

Artisanat et salariat : une relation paradoxale

Florence Cognie

François Aballéa

Groupe de Recherche Innovations et Sociétés

(gris@univ-rouen.fr)

Université de Rouen

L'artisanat est souvent présenté comme une survivance d'un mode de production anté-capitaliste et donc comme une anomalie dans une société à dominante entrepreneuriale ou salariale. Cette représentation est ancienne sinon contemporaine des débuts du capitalisme industriel. Pourtant l'artisanat se maintient en se transformant. Il représente aujourd'hui 850 000 entreprises (contre 750 000 en 2000).

Certes, l'artisanat constitue un univers hétérogène. Doublement hétérogène. Hétérogène du point de vue des identités et des trajectoires : entre l'artisan à la conscience fière (appartenant à « la Première Entreprise de France ») et l'artisan par défaut ou par contrainte, l'artisan au coeur d'une économie de proximité et l'artisan sous-traitant, il n'y a pas toujours grande ressemblance. Hétérogène du point de vue des métiers : quel rapport entre les ambulanciers, luthiers, conducteurs d'engins, charcutiers-traiteurs, fleuristes¹ ? Et pourtant non seulement les instances professionnelles, mais une majorité d'artisans eux-mêmes, mettent l'accent sur ce qui fait, selon eux, l'identité profonde de l'artisanat et donc l'élément constitutif de leur unité par delà leurs différences : la volonté d'être autonome, le refus du lien de subordination. En ce sens la figure de l'artisan apparaît comme l'antinomie de la figure du salarié. Mais dans le même temps, ces mêmes instances et plus d'un artisan sur deux (60% emploient un ou plusieurs salariés), revendiquent leur qualité sinon leur statut d'employeurs.

C'est ce paradoxe que nous nous proposons d'examiner ici. Nous faisons l'hypothèse que celui-ci est surmonté par l'affirmation d'un rapport social particulier de l'artisan à ses ouvriers qui l'éloigne du rapport salarial classique. Ce rapport singulier, « enchanté » - ni disqualifiant, ni déqualifiant, ni aliénant, ni exploiteur - s'inscrit plus globalement dans le double encastrement du secteur des métiers : une économie fortement encadrée dans le local et le social, un social encadré dans l'économique².

¹ Est considéré comme artisan aujourd'hui, l'indépendant -le terme «indépendant» désigne les dirigeants d'entreprise exerçant au sein d'une entreprise non agricole en leur nom propre (statut de personne physique) ou exerçant dans une entreprise de statut moral (gérant de société qui la majorité des parts de l'entreprise- qui emploie moins de 10 salariés (à l'immatriculation au registre des métiers) et qui est inscrit au répertoire des métiers qui compte 250 métiers. En résumé, les artisans sont des non salariés non agricoles qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de service relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret.

² K. Polanyi, *La grande transformation*, Paris, Gallimard, 1983.

Cette communication s'appuie 1) sur une recherche action engagée pour l'Institut Supérieur des Métiers qui nous a permis de réaliser 10 monographies support d'un travail collectif avec un panel - diversifié - d'artisans, de les présenter aux instances professionnelles et d'en débattre (Chambre Régionale et Départementale des Métiers, Union Professionnelle Artisanale, syndicats professionnels), de travailler autour d'entretiens collectifs et d'entretiens individuels semi- directifs ; 2) sur des missions de conseil auprès d'artisans en difficultés à la demande du Conseil Général de Seine-Maritime dans le but de produire des diagnostics dans le but d'identifier l'origine de leur situation.

Le paradoxe de l'artisan

Ce paradoxe tient dans l'affirmation simultanée des valeurs de l'autonomie et de l'indépendance et dans la revendication du rôle d'employeur voire d'entrepreneur.

La rhétorique de l'indépendance

Les artisans eux-mêmes mettent souvent en avant, aujourd'hui encore, la singularité de leurs valeurs, de leur mode de gestion, de leur rapport au travail et au marché et plus spécifiquement leur autonomie ou leur refus du lien de subordination³. La plupart de ceux que nous avons rencontrés, même ceux en situation d'échec, mettent l'accent sur ce désir fondamental « d'être son propre patron », de « ne vouloir dépendre de personne ». Ils sont fondamentalement attachés à leur indépendance, au sens juridique du terme, mais aussi à leur l'autonomie dans le travail (sans coordination extérieure) condition nécessaire, estiment-ils, à leur indépendance.

L'installation à son compte, la prise de risque liée à la création ou la reprise d'entreprise, n'est possible, selon eux, que si l'artisan est capable d'exercer concrètement son métier en toute autonomie. Car alors risque et responsabilité vont de pair. Or c'est la responsabilité qui fonde l'artisanat dans sa relation au client. Et celle-ci est étroitement liée à l'autonomie qui permet la qualité, la qualité étant le fondement de l'éthique de l'artisan et de la confiance qui lui assure sa clientèle. L'autonomie qui permet la qualité de l'ouvrage est ainsi la condition nécessaire à la fidélisation du client et à l'estime de soi. La volonté d'entreprendre dans cet « idéal artisan » est donc liée à la volonté d'exercer un métier en toute autonomie et en toute indépendance. Elle se distingue par là même de celle de l'entrepreneur non artisanal ou même du commerçant dont la volonté n'est pas d'exercer un métier particulier, mais de créer une entreprise pour répondre à un besoin existant sur le marché.

L'indépendance passe par la possession de ses moyens de production et elle est rendue traditionnellement possible par la place importante que joue la famille dans l'univers des métiers. L'indépendance juridique est un moyen de se défaire d'une sujétion mais elle reste liée à une présence active de la famille⁴. Si le projet de s'installer à son compte est personnel, il n'est pas solitaire. Le réseau familial est d'abord déterminant pour trouver un patron d'apprentissage. Puis la famille conseille souvent, soutient parfois financièrement lors de l'installation. La famille joue un rôle dans la division du travail par la participation - parfois bénévole - du conjoint mais aussi des parents. La famille joue évidemment un rôle encore plus significatif dans le cas des « héritiers ». Le rôle que joue la famille peut être compris dans un sens encore plus large. Ainsi pour L. et S. Ramé⁵ : « l'autorité du maître d'apprentissage est

³ La volonté d'indépendance est le premier motif invoqué pour rendre compte de l'installation à son compte : 60% des cas INSEE, Résultats, n° 39, janvier 2009.

⁴ F.Gresle, *L'univers de la boutique. Les petits patrons du Nord (1920-1975)*, Lille, Edition PUL Septentrion, 1981. B.Zarka, *Les Artisans, gens de métier, gens de parole*, Paris, Edition Logiques Sociales de l'Harmattan, 1987.

⁵ L. et S. Ramé, *La formation professionnelle par apprentissage : Etat des lieux et enjeux sociaux*, Paris, éd. L'Harmattan, 1996.

sacralisée comme un père qui donne la vie au métier bien au-delà d'une relation technique », alors la transmission de l'entreprise à un salarié devient évidente.

L'artisan développeur et créateur d'emplois

L'artisanat se retrouve autour d'un double discours véhiculé par ses institutions et en particulier par le Fonds National de Promotion de l'Artisanat (F.N.P.A) et par l'Union Professionnelle Artisanale (U.P.A) :

- Il se présente aujourd'hui sur la scène médiatique comme « la Première Entreprise de France ». Le Fonds National de la Promotion de l'Artisanat à travers ses diverses campagnes de promotion met l'accent sur le fait que l'artisanat est un secteur qui emploie 10% de la population active, avec 2,4 millions de salariés sur 3 millions d'actifs occupés dans le secteur des métiers⁶, il se présente comme le « premier employeur de France ».

- Par ailleurs, il valorise l'entrepreneuriat à travers un discours qui rappelle que l'artisanat concentre 34% des créations d'entreprises et 40% des reprises d'entreprises⁷. En 2007, l'artisanat représente 33%⁸ des entreprises inscrites au répertoire Sirene (industrie, commerce et service).

Non seulement l'artisanat est un secteur employeur, qui salarie beaucoup de monde (2 500 000 personnes en 2007 contre 1 910 000 en 1998), mais en plus il prétend jouer un rôle singulier dans la constitution et la gestion du salariat et donc remplir un rôle fondamental dans la régulation des rapports socioprofessionnels, mettant notamment l'accent sur sa capacité à embaucher des personnes de bas niveau de qualification, à les former (350 000 apprentis soit 10 % des élèves scolarisés dans le secondaire), à les insérer dans le monde du travail, à leur assurer une promotion sociale. Plus globalement, il prétend réconcilier la valeur d'usage et la valeur marchande du travail disloquées dans et par le salariat de la grande entreprise capitaliste.

Le paradoxe surmonté

La relation ambiguë et paradoxale que l'artisanat entretient avec l'entrepreneuriat et avec le salariat s'inscrit dans la représentation de l'artisanat traditionnel. Cette représentation continue à nourrir les discours sinon toujours à organiser les pratiques. Elle comporte plusieurs dimensions qui sont autant de façon de surmonter le paradoxe.

Le paradoxe est surmonté d'abord par une représentation du salariat comme une étape dans une trajectoire d'autonomie et non comme un état ou un statut permanent. Le salariat est perçu comme une étape qui permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Les compétences n'étant pas toujours formalisées ou formalisables, elles supposent une période plus ou moins longue d'apprentissage et d'expérience en entreprise. L'apprentissage et le compagnonnage sont des étapes qui permettent en outre d'acquérir les valeurs, les aptitudes, les schémas mentaux et comportementaux, l'habitus, nécessaires à l'accomplissement du métier en toute autonomie. L'apprentissage permet d'apprendre un métier et il est aussi le moyen d'acquérir les valeurs du métier que B.Zarca⁹ énonce ainsi : ordre, discipline, respect de l'autorité, du travail, mérite. Le compagnonnage permet de les confirmer. Le salariat ne définit donc pas une temporalité immuable.

Dans cette représentation de l'artisanat traditionnel, la relation au métier est idéalisée autour de la « belle ouvrage » héritée du modèle des « Compagnons du Devoir ». Ceci se

⁶Communication du Fonds National de Promotion de l'Artisanat in http://www.artisanat.info/communication/presse/pdf_presse/2006/salon_entreprise2006.pdf .

⁷ APCM / INSEE, Répertoire SIRENE des entreprises artisanales (RSA) 1/1/2005.

⁸Portail de la statistique française in <http://www.pme-commerce-artisanat.gouv.fr/economie/artisanat/IV-1.1.pdf>.

⁹ B.Zarca, *Survivance ou transformation de la l'artisanat en France*, Thèse de doctorat de sociologie, IEP, 1983.

retrouve aujourd'hui dans ce que les artisans nomment « l'amour du travail bien fait », dans la recherche de la qualité, de l'excellence mais aussi dans la survivance des rituels qui sacralisent l'art de faire, la belle ouvrage comme c'est le cas des diplômés de « Meilleurs Ouvriers de France ». Sur le modèle des compagnons du Tour de France, le métier s'acquiert en multipliant les expériences professionnelles avec pour objectif l'accumulation de savoir-faire spécifiques. Et ce au contact quotidien de l'artisan-maître.

Cette volonté de partager son savoir constitue une autre façon de surmonter le paradoxe de l'entrepreneur artisanal. Au-delà de la nécessité fonctionnelle voire de l'intérêt économique, l'embauche d'apprentis et de salariés relève ainsi d'une sorte de devoir. Le niveau de qualification du salarié est lié à l'expérience acquise sur le terrain et est fonction de l'âge. Ce qui justifie le fait que les artisans interrogés considèrent comme leur devoir de former des apprentis même s'ils savent n'avoir pas la possibilité de les intégrer à terme dans leur entreprise. Ils acceptent que leurs salariés les quittent pour d'autres artisans et à plus fortes raisons s'installent à leur compte, au risque de les concurrencer éventuellement. En revanche, ils considèrent souvent comme un échec personnel de les voir partir pour des postes d'ouvriers de l'industrie. L'apprentissage et le salariat sont vécus comme un investissement sur le futur et permettent d'accepter des conditions de travail difficiles : « Le compagnonnage se présente comme un pari sur l'avenir »¹⁰. C'est un passage nécessaire qui permet à terme de devenir soi-même son propre patron et de se défaire d'un lien de sujétion, ce que Zarka nomme l'idéal d'installation

Plus fondamentalement, selon les artisans et leurs instances représentatives, c'est la relation de travail qui différencie le salariat de la grande entreprise et le salariat de l'artisanat et permet de surmonter le paradoxe. La relation au métier de l'artisan conditionne la relation patron-ouvrier à l'intérieur de l'entreprise. Dans l'artisanat, selon l'image traditionnelle mais qui correspond encore à la réalité d'un grand nombre d'entreprises du secteur des métiers, le patron travaille au côté de ses salariés dans une organisation sociale non constituée. La ligne hiérarchique est courte. L'apprentissage du métier se fait par ajustement mutuel plus que par acquisition de savoirs formalisés et l'organisation sociale du travail est basée sur l'arrangement mutuel dans une ambiance conviviale. La division du travail est plus technique que sociale. Le travail conserve, en partie tout au moins, une dimension unitaire. Le monde des métiers étant hétérogène, chaque métier possède sa propre histoire. La pratique commune du métier génère donc des façons de voir de penser et d'agir propres à chaque métier qui conditionne une forme de « complicité entre artisans et compagnons »¹¹. La relation au travail à l'intérieur de l'entreprise est perçue comme familiale, même si l'image du patron d'apprentissage se substituant au père dans une relation paternaliste¹², est quelque peu désuète. Un patron « gestionnaire », même homme de l'art, qui ne travaillerait pas au côté de ses salariés, qui ne jugerait pas la qualité du travail, ne manifesterait pas les postures du métier, ne posséderait pas l'éthos du métier, s'apparenterait à un entrepreneur et n'obtiendrait pas le même respect de ses salariés¹³. L'idéal d'installation, les arrangements mutuels, la proximité spatiale et sociale à l'intérieur de l'entreprise permettent l'évitement du conflit, tout en valorisant deux statuts antinomiques : le salariat et l'entrepreneuriat.

La perception du salariat n'est ni disqualifiante ni aliénante dans la mesure où le salariat est perçu comme transitoire et où le travail est de qualité. La résolution du paradoxe est donc permise par le compagnonnage ou tout au moins le parcours apprenti-compagnon qui trouve un sens dans l'idéal d'installation. Ceci est facilité par la faible mobilité sociale du

¹⁰ A. Guedez, *Compagnonnage et Apprentissage*, Paris, PUF, 1994.

¹¹ B.Zarka, *Les Artisans, gens de métier, gens de parole*, Paris, Edition Logiques Sociales de l'Harmattan, 1987.

¹² L.et S.Ramé, *La formation professionnelle par apprentissage : Etat des lieux et enjeux sociaux*, Paris, éd. L'Harmattan, 1996.

¹³ B.Zarka, Identité de métier et identité artisanale, *Revue Française de Sociologie*, N°29, 1988.

groupe des artisans, mais aussi parce que traditionnellement les artisans non issus du milieu artisanal avaient pour majorité des parents ouvriers ou salariés de l'agriculture. La proximité sociale de ces groupes (ouvriers, salariés de l'artisanat) leur permettait d'adhérer aux valeurs d'ordre, de mérite et du « travail bien fait » dans un objectif de promotion sociale. On retrouve, aujourd'hui, cette référence à « l'idéal d'installation » dans les discours des campagnes de promotion de l'apprentissage de l'artisanat « 50 % des « diplômés de l'Artisanat » deviennent chefs d'entreprise dans les dix ans qui suivent leur entrée dans la vie active. Soit en créant leur propre entreprise, soit en reprenant une entreprise existante. ».¹⁴

On voit ainsi comment, au moins au niveau de la rhétorique, les artisans et leurs instances représentatives surmonte le paradoxe de l'employeur non exploiteur et non aliénant. Inscrit dans un territoire dont il est souvent issu, partageant à la fois une certaine proximité sociale et culturelle avec ses clients et ses salariés, l'entrepreneur artisanal tire sa légitimité économique de la satisfaction de besoins personnalisés et sa légitimité sociale de sa participation à la dynamique sociale locale. L'artisanat revendique le fait d'être un acteur incontournable de l'économie de proximité et d'être un animateur économique et social du fait de sa répartition homogène entre zone rurale, zone urbaine et périurbaine¹⁵. Il se définit comme l'acteur de proximité incontournable du maintien du lien social, un acteur qui participe au « bien être » de la collectivité, qui favorise l'attractivité d'un territoire et notamment son développement économique grâce aux emplois qu'il crée. Mais il ne découple ce développement ni du local ni du social.

Un paradoxe aujourd'hui difficile à soutenir

L'image traditionnelle et institutionnelle du métier et du secteur des métier ne fonctionne pas seulement comme un mythe mobilisateur ou une rhétorique, voire l'idéologie d'un milieu professionnel. Elle correspond encore, nous l'avons observé, à une pratique. Selon les instances professionnelles et les artisans eux-mêmes, l'accès au statut d'artisan serait même moins fermé qu'autrefois. Aujourd'hui 17% des artisans étaient avant la création ou la reprise de leur entreprise des cadres intermédiaires mais 50% d'entre eux restent des ouvriers¹⁶. La transmission d'entreprise se fait encore le plus souvent à un salarié de l'entreprise, ce qui se conforme au modèle traditionnel. Mais, cette pratique est obligée de compter avec un environnement tant social qu'économique voire juridique qui la transforme sensiblement.

Une indépendance menacée

La recherche de l'indépendance et la valorisation de l'autonomie professionnelle restent sans doute pour beaucoup de jeunes actifs ou même pour des salariés confirmés des ambitions fortes et stimulantes comme l'attestent les chiffres mentionnés plus haut. Mais l'indépendance n'est plus nécessairement ce qu'elle était avec le développement de nouveaux statuts d'exploitation, franchise, enseigne, mise en société, auto-entrepreneuriat, etc. La transmission des valeurs qui avait lieu dans le milieu familial devient alors de moins en moins évidente. Et la culture de métier s'édulcore dans une logique de plus en plus gestionnaire sinon managériale.

¹⁴ http://www.artisanat.info/communication/presse/pdf_presse/apprentissage.pdf.

¹⁵ Communication du Fonds National de Promotion de l'Artisanat in http://www.artisanat.info/communication/presse/pdf_presse/2006/salon_entreprise2006.pdf.

¹⁶ INSEE Première, 1084.

Le développement des enseignes et des franchises remet en cause la relation de l'artisan à l'indépendance, même si les artisans rattachés à une enseigne commerciale ou à une franchise, l'ont fait, disent-ils, pour se consacrer à l'exercice concret de métier et se libérer d'un certain nombre de tâches périphériques mais de plus en plus indispensables, pour résister à la pression de la concurrence, pour sauver ou transmettre leur entreprise. Car la franchise comme l'enseigne telle qu'elle existe dans l'artisanat, leur permettent de conserver leur autonomie dans le processus de production et dans la gestion de leurs salariés. Mais si en faisant partie d'un réseau de franchisés, l'artisan conserve son indépendance juridique, il risque de compromettre une partie de son indépendance commerciale.

Les formes sociétaires ne cessent de se diffuser pour bientôt représenter la moitié des structures juridiques artisanales et ceci au dépend de l'entreprise individuelle. La SARL tend à remplacer l'entreprise individuelle. La relation à l'indépendance pourrait en être modifiée. Les artisans disent d'ailleurs parfois faire ce choix à regret dans l'unique objectif de transmettre plus aisément leur entreprise ou pour obtenir des capitaux nécessaires à la rénovation de leur outil de production. Ils ont le sentiment de perdre une partie de leur indépendance ou de ne plus correspondre à l'« idée de l'entreprise artisanale ».

Une culture et une identité en mutation

Le statut de l'auto-entrepreneur, récemment légalisé et organisé par la puissance publique, remet en cause à la fois la relation au salariat mais aussi la définition d'entrepreneur de l'artisanat. Ni salarié ni artisan, l'auto-entrepreneur n'est pas immatriculé au registre des métiers, il ne s'inscrit ni dans l'identité de l'entrepreneur de l'artisanat, ni dans celle du salarié de l'artisanat. Il participe du démantèlement et du statut d'artisan et du statut de salarié dans une logique toute dérégulatrice. Il met alors en péril l'idéal d'installation au sens traditionnel et artisanal du terme.

En revanche, on peut noter que les entreprises artisanales deviennent attractives pour des repreneurs non issus du monde des métiers qui ne disposent pas de compétences métiers. C'est en particulier ce que souligne la CAPEB qui observe des reprises d'entreprises du bâtiment par des cadres issus de l'industrie. Ces cadres de fait se rapprocheraient plus de l'entrepreneur capitaliste que de l'entrepreneur artisanal. L'identité et la culture de métier s'en trouvent fortement affectées. Les compétences mises en œuvre sont alors moins celles du métier, des règles de l'art, que des compétences gestionnaires.

L'importance de ces dernières est d'une façon plus générale, renforcée par le fait que le nombre de salariés par entreprise artisanale augmente, risquant de transformer les relations de travail à l'intérieur de l'entreprise vers plus de division et de coordination du travail et de management mais aussi de modifier le mode d'apprentissage du métier, la relation directe du maître à l'apprenti.

Un salariat moins spécifique

Ceci explique peut-être que, selon nombre d'artisans, les relations internes au sein de l'entreprise artisanale se soient, elles aussi, transformées, même si la faible dimension de l'entreprise et le faible nombre de salariés, par la force des choses, rendent les relations sociales en leur sein singulières.

Les artisans interrogés font état de leurs difficultés à trouver des apprentis et des salariés et ceci particulièrement dans les métiers de bouche et dans certains secteurs du bâtiment. Si dans le secteur du bâtiment, les artisans reconnaissent que cela tient pour une large part aux difficultés du métier (intempéries, pénibilité du travail), dans d'autres secteurs, comme chez les charcutiers-traiteurs, les fleuristes, le second œuvre, dans lequel les conditions de travail se sont très sensiblement, disent-ils, améliorées, cette difficulté est renvoyée à des considérations plus générales liées à l'évolution du rapport au travail et au

salariat. Les salariés revendiqueraient des droits identiques à leurs homologues de l'industrie comme si l'idéal d'installation ne fonctionnait plus et ne leur permettait plus de croire qu'un jour ils reprendront l'entreprise de leur patron ou s'installeront à leur compte. De ce point de vue, le discours sur les « 35 heures » est ambigu. Le discours collectif est globalement négatif, dans la mesure où ce droit traduirait un recul de la valeur du travail qu'ils mettent au cœur de leur éthos. Le discours individuel est plus positif dans le sens où la mise en place des « 35 heures », bien que contraignante, leur a permis de proposer des conditions de travail à leurs salariés identiques à celle de salariés de la grande entreprise.

La convivialité matinée d'une certaine dose de paternalisme n'a pas disparu sur les chantiers ou dans les ateliers. L'embauche du personnel des artisans du groupe étudié, parfois des apprentis ou des ouvriers de faible niveau ou mal insérés, se fait toujours très majoritairement dans le territoire local et souvent par cooptation ou sur recommandation et intervention d'un proche. Une telle pratique qui confirme l'encastrement de l'économie artisanale dans les systèmes de réseaux de sociabilité et de solidarité locaux, peut favoriser la qualité de la relation et la proximité sociale et culturelle à l'intérieur de l'entreprise génératrice d'une intercompréhension mutuelle. Dans tous les entretiens, les artisans rencontrés font état de leur proximité avec leurs salariés et ceci à différents niveaux « *Je suis proche de mes gens. Je connais mes salariés. Je parle le langage du métier avec mes salariés. Je l'ai formé et il est resté chez moi. Je lui ai donné une chance quant elle était en difficulté et maintenant elle forme des apprentis...* ».

Mais la convivialité des relations au sein de l'entreprise, à supposer qu'elle soit effective, ne suffirait plus à sinon attirer du moins retenir les salariés dont l'horizon est, de plus en plus souvent, le salariat à vie. Ces derniers se montrent de plus en plus sensibles au niveau de leur salaire et aux divers avantages sociaux que la petite entreprise ne peut guère le plus souvent leur offrir. Les artisans rencontrés en sont, pour la plupart conscients. Ils revendiquent toujours une relation conviviale ou de proximité avec leurs salariés mais savent que pour « garder leurs salariés », ils doivent leur offrir des conditions de travail et de rémunération attractives. « Si on veut les garder, il faut leur proposer de meilleures conditions de travail : les salaires des ouvriers sont bas et les conditions de travail pénibles » reconnaissent-ils fréquemment. Et ceci est encore plus vrai des entrepreneurs des secteurs de métiers où le travail est physiquement difficile (maçonnerie, construction).

Du reste, si dans leur discours les artisans regrettent de perdre leurs meilleurs salariés, s'ils tiennent un discours qui valorise la promotion sociale par l'artisanat, s'ils déplorent le fait de ne pas trouver de repreneurs, ils reconnaissent parfois que, dans une logique d'ascension sociale, ils n'ont pas encouragé leurs enfants à choisir cette voie.

Les vicissitudes de l'apprentissage

Les difficultés rencontrées par les artisans employeurs au niveau de la fidélisation de leurs salariés s'observent dès l'apprentissage. Pourtant l'artisanat véhicule toujours et peut-être plus qu'avant, une « image positive » auprès du grand public et particulièrement des jeunes. Les jeunes (15-24 ans) définissent, pour 92%¹⁷ d'entre eux, les artisans comme « amoureux du travail bien fait » et 92% pensent que l'artisanat est un moyen de créer son entreprise. En revanche, si 53% d'entre eux considèrent que l'artisan « gagne bien sa vie », 51% seulement estiment que l'artisan « rémunère bien ses salariés ». Si cette perception n'est pas totalement positive, elle s'est cependant améliorée en 6 ans (de respectivement 21 points et 13 points).

Nombre d'artisans continuent à revendiquer leur mission voire leur devoir de formation. Ils revendiquent même à l'instar de leurs instances professionnelles, leur capacité à

¹⁷ Sondage IFOP réalisé en juillet 2007 par le F.N.P.A.

intégrer en les formant des jeunes en échec scolaire ainsi que des chômeurs attirés par le secteur des métiers, encastrant bien ainsi l'artisanat dans le social. Les entreprises artisanales continuent de fait à intégrer et former des bas niveaux de qualification. 70% des niveaux V passent par l'apprentissage. Et l'apprentissage reste encore un moyen d'insertion professionnelle efficace à court terme, puisque 80 % des apprentis trouvent un emploi à la sortie de l'apprentissage, le plus souvent d'ailleurs chez leur patron d'apprentissage. L'apprentissage facilite l'accès à un emploi CDI, ceci à l'exception des métiers de la coiffure et des soins du corps¹⁸ et il continue d'augmenter les chances de survie de l'entreprise après sa création.

Mais le profil des jeunes apprentis a changé et est devenu sans doute plus flou. Les jeunes en CFA, même s'ils restent ancrés sur le métier, le terroir, les réseaux de sociabilité locaux, sont devenus moins « saisissables » dans leurs motivations et leurs projets. Ils ne sont plus tout à fait comparables à ceux rencontrés il y a 15 ans par L. et S. Ramé qui les caractérisaient ainsi : « Ces jeunes ne sont assimilables ni à la jeunesse scolarisée des classes moyennes, ni à la jeunesse ouvrière des lycées professionnels, ni à la jeunesse marginalisée des “quartiers difficiles” ». Il se dégage l'image d'un monde spécifique appuyé sur les valeurs du métier et du travail mobilisant des réseaux familiaux et locaux d'insertion professionnelle et sociale »¹⁹. Pourtant, malgré le nombre élevé des ruptures de contrat d'apprentissage, les apprentis semblent choisir l'apprentissage moins par dépit que par choix. Ainsi, l'enquête Céreq²⁰ pour la région des Pays de Loire, montre qu'en 2007, 73% des apprentis choisissent l'apprentissage par attirance contre 33% en 1984.

Plus soumis aux aléas de la conjoncture, si l'artisan reste un producteur local pour lequel l'apprentissage du métier se focalise toujours sur le geste, « le faire », il a dû pour survivre acquérir des savoirs relatifs à la gestion, à l'analyse de son marché. Les savoir-faire métiers se sont enrichis de savoirs techniques mais aussi d'un savoir-faire et d'une façon de penser gestionnaire. Certes, la plupart des métiers de l'artisanat nécessitent toujours une formation « sur le tas » car tous les savoir-faire ne sont pas formalisables. Cette formation reste d'ailleurs relativement longue. Les artisans du groupe étudié évaluent des durées allant de six mois au minimum à deux ans, pour qu'un « jeunes soit opérationnel ». Cette importance de l'expérience explique sans doute le discours souvent positif qu'ils tiennent sur la VAE qui participe de la reconnaissance du caractère formateur des activités « au travail », dans le sens où les apprentissages informels sont ainsi reconnus. Ce type de formation continue s'inscrit dans la logique de formation issue du compagnonnage.

Mais la technicisation des métiers, le développement des exigences gestionnaires et managériales obligent à développer d'autres savoirs et savoir-faire. Ceux-ci étaient et sont toujours pour partie acquis soit dans le cadre familial (dans le cas des « héritiers »), soit au cours de l'expérience professionnelle avant l'installation à son compte (une expérience professionnelle qui reste une période longue, l'âge à la première installation est de 32 ans). Mais peut-être cette forme d'apprentissage révèle-t-elle aujourd'hui ses limites. Les compétences clés de l'entrepreneur de l'artisanat ne sont plus uniquement axées sur le métier, mais aussi sur la gestion, l'analyse du marché des clients et des fournisseurs qui n'est plus seulement local, et pour certains le management. D'ailleurs les artisans sont à la recherche de formations institutionnelles relatives à la gestion et au management.

L'économie s'autonomise ainsi par rapport au social et au local.

¹⁸ Economie et Statistique, 1999.

¹⁹ L. et S. Ramé, *La formation professionnelle par apprentissage : Etat des lieux et enjeux sociaux*, Paris, éd. L'Harmattan, 1996.

²⁰ Enquête CERREQ associé la M.S.H A. Guépin

L'artisanat est un monde divers et hétérogène et sans doute y a-t-il loin du discours des instances professionnelles et même de celui des artisans qui acceptent de participer à une recherche action à celui de l'artisan de base. Du reste moins de 10 % de ces derniers participent aux élections professionnelles. Néanmoins, même chez un grand nombre d'artisans en situation d'échec que nous avons rencontrés, la volonté d'indépendance et le désir d'autonomie d'une part, l'idée de rapports salariaux reposant avant tout sur la compétence, la qualité, la confiance et une division du travail plus technique que sociale, donc se présentant ni comme déqualifiant, aliénant et dominant d'autre part, la poursuite de l'utilité - et non du profit - de l'équité - et non de la maximisation -, donc le refus de l'exploitation en troisième lieu, le sentiment d'être un acteur à la fois économique et social participant du développement local et de la solidarité de proximité enfin, constituent une sorte de principe identitaire commun, une sorte de personnalité de base. C'est cette alchimie, qui même dans un contexte économique, technique, institutionnel en pleine évolution, permet de surmonter le paradoxe de l'entrepreneur et de l'employeur non capitaliste. Pour combien de temps encore ?

-