007.

Strauss Anselm, Bucher Rue, « La dynamique des professions », in *La Trame de la négociation, sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992, p. 67-86.

Thélot Claude, *Tel, tel fils ?, Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod, 1982.

Thuderoz Christian, « Notaires et huissiers de justice : du patrimoine à l'entreprise », *Revue française de sociologie*, n° 32, 1991, p. 209-239.

Vallet Louis-André, « Quarante années de mobilité sociale », *Revue française de sociologie*, n° 50, janvier-mars 1999, p. 5-64.

Verdier Yvonne, *Façons de dire, façons de faire, La laveuse, la couturière, la cuisinière*, Paris, Gallimard, 1983.

Warnier Jean-Pierre (dir.), *Le Paradoxe de la marchandise authentique, imaginaire et consommation de masse*, Paris, L'Harmattan, 1994.

Weber Florence, Gojard Séverine, Gramain Agnès (dir.), *Charges de famille, dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, 2003.

Zalio Pierre-Paul, « Territoires et activités économiques, une approche par la sociologie des entrepreneurs », *Genèses*, n° 56, 2004, p. 4-27.

Zarca Bernard, « La représentation des artisans dans la statistique officielle de la France depuis un siècle », *Consommation*, n° 3, 1976, p. 7-42.

Zarca Bernard, « Barrières à l'entrée, turbulences et facteurs d'exclusion de l'artisanat », *Consommation*, n° 4, 1977, p. 59-93.

Zarca Bernard, « Artisanat et trajectoires sociales », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 29, 1979, p. 3-26.

Zarca Bernard, « La spécificité de l'artisanat au sein des classes moyennes traditionnelles », *Revue française de sciences politiques*, n° 32, 1982, p. 210-222.

Zarca Bernard, *Survivance ou transformation de l'artisanat dans la France d'aujourd'hui*, thèse de doctorat d'État : sociologie, Institut d'Études Politiques, Paris, 1983.

Zarca Bernard, « Constitution et organisation de l'artisanat dans la France contemporaine », *Économie rurale*, n° 169, 1985, p. 9-13.

Zarca Bernard, « Artisanat et immigration, deux récits exemplaires », *Consommation*, n° 2, 1985-1986, p. 61-72.

Zarca Bernard, *L'Artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica, 1986.

Zarca Bernard, *Les Artisans, gens de métier, gens de parole*, Paris, L'Harmattan, 1987.

Zarca Bernard, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, n° 29, 1988, p. 247-273.

Zarca Bernard, « L'artisanat, la plus populaire des classes moyennes ? », *Vingtième Siècle*, n° 37, 1993, p. 55-68.

Zarca Bernard, « Proximités socioprofessionnelles entre germains et entre alliés, une comparaison dans la moyenne durée, » *Population*, n° 1, 1999, p. 37-72.

Zdatny Steven M., *Les Artisans en France au XXe siècle*, Paris, Belin, 1999.

ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES ACTIVITÉS DONNANT LIEU À IMMATRICULATION AU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS AVEC LEUR CORRESPONDANCE DANS LES CODES DE LA NAF

DÉCRET 2006-80 DU 25 JANVIER 2006 MODIFIANT LE DÉCRET 98-247 DU 2 AVRIL 1998 RELATIF A LA QUALIFICATION ARTISANALE ET AU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS, in art. 4, JORF 27 janvier 2006

Métiers de l'alimentation.
Boulangerie-pâtisserie, biscotterie-biscuiterie, pâtisserie de conservation (sauf terminaux de cuisson), 15.8 A à D/15,80 F.
Transformation de viande, boucherie, charcuterie, 15.1/52.2 C ; 52.6 D partiel : commerce de détail de viandes et produits à base de viandes sur éventaires et marchés.
Conservation et transformation des produits de la mer, poissonnerie, 15.2/52.2 E ; 52.6 D partiel : commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques sur éventaires et marchés.
Fabrication de produits laitiers, 15.5 A à D.
Fabrication de glaces et sorbets, chocolaterie et confiserie, 15.5 F/15.8 K.
Conservation et transformation de fruits et légumes, 15.3.
Autres transformations de produits alimentaires (sauf activités agricoles et vinification), 15.4/15.6/15.7/15.8 H/15,8 M à V/15.9.

Métiers du bâtiment.
Préparation des sites et terrassement, 45.1 A/45.1 B.
Maçonnerie et autres travaux de construction, 45.2 A à F/45.2 N à V.
Couverture, plomberie, chauffage, 45.2 J à L/45.3 E/45.3 F.
Menuiserie, serrurerie, 45.4 C/45.4 D.
Travaux d'installation électrique et d'isolation, 45.3 A/45.3 C/45.3 H.
Aménagement, agencement et finition, 45.4 A/45.4 F à M.
Location avec opérateurs de matériel de construction, 45.5.
Travaux sous-marins de forage, 45.1 D.
Activités artisanales extractives, 10.3/14 ; 13.2 Z partiel :
Orpaillage.

Métiers de fabrication.
Transformation des fibres, tissage, ennoblissement, 17.1/17.2/17.3.
Fabrication d'articles textiles, notamment par les couturières, les tailleurs et les modistes ; autres fabrications du textile et de la maille, 17.4/17.5/17.6/17.7/18.2.
Fabrication de vêtements en cuir et fourrure, 18.1/18.3.
Travail du cuir et fabrication de chaussures, 19.
Fabrication et réparation d'articles d'horlogerie et bijouterie, 33.5/36.2.
Fabrication d'instruments de musique, 36.3.
Fabrication d'articles de sport, de jeux et de jouets, 36.4/36.5.
Fabrication et réparation de meubles, 36.1 (sauf 36.1 K).
Travail du bois, du papier et du carton, 20/21.
Imprimerie (sauf journaux), reliure et reproduction d'enregistrements, 22.2 C/22.2 E/22.2 G/22.2 J/22.3.
Travail du verre et des céramiques, 26.1 à 3.
Fabrication de matériel agricole, de machines et d'équipements et de matériel de transport, 29/34/35.
Fabrication et réparation de machines de bureau, de matériel informatique, de machines et appareils électriques, d'équipements de radio, de télévision et de communication, 30/31/32/72.5.

Fabrication d'instruments médicaux, de précision et d'optique, 33.1 à 3 ; 33.4 A partiel : fabrication de lunettes sauf verres ; 33.4 B : fabrication d'instruments d'optique et de matériel photographique.
Transformation de matières nucléaires, 23.3.
Fabrication et transformation des métaux ; produits chimiques (sauf principes actifs, sang et médicaments), caoutchouc, matières plastiques et matériaux de construction, 24 (sauf 24.4 A, à l'exclusion de la fabrication d'édulcorants de synthèse, et 24.4 C)/25/26.4 à 8/27/28.
Taxidermie, 36.6 E partiel.
Autres fabrications diverses (sauf taxidermie), 36.6 A/36.6 C/36.6 E.
Récupération, 37.

Métiers de service.
Réparation automobile, 50.2 ; 50.4 partiel : entretien et réparation de motocycles.
Cordonnerie et réparation d'articles personnels et domestiques, 52.7.
Entretien et réparation de machines de bureau et de matériel informatique, 72.5.
Blanchisserie et pressing (sauf libre-service), 93.0 A/93.0 B.
Coiffure, 93.0 D.
Soins de beauté, 93.0 E.
Réparation d'objets d'art, 36.1 K/92.3 A partiel.
Finition et restauration de meubles, dorure, encadrement, 36.1 K.
Spectacle de marionnettes, 92.3 KP partiel.
Préparation de plantes et de fleurs et compositions florales, 52.4 X/52.6 E partiel.
Travaux photographiques, 74.8 A/74.8 B.
Etalage, décoration, 74.8 K partiel.
Taxis et transports de voyageurs par voitures de remise, 60.2 E.
Ambulances, 85.1 J.
Contrôle technique, 74.3 A.
Déménagement, 60.2 N.
Pose d'affiches, travaux à façon, conditionnement à façon, 74.4 A partiel ; 74.8 D ; 74.8 F partiel : travaux à façon, à l'exclusion des services de traduction et de domiciliation.
Ramonage, nettoyage, entretien de fosses septiques et désinsectisation, 74.7 ; 90.0 A partiel.
Maréchalerie, 92.7 C partiel.
Embaumement, soins mortuaires, 93.0 G partiel.
Toilettage d'animaux de compagnie, 93.0 N partiel.

ANNEXE 2

RÉCAPITULATIFS DES OBSERVATIONS ET ENTRETIENS

Récapitulatif des observations

événement	organisateur	lieu	Date
Réunion d'information destinée à de futurs repreneurs d'entreprises artisanales	CMA LA (animation Armelle Coudret, salariée permanente, conseillère en création-reprise)	CMA LA (Nantes)	13-avr-04
3e journée de la boulangerie artisanale	Fédération des Boulangers de Loire-Atlantique (animation Michel Roudet, consultant et formateur à l'ISM)	CIFAM (Nantes)	20-sept-04
1ère rencontre Artisanat-Université	ISM	Conseil Économique et Social (Paris)	07-oct-04
38e Olympiades des métiers	Région Pays-de-la-Loire et le comité français des Olympiades des métiers + ses partenaires : CFA, lycées professionnels, chambres consulaires, organisations professionnelles, entreprises, Rectorat et Conseils généraux	Parc de la Beaujoire (Nantes) dans le cadre du salon Formathèque	22-janv-05
Salon Serbotel Atlantique (salon inter-régional des métiers de bouche et de l'hôtellerie)	Organisateurs multiples : CMA, OP…	Parc de la Beaujoire (Nantes)	09-mars-05
Faculté d'entreprendre (conférence "Rencontre avec des entrepreneurs")	Maison de l'entrepreneuriat de Nantes Atlantique dans son dispositif Créactiv' (proposé par l'université de Nantes et les CCI de Nantes et de Saint-Nanzaire)	Campus (fac d'économie)	17-mars-05
"Paroles de créateurs" (dans le cadre des "lundis de la création", réunion destinée à de futurs créateurs d'entreprises artisanales) Pour la semaine nationale de l'artisanat	CMA LA	CMA LA (Nantes)	25-avr-05
Projection d'un film sur les métiers de l'artisanat à destination de collégiens et de leurs enseignants Pour la semaine nationale de l'artisanat	CMA LA (service communication)	Cinéma Gaumont (Nantes)	02-mai-05
"Spéciale Communication de l'artisanat" (Pour clôturer la semaine nationale de l'artisanat)	CMA LA (service communication)	CMA LA (Nantes)	02-mai-05
"les matinées de l'information" destinées à de futurs créateurs d'entreprises	CCI	CCI (Nantes)	17-mai-05
2e rencontre Artisanat-université	ISM	Conseil Économique et Social (Paris)	03-oct-05
Colloque "Entreprise familiale : vivier du tissu économique et unité d'affaires" ("témoignages")	FATIAD — Union des entrepreneurs Franco-Turcs	Sénat (Paris)	01-déc-07

Récapitulatif des entretiens avec des institutionnels

institution	nom	fonction	Nature de l'entretien	date
CRMA Pays-de-la-Loire	Véronique Careil	Salariée permanente Chargée des salons-exports et de la création-transmission	Entretien enregistré	09-mars-04
CMA LA	Frédéric Enfrein	Salarié permanent au service Développement des entreprises — études et développement territorial	Entretien non enregistré	02-mars-04
CMA LA	Laurence Coat	Salariée permanente Conseillère en création et reprise d'entreprises artisanales	Entretien téléphonique	02-mars-04
CMA LA	Armelle Coudret	Salariée permanente Conseillère en création et reprise d'entreprises artisanales	Entretien non enregistré suite à l'observation de la réunion d'information destinée aux futurs repreneurs qu'elle a animée	13-avr-04
Union professionnelle artisanale	Élisabeth Fessart	Salariée permanente secrétaire générale	Entretien enregistré	04-juin-04
CNPA LA (Conseil National des Professions de l'Automobile du secteur de Loire-Atlantique)	Martine Lalande	Salariée permanente, secrétaire générale	Entretien enregistré	15-juin-04
URC (Union Régionale de la Coiffure)	Alain Pichavant	Salarié permanent	Entretien enregistré	16-juin-04
CAPEB 44 (Confédération Générale de l'Artisanat des Petites Entreprises du Bâtiment de Loire-Atlantique)	Marc Nédélec	Salarié permanent	Entretien enregistré	13-juil-04
Fédération des Boulangers de Loire-Atlantique	Martine Guérin	Salarié permanent	Entretien enregistré	05-août-04
CMA LA	Michel Babicky	Salarié permanent Responsable du service Développement des Entreprises- Études et développement territorial	Entretien non enregistré	07-mars-05
			Entretien téléphonique	29-mars-05
			Entretien téléphonique	05-avr-05
			Entretien téléphonique	04-mai-05
			Entretien non enregistré	18-mai-05
			Entretien non enregistré	07-déc-06

CMA LA	Serge Legros	Salarié permanent Responsable du service Communication et relations extérieures	Entretien téléphonique	20-avr-05
CCI	service création et bureau des formalités	Salariés permanents	Entretien informel	29-avr-05
CMA LA		Salarié permanent au centre de formalités des entreprises	Entretien téléphonique	17-mai-05
Centre des impôts			Cambronne (Nantes)	27-juin
FAA 44 (Fédération de l'artisanat automobile de Loire-Atlantique)	Jean-Yves Chevalier	Élu, retraité de l'artisanat	Savenay (à son domicile)	23-mars-07

Récapitulatif des entretiens avec des institutionnels

Zone	Nom	Age	Métier / Activité
Zone 1: Machecoul	M Christian Guénard	58	Prothésiste dentaire
	M Jacques Brissaud	56	Coiffeur
	M Joseph Micheau	60	Tapissier-décorateur
	M Henri-Pierre Gautier	53	Torréfacteur
	Mme Annie Guillou	54	Femme de plaquiste, assistante maternelle
	Mme Jacqueline Guérin	M: 54	Femme de photographe
	M Michel Boisseau	50	Réparateur et installateur en électroménager
	M René Mérieau	52	Poseur d'ouvertures et de fermeture + Bardage
	Mme Marie-Jeanne Braton	56	Ambulancière
	Mme Micheline Randin	57	Coiffeuse
	M Yves Le Berre	55	Cordonnier + multi-services
	M Gilbert Jaquin	58	Maçon
	M Martin Royere	57	Gérant d'1 menuiserie semi-industrielle
	M Jean Mellerin	53	Maçon
	M Jacques Morisson	52	Electricien automobile
	M Jean-Louis André	52	PDG électricité générale
	M Daniel Marchet	52	cogérant fabrication de produits laitiers
	M Bernard Boutet	58	Boulanger
	Mme et Monsieur Bonin	Mme:50 M:49	gérante construction de machines spéciales
	Mme Karine Lambert	36 (1971)	couturière / retoucheuse
	Mme Emilie Ferré	28 (1978)	coiffeuse
	M Bruno Guérrin	44 (1963)	Maçon
	M Fabrice Bocquet	38 (1969)	Chef d'entreprise en menuiserie

	M Franc Benoît	42	fabricant de pizza
	Mme Micheline Grohard	49	Ambulancière/Taxi
	Mme Leblanc	35	Boulangère
Zone 2: Abbaretz et Saint Vincent des Landes	M Chenu Jacques et Marie	M :54	Maçon
		Mme : 50 ?	
	M Chenu Pierre et Elisabeth	M :55	électricien
	M. Praudin Jean-Marie et Martine	50	Traiteur
	M Jean-Pierre Guillon	50	Mécanicien auto (+petit concesionnaire)
	M. Marcel Dousset	:52	Métallier-serrurier
	M. Jacques Michel et Christine Michel	53	Peintre en bâtiment
	M Rialland André	57	Réparateur de pneuma-tiques+ réparation auto
	M Gilles Joubert	50	Ambulancier
	M.Guy Martin	54	Entrepreneur en pompes funèbres, marbrerie
	M. Christian Jouan	51	Ambulancier
	M. MARC Castel	50	Chaudronnier, soudeur
	M Eric Bourget	36	Mécanicien auto
	M Frédéric Chenu	35 (1971)	Plâtrier
	M Franc Benoît	35	Photographe (activité se-condaire) et agriculteur
Zone 3: La Turballe	M Girault Michel	M :56	Coiffeur
	Et Patricia	Mme : 33	
	M Eric Le Berrre	M :53	Peintre en lettre (après peintre en bâtiment)
	M. Alain Le Corre	54	Plasturgiste, réparateur de bateaux

	M Belliot Jean	54	Peintre en bâtiment (intérieur et extérieur)
	M. Boulard Patrick	52	Electricien, plombier-chauffagiste
	M. Jacques Moretti	57	Cordonnier
	M Patrick Gouret	50	Carreleur
	M Pierre Chéné	56	Installateur en matériel téléphonique (en retraite)
	M. Marc Jouin	56	Electricité marine et bâtiment
	M. Christian Duval	59	Mécanicien automobile (en retraite)
	M. Jean-Michel et Brigitte Martin	M :56 Mme :24	Charcutier, traiteur
	Mme Marianne Martial	51	Productrice de salicorne et de confitures
	Mme Anne Poulaud	51	Coiffeuse à domicile
	M Fabrice Clavier	39	Chef d'entreprises en menuiserie
	M Franck Piquet	37	Photographe
	M Jean Foucaud	45	Fabricant de voiles
Zone 4: Nantes	M Blanchard Claude	M :52	Entrepreneur en Mécanique auto
	Mme Sylvaine et M Bernard Rivalan	M et Mme :50	Entrepreneurs en carrosserie et mécanique auto
	M. Jean Boulluec	54	Mécanicien auto
	M Daniel Moreau	52	Entrepreneur en Mécanique auto

Mme et M Nicolas Jean-Paul et Annie	59	Mécanicien auto
M Jean-Luc Ducos	56	Informaticien et Photographe
M Pierre Mabileau	57	Chef d'entreprise de pliage (BSI)
M Serge Breteau	54	Entrepreneur en réparation navale et fabrication de charpentes métalliques (BSI)
M Jean-Marie Bourget	51	Chef d'entreprise en fabrication de pompes et compresseurs (BSI)
M Alain Valter	58	photographe
M André Pageot	57	Entrepreneur en électricité industrielle (BSI)
M Claude Morin	56	photographe
M Marc Barreau	58	Chef d'entreprise en polissage de moules pour l'industrie et fabrication de mobilier en inox
M Yves Deschamps	52	Chef d'entreprise en fonderie (BS I)
M Gilbert Chevalier	54	Photographe de pub
M Michel Lamarre	54	Entrepreneur en Photographie de pub
M.Bertrand Willard	43	Chef d'entreprise Gérant de Midas
M Philippe Le Guennec	48	Réparation Vente de radiateurs pour auto PL et engins agricoles
Pascal Brousseau	38	Réparateur auto
M Pascal Vallet	40	Boulanger

M et Mme Pernaud	30 et 35 ans	Boulangers
Mme Bernis	28	Boulangère
M Coulon	43	Boulanger

ANNEXE 3

RÉPARTITION DES SORTANTS ET DES ENTRANTS SELON L'ACTIVITÉ

Répartition des sortants et des entrants au Répertoire des métiers
à Nantes, Machecoul, La Turballe, Abbaretz et Saint-Vincent-des-Landes
selon la Nomenclature de l'Artisanat Regroupée (NAR) en 8 niveaux

NAR 8	50 ans et +		Immat post 2001 de 50 ans et +		Immat post 2001	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Alimentation	122	13,1	29	16,8	167	14,5
Travail des métaux	24	2,6	7	4	22	1,9
Textile, habillement, cuir	16	1,7	1	0,6	8	0,7
Bois et ameublement	31	3,3	4	2,3	30	2,6
Autre fabrication	110	11,8	12	6,9	68	5,9
Bâtiment	243	26,1	71	41	498	43,3
Transport, réparation, autres services	386	41,4	49	28,3	358	31,1
TOTAL	932	100	173	100	1 151	100

Répartition des sortants et des entrants au Répertoire des métiers
à Nantes, Machecoul, La Turballe, Abbaretz et Saint-Vincent-des-Landes
selon l'Activité Principale au Répertoire des métiers (APRM)

APRM	50 ans et +		Immatriculés post 2001 de 50 ans et +		Immatriculés post 2001	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
ABATTAGE DE BETAIL	1	0,1				
ACCORDEUR DE PIANOS					2	0,2
ACTIVITES GRAPHIQUES N.C.A.	4	0,4	1	0,6	5	0,4
AFFUTAGE D'OUTILS MACHINES PROF					1	0,1
AGENCEMENT DE LIEUX DE VENTE	6	0,6	1	0,6	6	0,5
AMBULANCES	1	0,1	1	0,6	3	0,3
AMENAGEMENT CHAUSSEES COMPLEXES SPORTIFS					2	0,2
ATELIER DE RETOUCHES	15	1,6	3	1,7	9	0,8
AUTRES ACTIVITES DE TRAVAIL DES GRAINS	1	0,1				
AUTRES TRAVAUX DE FINITION	7	0,8	3	1,7	18	1,6
AUTRES TRAVAUX D'INSTALLATION	1	0,1	1	0,6	2	0,2

AUTRES TRAVAUX SPECIAUX DE CONST					2	0,2
BIJOUTERIE FANTAISIE	3	0,3			3	0,3
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVRERIE	10	1,1	1	0,6	2	0,2
BLANCHISSERIE — TEINTURERIE DE GROS	1	0,1				
BLANCHISSERIE DE DETAIL	5	0,5			3	0,3
BOUCHERIE	10	1,1			7	0,6
BOUCHERIE CHARCUTERIE	9	1	3	1,7	8	0,7
BOUCHERIE SUR EVENTAIRES ET MARCHES	1	0,1	1	0,6	4	0,3
BOULANGERIE	1	0,1	1	0,6	3	0,3
BOULANGERIE PATISSERIE	26	2,8	8	4,6	73	6,3
BRASSERIE	1	0,1				
CHARCUTERIE	19	2	3	1,7	8	0,7
CHEMISERIE SUR MESURE	1	0,1				
CHOCOLATERIE, CONFISERIE	1	0,1			1	0,1
COIFFURE EN SALON	123	13,2	14	8,1	87	7,6
COIFFURE HORS SALONS	6	0,6	2	1,2	12	1
COM DE DETAIL DE FLEURS	23	2,5	4	2,3	17	1,5
COM DETAIL FLEURS SUR EVENTAIRES MARCHES	1	0,1			9	0,8
COMPOSITION ET PHOTOGRAVURE	3	0,3			4	0,3
CONSERVATION DE POISSONS ET CRUSTACES	1	0,1				
CONST DE BATEAUX DE PLAISANCE	2	0,2	1	0,6	4	0,3
CONST DE BATIMENTS A USAGE COLLECTIF					7	0,6
CONST DE MAISONS INDIVIDUELLES	2	0,2	1	0,6	20	1,7
CONTROLE TECHNIQUE AUTOMOBILE	3	0,3			4	0,3
DECOUPAGE, EMBOUTISSAGE	1	0,1	1	0,6	1	0,1
DECOUPE A FACON DESOSSAGE VIANDE					2	0,2
DEMENAGEMENT	2	0,2			1	0,1
DEMOLITION					1	0,1
ENCADREMENT	9	1			1	0,1
ENTRETIEN CHAUDIERES DOMESTIQUES	1	0,1				
ETALAGE, DECORATION	3	0,3			5	0,4
EXTRAC DE PIERRES POUR LA CONST	1	0,1				
FAB APP RECEPT ENREG REPROD SON IMAGE	2	0,2				

FAB ART CERAM USAGE DOMES OU ORNEMENTAL	1	0,1	1	0,6	2	0,2
FAB ARTICLES PARIS, D'ARTS OU RELIGIEUX	4	0,4			1	0,1
FAB D'APPAREILS DE TELEPHO - NIE	2	0,2			1	0,1
FAB D'APPAREILS ELECTROME - NAGERS	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB D'ARTICLES DE SPORT					1	0,1
FAB D'ARTICLES TECHNIQUES EN VERRE					2	0,2
FAB D'AUTRES INSTRUMENTS DE MUSIQUE	4	0,4				
FAB D'AUTRES MACHINES D'USAGE GENERAL, N.C.A.	1	0,1			1	0,1
FAB D'AUTRES PRODUITS LAI- TIERS	1	0,1	1	0,6	2	0,2
FAB D'AUTRES VETEMENTS ET ACCESSOIRES	2	0,2			1	0,1
FAB DE CARTONNAGES	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB DE CHARPENTES ET DE MENUISERIES	1	0,1			1	0,1
FAB DE CHEMINEES DECORA - TIVES					1	0,1
FAB DE CONDIMENTS ET ASSAI - SONNEMENTS	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB DE FROMAGES					1	0,1
FAB DE JEUX ET JOUETS	3	0,3	1	0,6	2	0,2
FAB DE LUMINAIRES	1	0,1				
FAB DE LUNETTES DE PROTEC - TION	1	0,1				
FAB DE MACHINES DE BUREAU	2	0,2				
FAB DE MACHINES D'IMPRIME - RIE	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB DE MATERIEL DE SOU - DAGE	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB DE MEUBLES DE CUISINE	2	0,2			2	0,2
FAB DE MEUBLES DIVERS	1	0,1			2	0,2
FAB DE MEUBLES MEUBLANTS	2	0,2	1	0,6	4	0,3
FAB DE MOULES ET MODELES					3	0,3
FAB DE PATES ALIMENTAIRES	3	0,3			1	0,1
FAB DE PLATS CUISINES A BASE DE LEGUMES					1	0,1
FAB DE PLATS CUISINES A BASE DE POISSONS					1	0,1
FAB DE PLATS CUISINES A BASE DE VIANDES	1	0,1	1	0,6	6	0,5
FAB DE POMPES ET COMPRES - SEURS	1	0,1				

FAB DE PRODUITS AMYLACES	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB DE PRODUITS CHIMIQUES A USAGE INDUS	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB DE PRODUITS DIVERS EN TERRE CUITE					1	0,1
FAB DE PRODUITS MANUFAC - TURES NCA	5	0,5	1	0,6	5	0,4
FAB DE PROTHESES DEN - TAIRES	15	1,6			4	0,3
FAB DE PROTHESES ET OR - THESES DIVERSES	2	0,2				
FAB DE PROTHESES ET OR - THESES PODALES	1	0,1			2	0,2
FAB DE RUBANS, TRESSES, PASSEMENTERIE	1	0,1				
FAB DE VERRE CREUX OU AUTRES VERRES	1	0,1				
FAB DE VETEMENTS EN CUIR	1	0,1				
FAB DE SIEGES D'AMEUBLE - MENT					1	0,1
FAB DE VETEMENTS FEMININS SUR MESURE	5	0,5			5	0,4
FAB DE VETEMENTS MASCU - LINS SUR MESURE	1	0,1				
FAB DE VITRAUX	1	0,1				
FAB D'ELEMENTS EN PLATRE POUR LA CONST	1	0,1	1	0,6	1	0,1
FAB D'EMBALLAGES EN MA - TIERES PLASTIQUES	1	0,1				
FAB DENTELLE BRODERIE TULLE GUIPURE	1	0,1				
FAB D'EQUIPEMENTS AERAU - LIQUES					1	0,1
FAB D'EQUIPEMENTS DE REFRI - GERATION IND					1	0,1
FAB D'EQUIPEMENTS MEDICO- CHIRURGICAUX					1	0,1
FAB D'INSTRUMENTS D'OP - TIQUE	1	0,1			1	0,1
FAB D'ORGANES MECANIQUES DE TRANSMISSION	1	0,1				
FAB ELEMENT MAT PLASTIQUE POUR CONST					2	0,2
FAB EQUIP EMISSION TRANS - MISSION HERTZ					1	0,1
FAB ELEMENTS DIVERS MA - TIERE PLASTIQUE					2	0,2
FAB EQUIPEMENTS CONTROLE PROCESSUS IND	1	0,1				

FAB INSTRUMENT SCIENTIFIQUE TECHNIQUE	2	0,2				
FAB MENUISERIES ET FERMETURES METAL	1	0,1				
FAB MIROITERIE ET FACONNAGE VERRE PLAT					2	0,2
FAB RADIATEURS CHAUDIERES CHAUF CENTRAL	1	0,1				
FACTEUR D'ORGUES	1	0,1				
GAINERIE	1	0,1				
GRAPHISME DECORATION	5	0,5			8	0,7
HORLOGERIE					1	0,1
IMPREGNATION DU BOIS	2	0,2	1	0,6	3	0,3
IMPRIMERIE DE LABEUR	17	1,8	2	1,2	4	0,3
INSTAL DE CHAUFFAGE INDIVIDUEL	2	0,2			2	0,2
INSTAL DE SERRES ET VERANDAS	1	0,1				
INSTAL D'EAU ET DE GAZ	27	2,9	8	4,6	35	3
INSTAL ELECTRIQUE	27	2,9	7	4	40	3,5
INSTAL ENTRETIEN CLIMAT CHAUFFERIE	2	0,2	1	0,6	5	0,4
LABO TECHNIQUES DEVELOPPEMENT TIRAGE	2	0,2			2	0,2
LAVERIE, BLANCHISSERIE	1	0,1				
LEVAGE, MONTAGE	3	0,3	1	0,6	5	0,4
LUTHERIE					1	0,1
MECANIQUE GENERALE	8	0,9	2	1,2	6	0,5
MENUISERIE BOIS ET MATIERES PLASTIQUES	25	2,7	6	3,5	46	4
METALLERIE, SERRURERIE	6	0,6	1	0,6	5	0,4
MEUNERIE	1	0,1	1	0,6	1	0,1
MIROITERIE DE BATIMENT, VITRERIE	1	0,1	1	0,6	3	0,3
MODELISTE STYLISTE	2	0,2	1	0,6	1	0,1
NETTOYAGE DE TOUS TYPES DE LOCAUX	18	1,9	6	3,5	35	3
PATISSERIE	13	1,4			6	0,5
PEINTURE EXTERIEURE	5	0,5	3	1,7	25	2,2
PEINTURE INTERIEURE	31	3,3	8	4,6	27	2,3
PEINTURE PLATRERIE	2	0,2			18	1,6
PHOTOGRAPHIE IND ET PUBLICITAIRE	4	0,4			3	0,3
PLATRERIE D'EXTERIEUR					2	0,2
PLATRERIE D'INTERIEUR	9	1	3	1,7	22	1,9
PORTRAIT, REPORTAGE	1	0,1			2	0,2
POSE D'AFFICHES	2	0,2	1	0,6	6	0,5
POSE DE SIGNALISATION ROUTIERE VERTICALE					1	0,1

PREP PLATS A EMPORTER EN BOUL-PATIS					4	0,3
PREPA DE PLATS A EMPORTER EN BOUCHERIE	1	0,1			1	0,1
PREPA DE PLATS A EMPORTER EN CHARCUTERIE	8	0,9	1	0,6	9	0,8
PREPA DE PLATS A EMPORTER EN PATISSERIE	1	0,1				
PREPA ET CUISSON DE PRO-DUITS BOULANGERIE	6	0,6	3	1,7	18	1,6
PREPA POISSON CRUSTA, MOL-LUS, EVENTAIRES	2	0,2	2	1,2	2	0,2
PREPA POISSONS, CRUSTACES ET MOLLUSQUES	9	1	2	1,2	4	0,3
PRESSING	11	1,2			6	0,5
PROD DE SABLES ET DE GRA-NULATS	2	0,2				
PROD D'EAUX DE VIE NATU-RELLES	1	0,1				
PROFILAGE A FROID PAR FOR-MAGE OU PLIAGE	1	0,1				
RAMONAGE					1	0,1
RAVALEMENT PAR SABLAGE OU VAPEUR	1	0,1	1	0,6	6	0,5
RECHAPAGE DE PNEUMA-TIQUES	2	0,2				
RECUP MAT METALLIQUES RE-CYCLABLES					1	0,1
RECUP MAT NON METALLIQUES RECYCLABLES	1	0,1	1	0,6	2	0,2
REHABILITATION BATIMENTS USAGE COLLECTIF	2	0,2				
REP AUT ART ELECTRIQUES USAGE DOMESTIQUE	10	1,1			2	0,2
REP AUTO : ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	1	0,1				
REP AUTOMOBILE : CARROSSE-RIE	8	0,9			1	0,1
REP AUTOMOBILE : ENTRETIEN COURANT	22	2,4	1	0,6	9	0,8
REP AUTOMOBILE : MECA-NIQUE	15	1,6			6	0,5
REP DE CHAUSSURES ET D'AR-TICLES EN CUIR	15	1,6			2	0,2
REP DE CYCLES	3	0,3	1	0,6	1	0,1
REP DE MACHINES DE BUREAU	1	0,1				
REP DE MATERIEL INFORMA-TIQUE	3	0,3	1	0,6	37	3,2

REP DE MATERIELS ELEC - TRIQUES	2	0,2				
REP DE MONTRES, HORLOGES ET BIJOUX	6	0,6			1	0,1
REP DE MOTOCYCLES	1	0,1			1	0,1
REP MATERIEL ELECTRONIQUE GRAND PUBLIC	7	0,8	1	0,6	2	0,2
REP NAVALE	2	0,2			1	0,1
REPARATIONS NON CLASSEES AILLEURS	6	0,6	2	1,2	4	0,3
REPRODUCTION D'ENREGIS - TREMENTS SONORES	1	0,1				
RESTAURATION D'OBJETS D'ARTS	2	0,2			3	0,3
RESTAURATION ET REP DE MEUBLES	3	0,3			8	0,7
REVETEMENT DES SOLS ET DES MURS	12	1,3	3	1,7	28	2,4
SERIGRAPHIE DE TYPE MAR - QUAGE	1	0,1			2	0,2
SERVICES DESINFECTION DE - SINSECTISATION	2	0,2				
SERVICES MINUTE	1	0,1				
SOINS DE BEAUTE	17	1,8	2	1,2	39	3,4
STUDIO DE PHOTOGRAPHIE	9	1	1	0,6	9	0,8
TAPISSERIE DE SIEGES	2	0,2	1	0,6	1	0,1
TAPISSERIE DECORATION	9	1	1	0,6	7	0,6
TAXIDERMIE	1	0,1				
TAXIS	23	2,5	7	4	23	2
TERRASSEMENTS DIVERS	5	0,5			3	0,3
TOILETTAGE D'ANIMAUX DE COMPAGNIE	2	0,2			6	0,5
TRANSF DU THE ET DU CAFE	2	0,2			1	0,1
TRANSF ET CONSERVATION DE FRUITS					1	0,1
TRAV COUVERTURE PLOMBE - RIE ETANCHEITE	7	0,8	1	0,6	4	0,3
TRAVAIL DE LA PIERRE	4	0,4	1	0,6	1	0,1
TRAVAUX A FACON DIVERS	10	1,1	2	1,2	5	0,4
TRAVAUX DE CHARPENTE					1	0,1
TRAVAUX DE COUVERTURE	11	1,2	6	3,5	33	2,9
TRAVAUX DE SOUDURE	1	0,1				
TRAVAUX D'ETANCHEIFICATION	13	1,4	5	2,9	18	1,6
TRAVAUX D'ISOLATION	2	0,2			1	0,1
TRICOTAGE A LA MAIN	1	0,1				
TX DE MACONNERIE	32	3,4	10	5,8	110	9,6
VOILERIE					1	0,1
TOTAL	932	100	173	100	1 151	100

ANNEXE 4

STATUT D'ACTIVITÉ ET CATÉGORIE SOCIALE SELON LE DIPLÔME ET LA DURÉE DEPUIS LA SORTIE DE FORMATION INITIALE EN 2007

	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1	1	2	1	0	1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	41	3	2	0	0	12
Professions intermédiaires	27	50	15	4	4	21
Employés qualifiés	9	18	21	14	7	14
Employés non qualifiés	5	7	14	13	12	10
Ouvriers qualifiés	1	5	12	24	10	9
Ouvriers non qualifiés	1	3	9	14	14	7
Actifs occupés	**86**	**87**	**76**	**70**	**48**	**75**
Chômeurs et inactifs	14	13	24	30	52	25
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	2	2	5	3	3	3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	49	8	4	1	0	14
Professions intermédiaires	27	48	19	6	6	22
Employés qualifiés	8	18	24	13	7	14
Employés non qualifiés	2	5	11	15	13	9
Ouvriers qualifiés	0	5	17	27	17	13
Ouvriers non qualifiés	1	2	4	13	13	6
Actifs occupés	**90**	**89**	**84**	**78**	**60**	**81**
Chômeurs et inactifs	10	11	16	22	40	19
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale (âgés de 64 ans et moins)						
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	5	6	8	10	6	7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	55	19	11	3	2	11
Professions intermédiaires	17	41	24	13	7	16
Employés qualifiés	3	10	19	13	8	11
Employés non qualifiés	1	3	7	12	15	10
Ouvriers qualifiés	1	2	7	19	13	11
Ouvriers non qualifiés	0	1	2	5	8	5
Actifs occupés	**83**	**82**	**77**	**75**	**59**	**71**
Chômeurs et inactifs	17	18	23	25	41	29
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

BEP : brevet d'études professionnelles — CAP : certificat d'aptitude professionnelle — CEP : certificat d'études primaires.

Lecture : en 2007, les actifs occupés cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 41 % des diplômés de l'enseignement supérieur long sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans.
Champ : France métropolitaine ; sortis de formation initiale âgés de 64 ans et moins (âge révolu au 31 décembre 2007).

Source : Insee, enquête Emploi 2007 (moyenne annuelle).

ANNEXE 5

RÉPARTITION DE LA POPULATION MUNICIPALE DE 1999 SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE EN 1990

Répartition par classes d'âge de la population municipale de 1999 selon le lieu de résidence en 1990

Commune	Abbaretz			Saint Vincent des Landes			Machecoul			La Turballe		
classe d'âge	habitants en 1999	dont résidants la même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)	habitants en 1999	dont résidants la même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)	habitants en 1999	dont résidants la même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)	habitants en 1999	dont résidants la même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)
0-14 ans	244	153	62,7	222	140	63,1	1 003	600	59,8	706	457	64,7
15-24 ans	189	149	78,8	168	145	86,3	716	500	69,8	425	315	74,1
25-29 ans	91	44	48,4	57	26	45,6	339	121	35,7	262	134	51,1
30-39 ans	193	118	61,1	169	101	59,8	729	411	56,4	552	306	55,4
40-59 ans	376	304	80,9	318	264	83,0	1 343	1 096	81,6	996	744	74,7
60-74 ans	291	264	90,7	235	199	84,7	810	678	83,7	789	544	68,9
75 ans et plus	125	124	99,2	154	107	69,5	484	405	83,7	312	266	85,3
Ensemble	1 509	1 156	76,6	1 323	982	74,2	5 424	3 811	70,3	4 042	2 766	68,4

Source : INSEE — Recensement de la population 1999.

Répartition par catégories socioprofessionnelles de la population municipale de 1999 selon le lieu de résidence en 1990

Commune	Abbaretz			Saint Vincent des Landes			Machecoul			La Turballe		
CSP	habitants en 1999	dont résidants la même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)	dont résidants la même commune en 1990	Même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)	dont résidants la même commune en 1990	Même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)	dont résidants la même commune en 1990	Même commune en 1990	Part des habitants résidants dans la commune en 1990 parmi les habitants de 1999 (en %)
Agriculteurs	111	103	92,8	52	45	86,5	156	116	74,4	64	48	75,0
Artisans commerçants chefs d'entreprise	51	35	68,6	35	26	74,3	128	100	78,1	136	108	79,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20	12	60,0	15	3	20,0	152	84	55,3	64	40	62,5
Professions intermédiaires	73	40	54,8	66	44	66,7	456	248	54,4	280	128	45,7
Employés	149	103	69,1	120	88	73,3	556	376	67,6	600	408	68,0
Ouvriers	230	164	71,3	221	164	74,2	908	628	69,2	508	364	71,7
Retraités	340	313	92,1	334	265	79,3	1 132	944	83,4	1 028	744	72,4
Autres actifs	535	377	70,5	480	338	70,4	1 968	1 312	66,7	1 388	928	66,9
Ensemble	1 509	1 147	76,0	1 323	973	73,5	5 456	3 808	69,8	4 068	2 768	68,0

Source : INSEE — Recensement de la population 1999.

Entre le métier et l'entreprise.
Renouvellement et transformations de l'artisanat français.

Cette thèse analyse les changements dans l'organisation du travail artisanal et dans l'accès au statut d'artisan depuis les années 1980, moment où la sociologie a cessé de prendre ce groupe pour objet de recherche. Située à la croisée de plusieurs sociologies instituées (groupes professionnels, travail et mobilités sociales), elle combine différentes méthodes d'investigation : recueil et exploitation de données statistiques, observation et analyse de productions institutionnelles et entretiens avec des artisans sortants (âgés de 50 ans et plus) et entrants (installés depuis 3 à 5 ans) dans cinq communes de la Loire-Atlantique. Cette recherche révèle que le modèle du métier, quasi unique dans les années 1980, fait place à une variété de cas qui déstabilisent ce qui fondait la régulation du travail artisanal et la reproduction traditionnelle du groupe des artisans. Elle pointe en effet la variété dans les pratiques professionnelles, les savoirs mobilisés et dans les modes d'acquisition de ces savoirs. L'accès au statut d'artisan s'est aussi diversifié : des reconvertis (décrocheurs de l'Université ou ex-cadres) intègrent aujourd'hui le secteur des métiers. Contrairement à ce qui prévalait il y a une trentaine d'années, les artisans qui s'installent désormais ne sont majoritairement pas passés par un statut d'ouvrier et leurs parents sont plus souvent issus de catégories sociales moyennes et supérieures. On assiste finalement à un mouvement d'éloignement entre les classes populaires et les petits indépendants.

Mots-clés : Artisan, entreprise, métier, transformations

Between craft and business.
Renewal and transformations of French craft industry.

This thesis analyses the modifications that occurred in the craftwork organization and in the access to the craftsman status since the 1980s', moment when Sociology stopped taking this group as a research subject. Standing at the crossroads of several institutionalized sociologies (professional groups, labour and social mobility), it combines different methods of investigation : the collection and exploitation of statistics, the observation and analysis of institutions' documents and interviews with outgoing (50 years old and more) and incoming (set up for 3 to 5 years) craftsmen in five Loire-Atlantique's communes. This research reveals that the craft pattern, almost unique in the 1980s', leaves place to a diversity of cases which destabilizes what used to found the craftwork's regulation and the traditional reproduction of the craftsmen group. It shows indeed the variety in the professional practices, the knowledge mobilized and in the ways this knowledge is acquired. The access to the craftsman status has also been diversified : people who dropped out of University or ex-executives retrain in the craft area. Contrary to what prevailed about thirty years ago, craftsmen who set up from now on did not in the majority go through a worker status and their parents are more often from the middle or upper social classes. We are finally witnessing a growing distance between the working classes and the small self-employed workers.

Key-Words : Craftsman, Business, Craft, Transformations

Discipline : Sociologie
Centre nantais de sociologie (EA 3260)
Chemin de la Censive du Tertre — BP 81 227 — 44 312 Nantes cedex 3