

Les carrières des compagnons du Devoir : entre tradition et modernité.

Annabelle HULIN

Centre de Recherches et d'Etudes en Management de Touraine (CERMAT)

Institut d'Administration des Entreprises (IAE)

Université François Rabelais

50 avenue Jean Portalis

BP 0607 – 37206 TOURS cedex 03

Téléphone : 02.47.36.10.14

Fax : 02.47.36.10.11

Mobile : 06.71.47.90.00

E-mail : annabelle.hulin@univ-tours.fr

Résumé :

Au-delà des rites et des légendes, des valeurs et d'une culture forte, le compagnonnage du Devoir présente de nombreuses spécificités qui justifient le choix de cet objet de recherche. Dans un contexte où les jeunes diplômés font face à des difficultés grandissantes pour trouver un emploi, où la France compte plusieurs millions de chômeurs, où les métiers manuels ont une image peu attrayante et où certaines filières de formation professionnelle sont dévalorisées, les compagnons du Devoir attirent chaque année un nombre toujours plus important d'individus.

Notre recherche, à vocation exploratoire, s'intéresse à la place et aux spécificités de la carrière des compagnons du Devoir dans le contexte socio-économique actuel et aux enjeux de cette culture à part.

Après avoir défini le concept d'employabilité et ses liens réciproques avec la notion de compétence (1.), nous nous intéresserons aux concepts d'identité et de socialisation professionnelle (2.). La dernière partie présente les résultats de notre étude empirique exploratoire (3.) et illustre les spécificités et les enjeux des différentes étapes de la carrière des compagnons du Devoir.

Mots clés : compagnon du devoir, carrière, rites, employabilité, transmission, compétence.

INTRODUCTION

L'origine du compagnonnage, qu'elle soit inspirée des légendes de la construction du Temple de Salomon à Jérusalem ou de la construction des cathédrales, renvoie à la vocation du devoir de transmettre. Tout compagnon se doit de transmettre ce qu'il a lui-même reçu (Guédez, 1994 ; Icher, 1999 ; De Castéra, 2003). Et c'est sur la base de ce devoir de transmission que se déroule la carrière de chaque compagnon.

Le compagnonnage du Devoir a souvent été relégué dans le domaine du folklore, il est même possible que certaines personnes soient surprises qu'on parle encore du compagnonnage au XXI^{ème} siècle. La perception de l'univers compagnonnique est longtemps demeurée celle d'une organisation close séparée par des croyances, des comportements et des valeurs qui semblent anachroniques. Le vocabulaire des compagnons, associé à des symboles, des normes et des rites séculaires, ont contribué à alimenter cette image passéiste (Icher, 1999). Néanmoins, les mouvements compagnonniques tiennent une place essentielle dans le monde de la formation professionnelle tel que nous le connaissons aujourd'hui. C'est vraisemblablement un ensemble d'actions proactives qui ont permis aux mouvements compagnonniques de traverser les siècles (Guédez, 1994).

Mais que signifie être compagnon dans notre société actuelle ? En effet, le compagnonnage apparaît aujourd'hui comme une école à « part » qui propose une certaine vision de l'homme, des métiers et de la formation professionnelle. L'étymologie du mot compagnon signifie « celui qui partage le pain ». Le terme a longtemps fait référence à celui avec qui l'on partage l'activité. Aujourd'hui, il nous renvoie à celui qui accompagne. Ces éléments nous paraissent intéressants quant à la compréhension des spécificités et des enjeux de la carrière d'un compagnon.

Au-delà des rites et des légendes, des valeurs et d'une culture forte, le compagnonnage présente de nombreuses spécificités qui justifient le choix de cet objet de recherche. Dans un contexte où les jeunes diplômés font face à des difficultés grandissantes pour trouver un emploi, où la France compte plusieurs millions de chômeurs, où les métiers manuels ont une image peu attrayante et où certaines filières de formation professionnelle sont dévalorisées, les compagnons attirent chaque année un nombre toujours plus important d'individus¹. Mais quel(s) point(s) commun(s) existe-t-il entre l'élève en classe de 3^{ème} qui se rend aux journées portes ouvertes annuelles des compagnons du Devoir, le compagnon sédentaire qui accueille des apprentis dans son entreprise, le compagnon qui vient d'accepter une charge de « prévôt »², l'aspirant qui prépare son « chef d'œuvre » de réception, le stagiaire qui est à la veille de la cérémonie d'adoption ?

Notre questionnement porte ainsi sur le déroulement de la carrière d'un individu dans le contexte du compagnonnage du Devoir, et à ses spécificités. Quelles sont les étapes clés de la carrière d'un compagnon du Devoir ? Quels sont les différents rites compagnonniques ? Quels sont les déterminants de la carrière d'un compagnon ? Quelle(s) signification(s) ont-ils pour les compagnons, les aspirants compagnons et les différentes parties prenantes ? Quel rôle joue ces différents rites dans le déroulement de la carrière des compagnons du Devoir et notamment pour leur employabilité sur le marché du travail et le développement des compétences ? Autrement dit, les compagnons du Devoir souffrent-ils d'une culture du diplôme encore bien ancrée en France ?

La première partie de notre étude est consacrée au concept d'employabilité et à la notion de compétence (1.). Après une présentation des concepts d'identité et de socialisation professionnelle (2.), nous nous consacrerons, dans une dernière partie, à l'explicitation des résultats de notre étude empirique exploratoire au sein de l'association ouvrière des compagnons du Devoir du tour de France (3.).

¹ 15000 compagnons sont aujourd'hui présents en France et dans le monde. Source : « Rencontre, créativité et développement », *Les Compagnons du Devoir*, février 2007

² « Prévôt : directeur d'une maison. En poste pour trois ans, il est choisi parmi les compagnons volontaires ayant achevé leur Tour. Il gère et anime la maison et supervise les relations entre les jeunes et les entreprises, aidé par la Mère pour l'intendance et le suivi psychologique, le Rouleur et le Premier en ville pour la formation et les liens avec les employeurs » (Hautin, Billier, 2000, p. 151).

1. AU CENTRE DU CONCEPT D'EMPLOYABILITE : LA NOTION DE COMPETENCE

L'employabilité est une forme de reconnaissance. Il s'agit pour le salarié d'avoir l'assurance de faire valoir ses compétences au-delà des frontières de l'organisation (Thierry, 1995 ; Gazier, 2006). Au centre de ce concept d'employabilité (1.1.), la notion de compétence peut être attachée à une personne (1.2.) ou à un collectif (1.3.) dans la réalisation d'une activité (Wittorski, 1997).

1.1. L'employabilité

L'employabilité n'aura pas la même signification pour le médecin, le travailleur social, le directeur des ressources humaines ou le ministère de l'emploi (Danvers, 2003). Généralement définie comme la capacité d'un individu à obtenir et à conserver un emploi, il n'existe pas de consensus sur la définition de l'employabilité (Gazier, 2006). Néanmoins, elle peut être reconnue fondamentalement comme la capacité à être employé sur le marché du travail. Cependant, il s'agit aussi de capitaliser et transférer ses compétences, de les évaluer et de les enrichir. Gazier (2006) retrace l'évolution du concept d'employabilité selon les contextes socio-économiques des époques successives. Il situe les enjeux de l'employabilité dans une dialectique entre capacités individuelles et conditions d'emploi. Il existe ainsi une coresponsabilité, et un intérêt mutuel, de l'entreprise et du salarié dans le développement de l'employabilité.

Au-delà du respect des exigences d'un métier et d'une activité, les individus doivent faire face à un besoin d'actualisation permanente de compétences, qui deviennent rapidement obsolètes. Dans cette perspective, Sauret et Thierry (1994) définissent l'employabilité comme « *la capacité individuelle de se maintenir en état de trouver un autre emploi que le sien, dans ou hors de son métier exercé actuellement. Cette capacité fait appel à la fois au bagage accumulé d'expériences et de compétences utiles dans son métier actuel ou ailleurs, à la volonté d'anticipation et à l'autonomie que chacun doit manifester pour prendre le dessus d'une situation de changement* ».

Il doit donc s'impliquer dans le développement de son employabilité à travers plusieurs points (Finot, 2000) :

- ✓ les facteurs statistiques : ce sont les critères socio-démographiques tels que l'âge, le sexe, la nationalité et la formation initiales ;
- ✓ les facteurs dynamiques : la motivation, la présentation de soi, la ponctualité, l'assiduité... ;
- ✓ les facteurs qualitatifs : la prise de conscience de ses compétences, la capacité à se situer sur le marché du travail interne et externe....

Les salariés doivent ainsi demeurer attentifs aux principaux facteurs d'inemployabilité qui sont (Thierry, 1995) : l'insuffisance de la formation continue, l'obsolescence rapide des compétences, l'absence ou le refus de mobilité professionnelle, l'incompréhension d'une gestion anticipée des ressources humaines, la culture du non-changement et le cercle vicieux « échec/ exclusion ».

L'employabilité relève d'une responsabilité partagée. Trois types d'acteurs y sont engagés : les salariés, les pouvoirs publics et les entreprises. Dans un contexte d'incertitude lié à l'emploi, le contrat psychologique entre l'entreprise et ses salariés a changé (Bader, 2006).

Au-delà du rôle de l'individu dans le développement de son employabilité, ce concept renvoie à plusieurs éléments (Thierry, 1995) :

- ✓ Les pratiques et politiques de gestion des ressources humaines telles que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation tout au long de la vie, la validation des acquis et de l'expérience (Danvers, 2003) et les politiques de mobilité professionnelle peuvent permettre de développer l'employabilité des salariés. En effet, comme le souligne Peretti (2007), l'objectif des politiques de mobilité est de donner la possibilité aux salariés de développer et de valoriser leurs compétences dans l'organisation.
- ✓ L'emploi et ses modes de gestion : l'employabilité permet d'analyser les processus de sélection des demandeurs d'emplois. Plus la sélection est forte, plus la compétition est forte et

plus le niveau de l'employabilité doit être important et actualisé. Les pouvoirs publics jouent un rôle majeur par la mise en place de réformes négociées et d'une politique de formation de base (Dietrich et *al.*, 2006).

La question de la compétence est donc au centre de la gestion de l'employabilité des individus. Des liens étroits sont entretenus entre compétence et employabilité. Il convient alors de préciser ces relations suivant les différents niveaux de compétences distingués dans la littérature.

1.2. Des compétences individuelles aux compétences collectives

Les compétences sont plus facilement appréhendées au niveau individuel. La notion de compétence fait l'objet d'une variété de définitions et d'usages. Nous retenons, dans le cadre de cette recherche, la définition proposée par le MEDEF³ (1998) : la compétence est « *une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer et, en lien avec les institutions, branches, système éducatif d'une part et les salariés d'autre part, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer* ». La compétence n'existe que lorsqu'elle est mise en œuvre dans son contexte de travail (Le Boterf, 2000).

Le Boterf (2000) ajoute que l'une des caractéristiques essentielles de la compétence consiste à choisir et à combiner des ressources (les savoirs, les savoir-faire, les aptitudes ou qualités, les ressources physiologiques et les ressources émotionnelles) par rapport à des objectifs à atteindre.

Les compétences peuvent être considérées comme une résultante de trois facteurs (Le Boterf, 2006a) :

- ✓ le savoir agir qui suppose de savoir combiner et mobiliser des ressources pertinentes (savoir-faire relationnels, savoir-faire techniques, savoirs et savoir-faire d'expérience...);
- ✓ le pouvoir agir qui renvoie à l'existence d'un contexte spécifique rendant possible la mise en œuvre de la compétence du professionnel ;
- ✓ le vouloir agir qui se réfère à la motivation personnelle de l'individu et au contexte incitatif mis en œuvre par l'organisation.

La littérature s'accorde sur le fait que la compétence collective représente davantage que la somme des compétences individuelles qui la composent (Zarifian, 1999 ; Le Boterf, 2006a ; Retour, Krohmer, 2006). Les compétences collectives relèvent d'une logique de co-élaboration et fonctionnent « *comme un outil de production d'une identité spécifique pour le groupe et comme un moyen de construction de nouvelles règles de relations entre les acteurs en présence [...] il y a donc production conjointe de compétences collectives et d'une identité collective* » (Wittorski, 1997, p. 129). Selon Bataille (2001, p. 67), « *la compétence collective serait la capacité reconnue à un collectif de travail de faire face à une situation qui ne pourrait être assumée par chacun de ses membres seul* ».

Le développement de la compétence collective est lié à un ensemble de facteurs individuels (le capital de compétences individuelles) et organisationnels (le style de management, les différentes interactions...).

Retour et Krohmer (2006) distinguent quatre attributs essentiels de la compétence collective :

- ✓ le référentiel commun : la qualité de la coopération entre les acteurs dépend beaucoup des représentations partagées (Le Boterf, 2006b). Elles permettent à chacun de savoir mieux ce qu'il peut attendre des autres, en quoi il peut leur être utile, quelles sont leurs contraintes et modes de fonctionnement ;
- ✓ le langage partagé : ce langage permet aux membres du collectif de travail de forger sa propre identité ;
- ✓ la mémoire collective permet de constituer une base de connaissances, de valeurs, de principes directeurs communs (Le Boterf, 2006a) ;
- ✓ l'engagement subjectif : « *les salariés prennent dans l'exercice de leur travail des initiatives, dont ils répondent : ils en sont responsables* » (Retour, Krohmer, 2006, p. 153).

³ MEDEF : Mouvement des entreprises de France.

La compétence collective est une résultante qui émerge de la qualité de la coopération entre les individus (Le Boterf, 2006a). Elle donne lieu à un savoir collectif ou une résolution collective de problèmes. Au niveau individuel, elle encourage les apprentissages individuels.

Le développement de l'intérêt porté aux compétences collectives, aussi bien au niveau théorique et conceptuel que pratique et managérial, est marqué par le développement de l'économie du savoir et de l'information (Le Boterf, 2006a). Le management des connaissances est en plein développement. Dès 1992, Drucker parlait de l'entrée dans l'ère du savoir (Drucker, 1992). Du point de vue stratégique, il est admis que les savoirs doivent être gérés comme des ressources matérielles. Il est impératif de disposer d'outils, de techniques et de méthodes pour gérer ces savoirs en tant qu'actifs stratégiques, afin de les faire fructifier ; c'est d'ailleurs là que réside désormais la clé de la compétitivité des entreprises (Tarondeau, 2003). Les concepts et théories du management des connaissances ont fait l'objet d'une vaste littérature depuis plus d'une décennie. D'un point de vue fonctionnel, Prax (2005, p. 23) définit le management des connaissances comme le fait de « *manager le cycle de vie de la connaissance depuis l'émergence d'une idée, formalisation, validation, diffusion, réutilisation, valorisation* ». Il s'agit d'une valorisation des ressources immatérielles de l'entreprise. Cette définition fait référence aux outils, méthodes et pratiques mis en œuvre tout au long du cycle de la connaissance. Certes, le management des connaissances nécessite l'utilisation de technologies de l'information et de la communication, mais il induit également une nouvelle forme de management des organisations (Mbengue, 2004). Il s'inscrit dans un processus dont chaque étape est essentielle (détection, création, recueil, organisation, diffusion et exploitation des connaissances).

Comme nous venons de le voir, l'employabilité révèle les mutations du travail et de l'emploi auxquelles travailleurs et entreprises sont contraints de faire face (Dietrich et *al.*, 2006). C'est donc à chaque salarié, avec le soutien de son entreprise, de gérer sa carrière, de développer et d'actualiser ses compétences. Par ailleurs, comme le souligne Zarifian (1999), l'organisation est ce qui permet de relier la compétence individuelle à la compétence collective. L'objet de notre recherche est donc d'identifier et d'analyser ce rôle d'interface, entre compétences individuelles et collectives, joué par l'AOCDTF⁴.

2. Entre identité et socialisation professionnelle : le « Devoir » des compagnons

Les compagnonnages désignent « *en premier lieu l'ensemble plus ou moins quantifiable d'hommes⁵ de métier – certains métiers – qui ont adhéré à un moment de leur vie à une association de formation particulière, basée sur un principe séculaire, celui d'un tour de France des villes dans lesquelles les compagnons possèdent un siège, un lieu d'accueil et de formation, un réseau de sociabilité et de placement* » (Icher, 1999, p. 11). La référence au « Devoir » a toujours été présente dans l'ensemble des évolutions que l'institution compagnonnique a connues (compagnons des Devoirs unis, compagnons du devoir de liberté, compagnons du Saint-Devoir de Dieu...). Le « Devoir » est généralement considéré comme la dimension identitaire des compagnons. Par extension, il désigne également le compagnonnage lui-même (Hautin, Billier, 2000 ; Icher, 1999 ; Icher, 2000).

2.1. La notion de « Devoir » chez les compagnons

Depuis leur origine, les compagnons maintiennent des concepts qui ont traversé les siècles : initiation, rites, fraternité, passion du métier, apprentissage, tour de France... La notion de « Devoir » intègre les principes essentiels du compagnonnage : transmission et retransmission, formation de l'homme dans et par le travail, éthique professionnelle, importance du voyage. Nous retrouvons ici l'objet même de l'Association ouvrière des compagnons du Devoir du tour de France, à laquelle nous consacrons la dernière partie de notre étude (3.).

⁴ AOCDTF : Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France.

⁵ L'AOCDTF accepte les femmes dans ses structures de formation depuis seulement quelques années. Les deux autres mouvements compagnonniques français ne sont pas encore féminisés.

La notion de « Devoir », qui désigne l'ensemble de l'idéal et des pratiques du compagnonnage (De Castéra, 2003), est considérée comme une culture ouvrière, où fraternité et transmission sont les deux principaux points d'ancrage. « *Aujourd'hui comme hier, le Devoir apparaît comme une valeur sacrée pour des compagnons qui lui accordent, bien plus qu'aux termes de métier et de travail, une dimension identitaire essentielle* » (Icher, 1999, p. 444).

Ce type de transmission est à rapprocher du concept de socialisation proposé par Nonaka et Takeuchi (1997). En effet, la connaissance peut faire l'objet d'une transmission grâce à l'opération de conversion, qui s'effectue à travers quatre modes (Nonaka, Takeuchi, 1997) : l'intériorisation, la combinaison, l'extériorisation et la socialisation. Cette dernière se réfère à la conversion de savoir tacite en savoir explicite, elle est réalisée par acquisition directe d'une connaissance par l'imitation (apprentissage du geste, entraînement), la pratique, l'observation (consciente ou inconsciente), l'interaction physique. Il s'agit notamment de transmettre des modèles mentaux ou des compétences techniques. Cette transmission peut se faire sans échanges verbaux. Par ailleurs, « *le seul transfert d'informations aura en général peu de sens, s'il est abstrait des émotions associées et des contextes spécifiques dans lesquels les expériences partagées sont scellées* » (Nonaka, Takeuchi, 1997, p. 84). L'écoute et l'observation des autres salariés sont des moyens pour se familiariser avec les savoir-faire du métier. La transmission, telle qu'elle s'effectue au sein du compagnonnage du Devoir, participe à la construction identitaire de l'homme dans sa totalité (Guédez, 1994).

Le « Devoir » fait également référence aux obligations des compagnons (Guédez, 1994). Il s'agit notamment du respect des principes énoncés dans la Règle des compagnons⁶ et, notamment, l'interdiction de divulguer aux « profanes » le contenu initiatique des différentes cérémonies (adoption et réception). Ce secret des compagnons, que certains préfèrent nommer silence, ne concerne que le contenu des cérémonies. Cette pratique a d'ailleurs longtemps focalisé l'attention du public sur le « mystère » des compagnons du Devoir.

2.2. Identité et socialisation professionnelle des compagnons du Devoir

En France, la profession est un élément important d'intégration sociale et de reconnaissance d'une identité sociale (Dubar, Tripier, 1999). La formation professionnelle, l'insertion professionnelle, l'accès à des responsabilités sont autant de moments importants de construction de l'identité professionnelle.

Dubar et Tripier (1999) distinguent les quatre principaux sens de la notion de profession, qui correspondent à quatre points de vue différents :

- ✓ La profession comme déclaration : il s'agit de l'identité professionnelle, « *la profession est quelque chose qui s'énonce publiquement et qui est lié à des croyances politico-religieuses* » (Dubar, Tripier, 1999, p. 10).
- ✓ La profession comme emploi : elle est considérée comme la classification professionnelle, elle représente « *le travail que l'on fait dès lors qu'il permet d'en vivre grâce à un revenu* » (Dubar, Tripier, 1999, p. 11).
- ✓ La profession comme métier : elle est définie comme spécialisation professionnelle considérée comme un métier.
- ✓ La profession comme fonction : elle est identifiée également comme la position professionnelle dans l'organisation.

La profession est considérée comme lieu de socialisation. Comme le souligne Sainsaulieu (1997), l'organisation dans laquelle s'inscrit l'expérience professionnelle de l'individu constitue un lieu fondamental dans la construction de son identité professionnelle. Le travail est ainsi devenu un lieu de production identitaire. De plus, pour devenir membre d'un groupe ou d'une organisation, l'individu passe par une phase de socialisation qui lui permet de se familiariser et d'intégrer les caractéristiques de ce groupe ou de cette organisation ; il s'agit alors du processus de socialisation organisationnelle.

⁶ Nous revenons sur le contenu de la Règle des compagnons dans la troisième partie de cette recherche.

En effet, comme le soulignent Lacaze et Fabre (2005, p. 291), « *il peut donc arriver que selon les emplois, les nouvelles recrues d'une organisation (cf. socialisation organisationnelle) soient déjà en partie socialisées aux normes du métier (cf. socialisation professionnelle)* ».

L'identité professionnelle « *permet aux membres d'une même profession de se reconnaître eux-mêmes et de faire reconnaître leur spécificité à l'extérieur. Elle suppose donc un double travail d'unification interne d'une part, de reconnaissance externe d'autre part* » (Ion, 1990, p. 91). La culture du métier, de l'organisation, les structures de formation, les différents modèles participent à la structuration de cette identité.

Le cadre du compagnonnage du Devoir s'inscrit dans la dimension identitaire et socialisante de la construction des compétences (individuelles et collectives) des compagnons. Dès lors, notre recherche propose d'analyser des éléments théoriques et conceptuels dans le contexte de l'association ouvrière des compagnons du Devoir du tour de France.

3. Les compagnons du Devoir porteurs d'une histoire de plusieurs siècles, ancrés dans le XXIème siècle

L'association ouvrière des compagnons du Devoir du tour de France (AOCDTF) présente de nombreuses spécificités qui expliquent notre choix pour cette étude. De manière générale, l'importance de ses effectifs et ses liens très étroits avec de nombreux partenaires institutionnels font de cette association le plus visible des mouvements qui composent le compagnonnage français actuellement.

3.1. Présentation de l'association ouvrière des compagnons du Devoir du tour de France

Les historiens situent l'apparition des premières sociétés compagnonniques au Moyen-âge lors de la construction des cathédrales et des châteaux. Dès l'origine, les compagnons vont se regrouper par métier et faire référence à la légende de l'un des trois héros fondateurs, lors de la construction du temple de Jérusalem⁷ : Salomon, Maître Jacques⁸ et Soubise⁹.

La Révolution Française marque un tournant pour le système compagnonnique avec l'abolition des corporations. L'institution compagnonnique est liée à l'organisation des corporations. Néanmoins, « *alors qu'il [le modèle des corporations] postule la possibilité pour tout compagnon de parvenir à la maîtrise, les chances de promotion sont de plus en plus réservées aux fils de maître* » (Dubar, Tripier, 1999, p. 29). C'est cette crise du système corporatiste qui entraîna le rejet de ce modèle par les compagnons (Dubar, Tripier, 1999 ; Hautin, Billier, 2000).

Plus tard, la révolution industrielle marque le déclin des compagnonnages au XIXème siècle, parallèlement à une évolution des principes de l'organisation du travail (Touraine, 1966). De plus, les ouvriers d'usine se tournent davantage vers les syndicats, qui reprennent certains éléments de la culture compagnonnique mais qui s'étendent bien au-delà des individus du « métier ».

En plus de leurs querelles internes¹⁰, les compagnonnages ont dû faire face aux interdictions politiques et religieuses tout au long de leur histoire. Ainsi, malgré plusieurs efforts d'unification, ils se sont toujours distingués par leur pluralité et leurs diverses sensibilités (Icher, 1999). Il est d'ailleurs difficile d'évoquer le compagnonnage dans sa globalité, tant les disparités peuvent être importantes (Guédez, 1994 ; Icher, 1999).

En France, on distingue actuellement trois organisations compagnonniques :

⁷ 930 avant JC.

⁸ Ouvrier qui aurait participé au chantier de la construction du temple de Jérusalem.

⁹ La légende de Soubise est étroitement liée à celle de Jacques. Il s'agit d'un architecte qui aurait participé au chantier voulu par Salomon.

¹⁰ Les sociétés compagnonniques ont connu, pendant longtemps, de violents affrontements.

- ✓ l'Union compagnonnique des compagnons du tour de France des Devoirs Unis (UC),
- ✓ la Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment (FCMB),
- ✓ l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France (AOCDTF), à laquelle nous nous intéressons dans cette étude.

Cette dernière a été créée officiellement le 8 juillet 1941 sous l'impulsion du compagnon tailleur de pierre Jean Bernard dit « la Fidélité d'Argenteuil », face au besoin important de rénovation du compagnonnage en réponse aux exigences de la société du XXème siècle et aux mutations rapides du marché du travail. Le projet du compagnon Jean Bernard est marqué par le besoin de différenciation de la franc maçonnerie (interdite pendant l'occupation allemande et sous le régime de Vichy). La création de l'AOCDTF¹¹ sera ainsi synonyme de nouveaux rites et de nouveaux statuts. Néanmoins, la confusion entre compagnonnage et franc maçonnerie est encore très ancrée dans l'esprit du grand public à l'heure actuelle. Equerre et compas, usage des trois points, port des couleurs, cérémonies initiatiques, secret... sont autant d'éléments qui contribuent à entretenir cette confusion¹².

Constituée selon la loi de 1901, cette association regroupe les compagnons des corps de métiers traditionnels du compagnonnage du Devoir : tailleurs de pierre, maçons, charpentiers, couvreurs, serruriers, ébénistes, plombiers, plâtriers, carrossiers, chaudronniers, mécaniciens, maréchaux-ferrants, tapissiers, selliers, cordonniers, maroquinières, boulangers, pâtisseries, tonneliers, jardinier-paysagiste, électricien. Les compagnons du Devoir se situent dans la démarche de formation tout au long de la vie avec trois types d'actions :

- ✓ la formation initiale en apprentissage pour acquérir les bases d'un métier,
- ✓ le tour de France pour se perfectionner dans son métier par le voyage,
- ✓ la formation continue pour les salariés qui souhaitent parfaire et approfondir leurs compétences dans certains domaines.

La finalité de ces différents dispositifs et actions est la « *formation d'hommes et de femmes de métiers par le métier* ». En effet, l'apprentissage tout au long de la vie peut être défini comme « *toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ ou liée à l'emploi* »¹³.

La formation compagnonnique attache autant d'importance aux principes éthiques qu'aux différents rites et symboles, qui composent la culture des compagnons du Devoir (Guédez, 1994, De Castéra, 2003). Au niveau symbolique et rituel, un des exemples les plus importants est la canne remise aux aspirants compagnons lors de la cérémonie d'adoption. Elle est le symbole de l'homme qui voyage (Icher, 2000). Les couleurs sont un autre des attributs symboliques du compagnonnage du Devoir. Ces rubans portés en étoile sont remis lors de l'adoption et sont progressivement frappées de plusieurs emblèmes (suivant les différents rites existants).

3.2. Méthodologie

Notre méthodologie repose sur deux techniques de collectes de données :

- ✓ Une étude documentaire : qui a porté sur la lecture et l'analyse du journal diffusée par l'association depuis 1941, des publications liées aux colloques organisés par l'association, des plaquettes et outils de communication proposés par l'association.
- ✓ Des entretiens semi-directifs : treize entretiens semi-directifs ont été administrés auprès d'acteurs impliqués dans l'association des compagnons du Devoir, que nous pouvons regrouper en deux catégories :

¹¹ AOCDTF : Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France.

¹² Icher (1999) dresse un panorama des principaux points de rapprochement et de différenciation entre compagnonnage et franc maçonnerie.

¹³ Ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (2008).

- Encadrement/ siège social : directeur de la formation, des études et de la recherche, chargé de développement en région, directeur de l'institut des métiers de la maçonnerie, directeur de l'institut de la transmission, provincial¹⁴.
- Opérationnels : prévôts, dame hôtesse, apprenti menuisier, aspirant menuisier, aspirant plombier, compagnon itinérant maçon et compagnon sédentaire chaudronnier.

Ces entretiens, d'une durée de deux heures environ, ont tous été enregistrés et retranscrits.

Le positionnement épistémologique de cette étude est interprétativiste dans la mesure où l'objectif est de comprendre le fait en situation et d'accéder à la connaissance dans son contexte. Il y a une véritable nécessité de comprendre en profondeur la spécificité du contexte organisationnel et environnemental pour saisir les logiques d'acteurs (Perret, Séville, 2004).

Cette enquête exploratoire s'appuie sur une méthodologie de recherche qualitative. Le recours à ce type d'analyse s'intègre dans un processus plus général d'action « *multi-sites, multi-méthodes* » (Smith, Louis, 1982). L'utilisation de cette méthode d'analyse pose nécessairement le problème de la nature et de la sélection de l'échantillon. Ce type de recherche, contrairement aux méthodes quantitatives, fait appel à des échantillons restreints comparés à ceux des enquêtes statistiques.

La réalisation des entretiens s'est effectuée avec un guide, composé de trois questions principales :

- ✓ Quelles sont les valeurs du compagnonnage du Devoir ?
- ✓ Quelle est le déroulement de la carrière des compagnons du Devoir ?
- ✓ Comment s'exerce la transmission chez les compagnons du Devoir ?

Ces éléments méthodologiques à l'esprit, nous présentons maintenant les étapes clés et principes fondamentaux de la carrière des compagnons du Devoir.

3.3. Les étapes clés de la carrière des compagnons du Devoir : entre apprentissage, initiation et transmission

La carrière de chaque compagnon du Devoir présente certaines similitudes propres au compagnonnage : l'apprentissage, l'adoption, la réception et la sédentarisation¹⁵, qui eux-mêmes révèlent certains principes fondamentaux : l'accueil, le métier, la vie communautaire, le voyage et la transmission. Nous considérons ici la carrière comme une succession d'emplois (Peretti, 2007). Selon Guédez (1994, p. 72), la carrière chez les compagnons du Devoir est un « *véritable cheminement au sens philosophique du terme, et prend de la sorte l'allure d'un parcours initiatique* ».

Pour reprendre les paroles du directeur de la formation, des études et de la recherche de l'association, les actions du compagnonnage du Devoir peuvent se résumer de la façon suivante :

- ✓ la finalité : l'homme,
- ✓ le moyen : le métier,
- ✓ la démarche : la transmission.

✓ L'accueil

L'accueil tient une place essentielle dans le système compagnonnique. Il peut s'envisager selon deux perspectives : l'aspect humain et l'aspect matériel.

« *L'accueil chez les Compagnons, il est important, puisqu'on s'est toujours dit que c'était un peu le premier contact et qu'on se devait de tout dire dès le départ* »

Extrait entretien chargé de développement en région

¹⁴ Le provincial est un des élus locaux de l'association. Il représente sa « province » et est chargé de la coordination des différents acteurs au niveau local.

¹⁵ Cf. annexe 1 : le déroulement « type » de la carrière d'un compagnon du Devoir.

Chaque siège compagnonique, ou chaque maison¹⁶, est un lieu d'hébergement, de restauration, de formation, de culture et d'échange. La création et l'aménagement de chaque Maison a respecté le principe suivant : « *offrir aux jeunes ouvriers un cadre fonctionnel et agréable pour leurs études et leurs travaux, tout en montrant aux visiteurs (nouveaux venus dans l'univers compagnonique) que le compagnonnage n'est pas une institution archaïque ou anachronique* » (Icher, 1999, p. 155).

Le choix de la terminologie utilisée pour nommer ces lieux d'accueil des compagnons est également chargé de sens.

« *le mot maison n'est-il pas porteur d'un symbole féminin, avec le sens du refuge, de la protection du sein maternel, ou tout simplement de la mère ?* »

Extrait journal « Compagnonnage » - n°564, septembre 1991

Lors de l'accueil des jeunes dans les maisons, deux acteurs jouent notamment un rôle essentiel : le prévôt¹⁷ et la Mère¹⁸. Cette dernière est là pour garantir une atmosphère familiale, chaleureuse et amicale. Les compagnons lui voue d'ailleurs un profond respect et l'appellent « notre Mère ». Selon la Règle¹⁹ des compagnons du Devoir, « *toute irrévérence à notre Mère constitue un manquement grave et blâmable, non réparable par l'amende* ».

« *Le Prévôt insiste surtout sur le plan métier, contrat – l'intervention de la Mère est davantage axée sur la vie de la Maison, la formation culturelle, les loisirs, la vie dans le respect de la Règle des Compagnons* »

Extrait journal « Compagnonnage » - n°564, septembre 1991

✓ **Le métier**

Les compagnons du Devoir ont une approche spécifique de la notion de métier. Le métier est porteur d'identité et représente « *une communion de l'esprit, qui conçoit, qui trouve une solution à un problème ou planifie l'exécution d'un projet, et de la main qui réalise grâce à la maîtrise de l'outil de l'expérience* » (Hautin, Billier, 2000, p. 51).

« *Le métier est porteur d'identité, il est objet de transmission, c'est une réalité pérenne* »

Extrait entretien directeur de la formation des études et de la recherche

La définition de la notion de métier soulève également la question des caractéristiques des métiers pouvant être acceptés au sein du compagnonnage du Devoir. Par essence, le compagnonnage du Devoir se cantonne aux seuls métiers dits manuels, mais quels métiers peuvent aujourd'hui être considérés comme manuels ? Lors d'un entretien, le conservateur du musée du compagnonnage de Tours soulignait que le travail de la matière est l'une des caractéristiques des métiers compagnoniques. Mais, il ajoutait que l'AOCDF²⁰ a intégré récemment le métier d'électricien. Le travail de l'électricien peut-il vraiment être considéré comme un travail de la matière ? De plus, si l'on considère les évolutions des technologies de l'information et de la communication, quels sont les attributs d'un métier compagnonique dans la société actuelle ?

« *C'est quoi un métier manuel ? C'est un métier où on se sert de ses mains. Ok très bien mais on se sert autant de sa tête, la main elle marche pas sans la tête. C'est réducteur ça va pas ça ! C'est quoi le métier d'un chirurgien ? Le type s'il est pas bon de ses mains... c'est un métier manuel !! [...] Ben ça on le dit jamais par contre* »

Extrait entretien responsable institut de la transmission

¹⁶ 85 maisons de compagnons de taille variable sont présentes en France, dont 39 abritent leur propre Centre de Formation des Apprentis (CFA).

¹⁷ Cf. note n°2 page 2.

¹⁸ Toutes les femmes qui tiennent une maison des compagnons ne sont pas Mère. Elles doivent être reçues par les Compagnons. Tant qu'elles ne sont pas Mères, elles sont appelées dame-économe ou dame-hôtesse.

¹⁹ Règle : ensemble des règles de conduite que doivent respecter les jeunes qui vivent et suivent une formation dans la maison des compagnons (www.compagnons-du-devoir.com).

²⁰ AOCDF : Association Ouvrière des Compagnons du Tour de France.

✓ La vie communautaire

La vie communautaire est un élément essentiel de la formation compagnonnique. Le quotidien est ponctué par les cours du soir, les causeries²¹, les cours de trait²², les sorties pédagogiques et culturelles, les gâches²³ et le respect de la Règle²⁴ des compagnons.

L'accompagnement rythme cette vie communautaire. Il s'exerce de différentes façons : l'écoute de la Mère face aux problèmes personnels que les jeunes peuvent rencontrer, la présence des « anciens » dans la vie de la Maison, le soutien des autres jeunes lors du travail à l'atelier... En effet, la vie communautaire aide les compagnons à affronter les périodes de doute et les difficultés. Chaque compagnon s'intègre dans un groupe avec une dynamique propre. La vie communautaire et l'aspect collectif jouent donc un rôle majeur dans le système compagnonnique. En effet, « *la dynamique collective fonctionne aussi l'atelier ou sur les chantiers, mais encore bien plus dans les cours, où sont mélangés des jeunes de première et deuxième années* » (Hautin, Billier, 2000, p. 71).

« On sait toujours qu'il y aura quelqu'un pour nous aider »

Extrait entretien responsable institut des métiers de la maçonnerie

« tu vas vivre avec des jeunes plus âgés que toi, qui vont te transporter, qui vont te soulever vers le haut »

Extrait entretien apprenti menuisier

L'accompagnement est considéré par Le Boterf (2006b) comme l'un des dispositifs essentiels de la professionnalisation des individus. Dans la période de transition entre la vie scolaire et la vie professionnelle, les individus ont des besoins élevés de sécurité, de stabilisation et d'informations. L'intégration dans le monde du travail et de l'entreprise peut être source de déstabilisation et de questionnements. « *Pour construire et mettre en œuvre ses compétences, le professionnel a besoin de sens* » (Le Boterf, 2000, p. 183). Le champ d'application, dans lequel s'exerce la compétence, et l'objectif à atteindre, doivent avoir un sens pour l'individu (Dejoux, 2001 ; Le Boterf, 2006a). Cependant, la notion même de sens du travail peut prêter à discussion.

« Chaque homme est un professionnel en devenir, et s'il est en devenir, il faut l'accompagner »

Extrait entretien directeur des études, de la formation et de la recherche

Le langage compagnonnique est un des aspects essentiels de cette vie communautaire. En effet, les compagnons du Devoir ont développé un langage très riche (pour ne citer que quelques exemples : la gâche, les causeries, le prévôt, les lapins, la cayenne, le rôleur, côterie...) ²⁵ que chaque compagnon a pour obligation d'utiliser.

²¹ Cf. note n°25 page 11.

²² « *Trait : désigne l'art de dessiner, de tracer les volumes en pénétration. L'enseignement du trait est une des particularités du compagnonnage* » (Icher, 1999, p. 568).

²³ Cf. note n°25 page 11.

²⁴ Cf. note n°19 page 10.

²⁵ Gâche : « *la responsabilité, la mission [...] acceptée par un compagnon finissant son tour et qui se sédentarise pour la mener à bien (exemples : prévôt, chargé de cours...)* » (Hautin, Billier, 2000, p. 150).

Causerie : débats/soirées à thèmes menés par des intervenants (compagnons ou extérieurs).

Lapin : surnom donné aux apprentis.

Cayenne : lieu de réunion des compagnons de certains corps de métiers (www.compagnons-du-devoir.com).

Rôleur : *compagnon chargé, pour un temps limité, de l'accueil et du placement des arrivants. En outre, il assure le levage d'acquit et la conduite des partants. Il a également pour mission de convoquer les assemblées, de visiter les malades, de s'occuper de l'organisation et du bon déroulement des fêtes et banquets compagnonniques* » (Icher, 1999, p. 567).

Côterie : appellation générique donnée aux compagnons travaillant en hauteur, souvent sur des échafaudages (www.compagnons-du-devoir.com).

✓ L'apprentissage

Les apprentis travaillent six à huit semaines en entreprise et se retrouvent ensuite deux semaines en centre de formation des apprentis (CFA) dans le but d'acquérir les bases d'un métier. Les itinérants²⁶ travaillent toute la journée en entreprise et suivent quotidiennement des cours du soir. L'immense majorité des formateurs sont des compagnons itinérants en fin de tour de France ou sédentaires.

Dans ce type de formation, la littérature existante sur le sujet, ainsi que les nombreuses expériences de terrain, reconnaissent l'importance de la période en entreprise. L'apprentissage s'opère aussi bien sur des savoirs, des savoir-faire que des savoir-être (Fredy-Planchot, 2007). Cette période d'apprentissage est caractérisée par un accompagnement humain très présent (maître d'apprentissage, compagnons itinérants, aspirants, Mère, dame hôtesse...).

« *L'apprentissage en soi est un moment important dans la vie. Je crois que tous les gens qui ont été apprentis dans leur vie, qu'ils aient continué dans le métier ou pas, restent très attachés à cette période là* »

Extrait entretien responsable institut de la transmission

✓ L'adoption

Le cheminement de la carrière d'un individu au sein du compagnonnage est marqué par des cérémonies initiatiques et des titres particuliers. L'adoption représente le premier degré de cette initiation. Elle marque l'appartenance à la communauté, à la suite de celle-ci l'individu prend le titre d'aspirant. Il reçoit son premier nom compagnonnique²⁷, sa canne et ses couleurs frappées aux marques de son métier²⁸. L'aspirant est déjà quelqu'un qui se perfectionne dans son métier, qui a déjà suivi une période d'apprentissage. Selon les statuts de l'association, « *l'aspirant est celui dont on prépare la conscience professionnelle par le tour de France* »²⁹.

Le terme d'adoption est chargé de sens et de signification quant aux particularités et à l'intensité de la culture compagnonnique ; en effet le dictionnaire *Larousse* donne deux définitions intéressantes de cette terminologie :

« *1 – Adopter un enfant, le prendre légalement pour fils ou pour fille et créer un lien de filiation légale. 2 - Faire sien, admettre ou prendre par choix, par décision* ».

« *les compagnons c'est une famille, on est adopté par la famille* »

Extrait entretien responsable institut des métiers de la maçonnerie

L'adoption est une des étapes importantes de la construction de l'identité professionnelle des compagnons.

« *c'est très identitaire le moment où ils deviennent aspirants* »

Extrait entretien Prévôt

✓ Le voyage

L'origine de la formation compagnonnique repose davantage sur l'importance du voyage que sur le dispositif d'alternance dans le cadre des contrats d'apprentissage. Cette formation par le voyage est une des spécificités du compagnonnage. Elle dépasse très largement la transmission des gestes et des savoirs professionnels, elle représente une culture, un système de valeurs partagées, une compréhension du monde et de la société.

²⁶ Ce sont les aspirants qui effectuent leur tour de France. L'aspirant vient d'être adopté par la communauté des compagnons du Devoir, il se prépare à devenir compagnon.

²⁷ Il peut être extrêmement surprenant d'observer la façon dont les compagnons du Devoir s'appellent entre eux. Le nom compagnonnique d'un aspirant est seulement composé de sa région d'origine.

²⁸ Par exemple, le symbole du labyrinthe y est inscrit. Il représente le long chemin qui conduit à un état de maturité suffisant. On trouve également la tour de Babel, la pyramide...

²⁹ Statuts déposés le 19 juillet 1941 – Journal officiel de l'Etat français du 30 juillet 1941.

Sur le marché du travail, les individus doivent s'adapter aux évolutions des organisations et aux exigences de la mobilité professionnelle, et c'est là tout l'enjeu de la formation par le voyage proposée par les compagnons du Devoir. Le voyage, tel qu'ils l'entendent, entraîne différentes formes de mobilité : géographique bien sûr mais aussi verticale, latérale, horizontale et fonctionnelle. Le tour de France est l'un des modes majeurs de la transmission, il dépasse d'ailleurs aujourd'hui très largement les frontières nationales. Il s'exerce dans le cadre juridique d'un contrat de professionnalisation.

Dans ce contexte, le carnet de voyage est un outil d'accompagnement, d'évaluation et de reconnaissance du développement des compétences de l'itinérant lors de son tour de France.

« *Le voyage c'est dépaysant je veux dire ; moi je ne conçois même pas qu'on puisse avoir envie de rester chez soi* »

Extrait entretien apprenti menuisier

« *Notre institution conçoit le voyage comme une possibilité tout à fait exceptionnelle de connaître le monde et de découvrir la vie à travers la pratique d'un métier* »

Extrait du journal « Compagnonnage » - n°565, octobre 1991

✓ La transmission

Comme nous l'avons déjà souligné, les compagnons ont un « Devoir », il s'agit de l'obligation librement consentie de transmettre. C'est une des raisons d'être du compagnonnage depuis plusieurs siècles et elle ne peut concerner exclusivement le seul métier. ...« *L'apprentissage d'un métier, la pratique de celui-ci et sa transmission, sont l'assise fondamentale du Compagnonnage* » (De Castéra, 2003, p. 53).

Chacun des acteurs clés du compagnonnage a un rôle à jouer sur une dimension spécifique de la transmission : savoir-faire, valeurs, connaissances techniques, savoir-être. Elle concerne aussi bien les éléments techniques liés au métier que l'enseignement compagnonnique, les règles de vie en communauté et les différents principes éthiques.

« *Nous sommes très attachés à l'image du maître qui transmet directement à un jeune, mais cette image est incomplète si, à ce maître, ne s'ajoute pas la présence active de compagnons et d'aspirants déjà chevronnés qui, chacun à sa place, peuvent assumer une part de l'enseignement. De même que chaque génération a son rôle, de même dans l'équipe de chaque corps de métiers, les compagnons et les aspirants prennent part, chacun selon ses possibilités, à cette tâche de transmission* »

Extrait du journal « Compagnonnage » - n°385, avril 1975

« *Transmettre quelque chose, c'est une théorie plus ce que l'on est soi* »

Extrait entretien responsable institut de la transmission

Les compagnons considèrent la transmission comme le moyen principal pour préparer l'avenir. Il s'agit alors de faire évoluer les connaissances et les compétences suivant les époques et les contextes socio-économiques.

« *Pour moi l'acte de transmettre, c'est déjà une capacité à comprendre l'autre, à se mettre au niveau de l'autre et faire cet effort d'essayer de comprendre l'autre, de se mettre à son niveau, c'est forcément un acte de générosité [...] on formalise dans l'enseignement compagnonnique cet acte de transmission, on s'engage à ça, on est condamné à ça, être compagnon c'est donner, c'est partager, tout prend son sens* »

Extrait entretien responsable institut de la transmission

La transmission, telle qu'elle est entendue par les compagnons du Devoir, prend tout son sens dans la vie communautaire et dans la Maison des compagnons. « *Le lieu de transmission par excellence n'est autre que la cayenne³⁰, endroit symbolique où l'on reçoit les nouveaux compagnons, les nouveaux*

³⁰ Cf. note n°19 page 10.

frères en Devoir auxquels on transmet une part de l'héritage d'un compagnonnage, dont ils ont désormais à leur tour la charge, le devoir de transmettre les valeurs » (Icher, 1999, p. 510).

La rédaction de l'*Encyclopédie des métiers*³¹ opère une rupture avec la tradition orale de transmission présente, depuis plusieurs siècles, chez les compagnons du Devoir.

« Chez nous vous savez, c'est pas pareil qu'ailleurs, on fait pas de la formation et de l'enseignement on transmet [...] c'est naturel, c'est inné, on transmet »

Extrait entretien directeur des études, de la formation et de la recherche

✓ **La réception – la réalisation du chef d'œuvre**

Le chef d'œuvre réalisé en vue de la cérémonie de réception va permettre à un aspirant de devenir compagnon. Cette étape marque le passage du statut d'aspirant à celui de compagnon itinérant. Le chef d'œuvre doit démontrer les compétences professionnelles de l'aspirant. L'individu reçoit alors son nom compagnonnique définitif³². A la suite de cela, le compagnon itinérant peut prendre, par exemple, des responsabilités dans une Maison de compagnons pendant deux à cinq ans (prévôt³³, maître de stage, rouleur³⁴).

La réception d'un compagnon marque l'engagement dans un nouveau processus de formation, d'apprentissage et de transmission. Le chef d'œuvre est un travail gratuit qui est ensuite « offert » à l'association. Il matérialise à la fois l'habileté technique et la pleine adhésion philosophie du compagnonnage (Guédez, 1994).

« la vie compagnonnique, les repas, les cérémonies [...] c'est quelque chose qu'on peut vivre nulle part ailleurs [...] c'est quand même quelque chose qui a sa vie, les compagnons c'est unique quoi »

Extrait entretien apprenti menuisier

Dans certaines occasions, un groupe de compagnons peut effectuer un chef d'œuvre collectif.

✓ **La sédentarisation**

Quand le compagnon itinérant décide de mettre fin à son voyage, celui-ci s'installe à son domicile et se sédentarise. Dans la plupart des cas, il prend part à la vie de la Maison des compagnons la plus proche de son domicile. Lors de la sédentarisation, la formation continue est souvent une évidence pour les compagnons du Devoir.

³¹ « Le sens de ce travail est de permettre à chaque corps de mieux définir sa vocation dans le monde actuel. Au contraire de celle de Diderot entièrement centrée sur les techniques envisagées pour elles-mêmes, cette nouvelle encyclopédie situe les techniques dans la finalité de l'œuvre à accomplir au service de l'homme et tente de réconcilier l'efficacité avec le patrimoine culturel dont les Compagnons sont les héritiers » (De Castéra, 2003, p. 63).

³² Le nom compagnonnique définitif est composé de deux parties. La première partie correspond à la région d'origine de l'individu. Et la seconde partie symbolise une vertu que le compagnon doit travailler ou qu'il possède déjà. On peut citer comme exemples : Avignonnais la Vertu, la Fidélité d'Argenteuil, Normand la Clef des Cœurs...

³³ Cf. note n°2 page 2.

³⁴ Cf. note n°25 page 11.

Nous avons synthétisé les différents principes explicités dans notre étude, à travers le diagramme suivant :

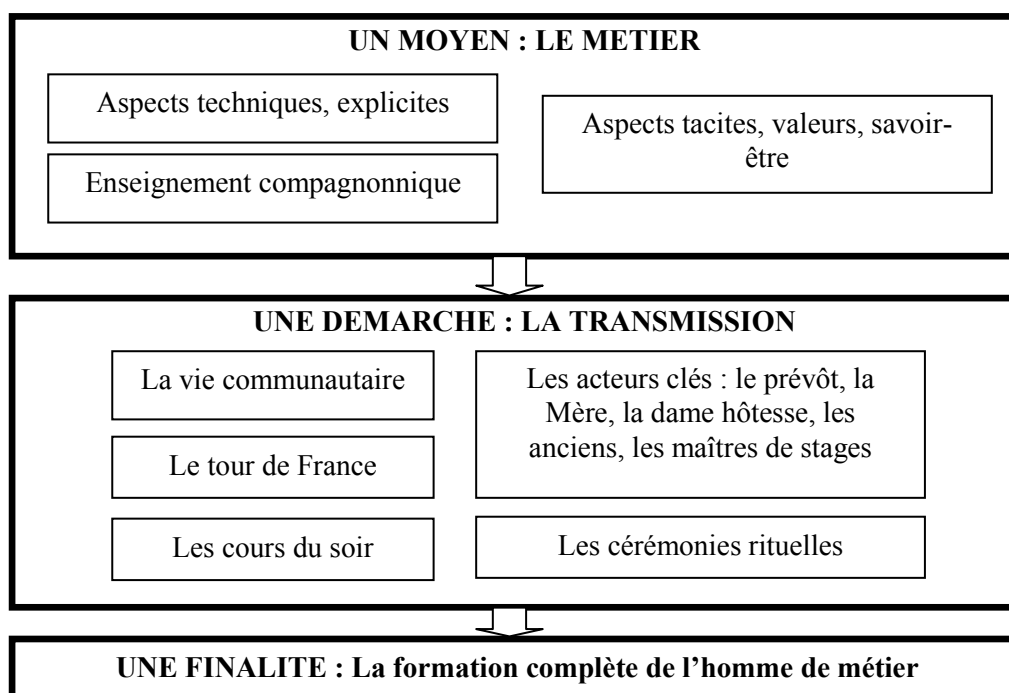


Schéma 1 : la démarche de formation compagnonnique

CONCLUSION

Les cadres et les seniors apparaissent actuellement comme des sujets privilégiés des travaux sur la gestion des carrières (Hennequin, 2006). Malgré son histoire de plusieurs siècles, le système compagnonnique a fait l'objet de très peu de recherches en sciences de gestion. Un des intérêts de notre travail est donc de proposer une analyse de ce modèle sous l'angle de la gestion des carrières.

Comme nous l'avons vu, c'est à chaque salarié, avec le soutien de l'organisation à laquelle il appartient, de gérer sa carrière, de développer et d'actualiser ses compétences. Les compagnons du Devoir propose un modèle de carrière spécifique, marqué par des rites et une culture séculaire. Ce modèle a pour objectif la construction de l'homme dans sa globalité, intégré dans la société à laquelle il appartient. En transmettant sa culture, l'association ouvrière des compagnons du Devoir du tour de France maintient une identité qui lui sert à mobiliser ses membres autour d'un projet fédérateur.

Par ailleurs, l'évolution du travail et des organisations, l'intégration des individus préoccupés par le spectre du chômage et de l'exclusion, le rôle des acteurs concernés par la formation et l'emploi sont autant de déterminants plaidant pour la compréhension du système de formation compagnonnique. En effet, la perspective du chômage est quasiment inexistante pour les compagnons du Devoir, tout métier confondu. « *Les jeunes constatent que, année après année, le compagnonnage demeure une arme anti-chômage efficace* » (Icher, 1999, p. 246). Néanmoins, ils ne possèdent généralement pas de diplôme au-delà du niveau CAP³⁵. « *Il y a cette différence essentielle que le diplôme est seulement la sanction d'un savoir acquis, alors que la réception du Compagnon est aussi la consécration d'une volonté de perfectionnement* » (De Castéra, 2003, p. 96). Mais comment les organisations peuvent-elles s'inspirer de ce modèle ?

La frontière entre les termes de tuteur, mentor, coach, maître d'apprentissage, maître de stage, compagnon, parrain, référent est encore mal définie et occasionne des imprécisions. De façon

³⁵ CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.

générale, nous parlons de tutorat : « *chaque fois que l'on constate auprès d'agents dont ce n'est précisément pas la fonction principale, et pour une durée qui reste généralement limitée, la présence d'activités qui contribuent directement à la survenance chez d'autres agents de transformations identitaires correspondant au champ même de cette fonction principale* » Barbier (1996, p. 8). Ainsi défini pour tenir compte de la diversité des acceptations de la notion, le tutorat recouvre des pratiques variées. En effet, « *il n'existe pas de tutorat type et pas davantage de tuteur type* » (Gérard, 1997, p. 94). Dans une perspective de compréhension des enjeux de ces différentes pratiques, il conviendrait d'explicitier les éléments de différenciation et de rapprochement existants dans l'utilisation de ces différentes notions.

D'un point de vue méthodologique, cette recherche, à vocation exploratoire, représente une première étape dans la construction de notre étude de cas « extrême » (Yin, 1994) sur les enjeux de la transmission des compétences dans le contexte spécifique de l'AOCDTF³⁶. Néanmoins, l'ensemble de cette étude doit être appréhendé avec beaucoup de prudence. Il paraît difficile de généraliser les résultats issus de cette dernière en raison principalement d'un manque de validité externe due à la faiblesse de l'échantillon. Dès lors, toute généralisation est impossible et rien, à priori, ne permet de prouver que l'ensemble des conclusions dépasse le cadre de l'association dans cet échantillon. Cette observation encourage alors à la poursuite de notre recherche par une étude de cas qualitative sur l'association ouvrière des compagnons du Devoir du tour de France. Toutefois, l'étude s'est attachée à compléter l'analyse par des données issues d'article de la presse professionnelle et de documents internes à l'association.

Enfin, il est important de s'interroger sur les possibilités de validité externe de notre recherche. Comment les compagnons du Devoir ont-ils pu pérenniser ce système de transmission ? Ce système de transmission peut-il servir de modèle pour d'autres organisations ? Comment la mise en place du tutorat d'entreprise peut-elle s'inspirer de la démarche des compagnons du Devoir ?

³⁶ AOCDTF : Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France.

Bibliographie

- Bader, F. (2005), « Le développement de l'employabilité des agents de maîtrise : une démarche vers le développement durable », Journée Développement Durable AIMS, 11 mai, IAE Aix-en-Provence.
- Barbier, J.M. (1996), « Tutorat et fonction tutorale : quelques entrées d'analyse », *Recherche et Formation, Institut National de Recherche Pédagogique*, n°22, 7-19.
- Bataille, F. (2001), « Compétence collective et performance », *Revue de gestion des ressources humaines*, n°40, avril-mai-juin, p. 66-81.
- Danvers, F. (2003), « Maintenir son employabilité : une compétence clé dans un processus de gestion de carrière », Congrès AIOSEP, Politiques et stratégies nouvelles d'intervention, 3-6 septembre, Bern, Suisse.
- De Castéra, B. (2003), *Le compagnonnage*, Paris, Que sais-je ?, PUF.
- Dejoux, C. (2001), *Les compétences au cœur de l'entreprise*, Paris, Editions d'Organisation.
- Dietrich, A., Jouvenot, C., Lenain, M.C., (2006), « L'employabilité, entre travail et emploi », XVIIème congrès de l'AGRH, IAE de Lille et Reims Management School, 16-17 novembre, Reims.
- Drucker, P. (1992), « The New Society of Organizations », *Harvard Business Review*, septembre-octobre, p. 95-104.
- Dubar, C., Tripiet, P. (1999), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Finot, A. (2000), *Développer l'employabilité*, Paris, Editions INSEP Consulting.
- Fredy-Planchot, A. (2007), « Reconnaître le tutorat en entreprise », *Revue française de gestion*, n°175(6), p. 23-32.
- Gazier, B. (2006), « L'employabilité », in *Encyclopédie de Gestion des Ressources Humaines*, Coord. par Allouche J., Paris, Vuibert, p. 350-357.
- Gerard, F. (1997), *A l'écoute des tuteurs : 26 entretiens pour mieux comprendre l'expérience des tuteurs en entreprise*, Paris, Regards sur la formation, Centre INFFO.
- Guédez, A. (1994), *Compagnonnage et apprentissage*, Paris, PUF, Sociologie d'aujourd'hui.
- Hautin, C., Billier, D. (2000), *Etre compagnon*, Paris, PUF.
- Hennequin, E. (2006), « Une vie au travail : comprendre ce que signifie aujourd'hui réussir sa carrière pour les ouvriers », XVIIème congrès de l'AGRH, IAE de Lille et Reims Management School, 16-17 novembre, Reims.
- Icher, F. (1999), *Les compagnonnages en France au XXème siècle : Histoire, mémoire, représentations*, Paris, Grancher Editeur.
- Icher, F. (2000), *Le compagnonnage*, Paris, Desclée De Brouwer.
- Ion, J. (1990), *Le travail social à l'épreuve du territoire*, Toulouse, Privat.
- Lacaze, D., Fabre, C. (2005), « Présentation du concept de socialisation organisationnelle », in : Delobbe, N., Herrbach, O., Lacaze, D., Mignonac, K., *Comportement organisationnel : Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle*, Volume 1, Bruxelles, De Boeck.
- Le Boterf, G. (2000), *Compétence et navigation professionnelle*, Paris, Editions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2006a), *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris, Editions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2006b), *Professionaliser : Le modèle de la navigation professionnelle*, Paris, Editions d'Organisation.
- Mbengue, A. (2004), « Management des savoirs », *Revue Française de Gestion*, n°149, mars-avril, 2004, p. 13-31.
- Medef (1998), « Objectifs compétences », Journées internationales de la formation, Mouvement des entreprises de France, Deauville.
- Ministère de l'éducation nationale, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, *E-formation : formation tout au long de la vie* [en ligne], [réf. du 3 mars 2008], disponible sur <<http://www.educnet.education.fr/dossier/eformation/vie.htm>>.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1997), *La connaissance créatrice, la dynamique de l'entreprise apprenante*, Paris, De Boeck Université.

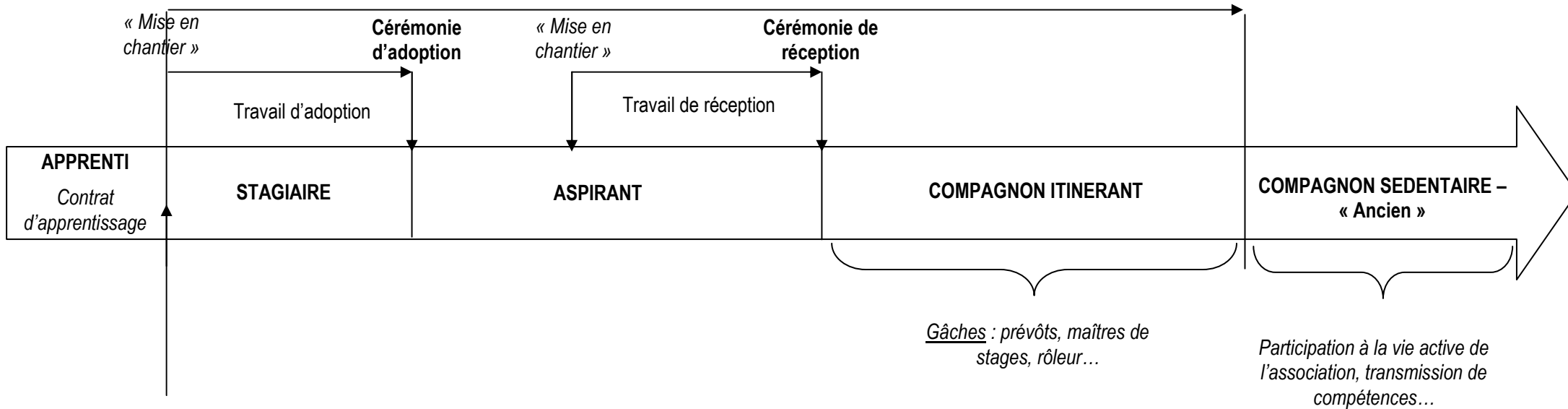
- Peretti, J.M. (2007), *Ressources humaines*, Paris, Vuibert.
- Perret, V., Séville, M. (2004), « Fondements épistémologiques de la recherche », in *Méthodes de Recherches en Management*, coord. par R.A. Thiétart, Paris, Dunod, p. 13-33.
- Prax, JY. (2005), *Le manuel du Knowledge Management : une approche de 2^{nde} génération*, Dunod, Paris.
- Retour, D., Krohmer, C. (2006), « La compétence collective, maillon clé de la gestion des compétences », Coord. C. Defélix, A. Klarsfeld, E. Oiry, *Nouveaux regards sur la gestion des compétences : apports théoriques et pistes d'action*, Paris, Vuibert.
- Sainsaulieu, R. (1997), *Sociologie de l'entreprise. Organisation. Culture et développement*, Paris, Presses de la FNSP-Dalloz.
- Sauret, C., Thierry, D. (1995), « Vous avez dit employabilité ? », *Le Monde*, 5 octobre.
- Smith, A., Louis, K.S. (1982), *Multimethod policy research : Issues and applications*, *American Behavioral Scientist*, 26(1).
- Thierry, D. (1995), « Métier, mobilité et employabilité : Questionnement », VIème congrès de l'AGRH, IAE de Poitiers, 23-24 novembre, Poitiers, p. 778-788.
- Tarondeau, JC. (2003), *Le management des savoirs, Que sais-je ?*, PUF, Paris.
- Touraine, A. (1966), *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil.
- Wittorski, R. (1997), *Analyse du travail et production de compétences collectives*, Paris, L'Harmattan.
- Yin, R. (1994), *Case Study Research : Design and Methods*, Beverly Hills, Sage Publications, vol. 5.
- Zarifian, P. (1999), *Objectif compétence : Pour une nouvelle logique*, Paris, Editions Liaisons.

LE VOYAGE – Le Tour de France (3 à 7 ans en moyenne)

Contrat de professionnalisation

Alternance entre le travail en entreprise, les cours du soir, les causeries, la vie en communauté, les gâches, les changements de villes...

Obtention du CAP -
BEP



Deux demi-journées :

- ✓ « choisir sa mobilité »,
- ✓ « aide à l'organisation du départ sur le tour ».

Annexe 1 : le déroulement « type » de la carrière d'un compagnon du Devoir