
L'ancrage territorial de la transmission du métier. Figures et configurations de la mise en partage et de l'appropriation

Daniel Lambelet

Haute école de travail social et de la santé – EESP, ch. des Abeilles 14, CH – 1010 Lausanne
daniel.lambelet@eesp.ch

RÉSUMÉ

A première vue l'autoformation – en tant qu'elle renvoie au fait d'apprendre ou de se former par soi-même - se différencie nettement de pratiques basées sur le modèle de la transmission. Pourtant, à y regarder d'un peu plus près, on peut repérer certains mécanismes autoformateurs à l'œuvre dans les processus de transmission. C'est ce que l'auteur s'attache à mettre en évidence en prenant appui sur l'exemple de la transmission du métier horloger dans l'Arc jurassien suisse. Pour cela, il retrace un itinéraire de recherche qui l'a conduit tout d'abord à établir une sociographie descriptive des dispositifs de transmission (mentorat, formation en entreprise, gestion des connaissances), puis à s'intéresser aux tiers-lieux de mise en partage du métier horloger (musées, ateliers d'initiation, mises en scènes patrimoniales du savoir-faire horloger), avant d'explorer les parcours singuliers au travers desquels des sujets font l'expérience de l'horlogerie comme « monde », les lieux-ressources qui trament ces parcours et les pratiques par lesquelles ces sujets s'approprient quelque chose du métier horloger.

MOTS-CLÉS

Horlogerie – métier - transmission

*« Ne peux-tu démontant l'horloge autre l'imaginer Agencer les rouages
Non pour enregistrer le temps qui t'est donné dans son déroulement
Mais le forcer à des chemins que jusqu'ici
Se refuse emprunter ce cheval vicieux »
(Aragon, 1963)*

Quand bien même la transmission se trouve au cœur de nombreuses situations sociales, elle n'a guère fait l'objet d'une attention particulière de la part des sciences humaines. Comme le relève Herreros (2009), lorsque des sociologues s'intéressent aux phénomènes de passation, de transfert ou d'héritage, c'est plutôt en termes de socialisation, de reproduction sociale ou, plus récemment, de cognition distribuée. Il n'en va pas autrement dans le champ de la recherche en formation. Par exemple, lorsque Barbier (2006) porte un regard sur l'histoire récente des pratiques éducatives, il distingue une culture de l'enseignement, qui organise un temps et un espace centrés sur la communication de savoirs, une culture de la formation orientée vers l'organisation de situations d'apprentissage et la production de capacités, et une culture de la professionnalisation indexée au développement des compétences en situation. De transmission, il n'en est pas question.

Toutefois, depuis quelques années, la situation est en train de changer. La question de la transmission suscite un regain d'intérêt (édition 2012 de la Biennale de l'éducation et de la formation, dossier de la revue électronique Sociologies, mars 2014), en même temps qu'elle revient comme un enjeu crucial dans différents univers de pratiques. Comme nous l'avons montré avec l'exemple du métier horloger dans l'Arc jurassien (Lambelet, 2013), dès lors qu'une certaine

« continuité intergénérationnelle » n'est plus assurée, on se préoccupe à nouveau des conditions à travers lesquelles pourrait se fabriquer de la transmission.

Après avoir clarifié ce que nous entendons par « transmission », nous repartirons de ces travaux pour illustrer comment les perspectives actuelles de recherche sur la transmission du métier restreignent leur focale à l'étude des interactions et des figures de la transmission (la mimesis, le témoignage, ...). Puis nous soulignerons l'intérêt de faire entrer le territoire dans l'analyse de la transmission, en mettant en évidence comment de multiples foyers de transmission dessinent une configuration socio-spatiale porteuse d'un potentiel pour des parcours et des pratiques variés d'expérimentation et d'appropriation. Ce qui en fait un creuset privilégié d'autoformation.

1 LA TRANSMISSION, UNE DYNAMIQUE DE MISE EN PARTAGE ET D'APPROPRIATION

Le regain d'actualité de la notion de <transmission> ne s'est guère accompagné d'un effort visant à en préciser les contours. Il y a ainsi une multiplicité de définitions partielles et d'usages approximatifs qui en font tantôt un synonyme de transfert de connaissances, tantôt d'échange ou de mutualisation d'expériences ou encore de communication d'un savoir. Cette efflorescence donne l'impression d'un grand flou.

De notre côté, nous prendrons appui sur la caractérisation générique qu'en donne Anne Muxel (2006) pour qui « La transmission organise une passation, plus ou moins volontaire, plus ou moins visible, passation d'une personne à une autre, d'un espace à un autre, d'un système social à un autre, mais aussi d'un temps à un autre. Passation de contenus : de biens symboliques comme de biens matériels, de savoir-faire, de comportements, mais aussi d'idées, de valeurs, de convictions. Passation de contenants : de cadres d'apprentissage et de socialisation, de système de relations, de structures identitaires individuelles et collectives. » L'auteur indique également qu'en tant que processus complexe qui se déroule dans un rapport intergénérationnel, la transmission contribue à fabriquer du lien et à inscrire les individus dans une histoire. Enfin, elle précise que si la transmission s'origine dans ce qui est déjà là (ce qui est su, ce qui a été expérimenté, éprouvé, ...), elle ne se résout pas pour autant dans la reproduction à l'identique, mais opère « à la jonction de ce qui persiste et de ce qui s'invente ».

Suivant cette définition, les pratiques de transmission auraient ceci de spécifiques qu'elles reposent sur un lien intergénérationnel personnalisé, qu'elles relèvent d'une logique quasi-patrimoniale où ce qui est mis en partage s'apparente à un <héritage> dont il s'agit d'assurer la continuité, qu'elles mettent en jeu un ensemble de transactions complexes entre différents acteurs, communautés ou espaces, et qu'elles ne participent pas d'une reproduction à l'identique mais comportent une part de création. Ce qui en ferait un processus original opérant à travers des mécanismes qu'il s'agirait de décrire. A ce propos, nous considérons avec Jacques-Jouvenot et Vielle Marchiset (2012) que la transmission est à concevoir comme un processus comportant un double mouvement : mettre en partage (« laisser quelques chose à quelqu'un ») et s'approprier (« engranger des expériences »). Ce que Bourgeois et Mornata (2012) résumant à leur manière en écrivant que ce qui se transmet « se donne et se prend ».

Et si nous parlons de transmission du métier, plutôt que de transmission professionnelle ou de transmission de savoir-faire (Boutte, 2007), c'est à dessein. En effet, mieux que d'autres, cette notion souligne la pluralité de consistances de ce qui est mis en partage et approprié : le métier est en quelque sorte un composite qui combine des éléments hétérogènes (gestuelles, habiletés, repères, savoirs d'action, valeurs, ...) dans un amalgame dynamique dans lequel sont agrégés du préexistant et des éléments qui s'élaborent en même temps qu'ils sont transmis. Déjà dans la tradition compagnonnique ce qui était transmis ressortissait indissociablement du savoir-faire technique, des habiletés sensori-motrices et d'une culture professionnelle. Plus récemment,

Dominique Jacques-Jouvenot (2007) relevait que « La transmission du métier est un tout » qui recouvre l'apprentissage de savoirs professionnels, l'initiation à une culture de métier et l'habilitation à prendre place dans une communauté de métier en y exerçant une activité déterminée.

2 LA TRANSMISSION DU METIER HORLOGER, TOUTE UNE HISTOIRE ...

Aussi longtemps que la transmission du métier s'opérait sans que l'on ait à s'en préoccuper, elle avait aux yeux de l'observateur l'apparente évidence du <ça va de soit>. L'activité productive conjointe au sein des collectifs de travail permettait que l'expérience accumulée vienne alimenter, de manière plus ou moins diffuse ou institutionnalisée, une dynamique de mutualisation et assure une certaine continuité. Maintenant que ces cadres sociaux traditionnels de la transmission ont subi une forte érosion, celle-ci revient au premier plan comme enjeu.

Cet affaiblissement du lien de transmission est à mettre en lien avec une conjonction de facteurs. A commencer par l'évolution démographique : départ à la retraite de cohortes nombreuses de salariés expérimentés et difficulté à les remplacer par du personnel qualifié. Mais ce n'est pas là la seule raison. Obnubilées par des objectifs de rentabilité immédiate, bon nombre d'entreprises ont aussi accentué les contraintes de production. Cette contraction des temps productifs a contribué à réduire les occasions de mutualisation de l'expérience et du savoir-faire. Par ailleurs, les brusques à-coups conjoncturels (crises à répétition) enregistrés depuis les années 1980, les restructurations et l'impératif d'innovation à tout prix ont induit une plus grande instabilité des collectifs de travail, ainsi qu'une certaine érosion des solidarités.

Pour ce qui est plus spécifiquement du destin de la transmission du métier horloger dans l'Arc jurassien suisse, on peut brièvement l'évoquer en partant des quatre temps de la production horlogère distingués par Bujard et Tissot (2008) :

- l'émergence des premières formes de fabrication horlogère (fin du XVIIe siècle – début du XIXe siècle) sous la forme d'une constellation de petits ateliers où la fabrication des montres s'effectuait sur un mode artisanal, dans un contexte essentiellement familial.
- à partir du XIXe siècle et jusqu'au début du XXe siècle, on va assister à une progressive structuration de cette nébuleuse d'activité en une industrie horlogère – concentration de la production au sein de manufactures, mécanisation et industrialisation de l'usinage des pièces.
- la période qui va de l'entre-deux guerres au milieu des années 1980 est marquée par une succession de crises et une dégradation quasi-continue de la situation de l'horlogerie suisse. Fortement tournée vers l'exportation, l'industrie horlogère est particulièrement exposée aux mouvements conjoncturels, Elle va subir successivement les retombées de la crise de 1929, la montée en force de la concurrence étrangère (notamment japonaise), le contrecoup de la récession consécutive aux chocs pétroliers. Les exportations de montres chutent massivement entraînant d'importantes pertes d'emploi. Pour donner une idée de l'effondrement qui s'en est suivi, il suffit de mentionner ces quelques chiffres : en 1970, 89'448 personnes étaient employées par 1'618 entreprises horlogères ; en 1987, elles ne sont plus que 29'809 pour 568 entreprises (F. Garufo, 2008). La position concurrentielle de l'horlogerie suisse s'en trouvera durablement érodée face aux pays du Sud-Est asiatique. Et le retard pris dans le domaine des applications du quartz, un tissu industriel composé d'une myriade de petites et moyennes entreprises se révèle peu adapté à la nouvelle donne d'une industrie où les exigences de rationalisation de la production et de réduction des coûts sont devenues des impératifs de survie.

- au prix d'une restructuration de fond en comble, d'efforts soutenus en matière d'innovation, l'industrie horlogère parviendra à redémarrer. Reconstituée (intégration verticale des firmes au sein de grands groupes), elle redéploie son activité sur deux segments de marché : le bas de gamme (principalement Swatch) et la montre de luxe (manufactures fabriquant des produits de haute horlogerie). S'ouvre alors une nouvelle période de croissance, mais précaire, soumise aux aléas des mouvements conjoncturels et des crises de la finance mondiale. ⁽¹⁾

A chacun de ces quatre temps on peut associer de manière schématique un mode de transmission privilégié : (1) à l'artisanat domestique correspond un mode d'apprentissage plutôt informel grâce à une pratique quotidienne des gestes au contact d'un maître horloger, (2) la production mécanisée coïncide avec l'institutionnalisation d'une formation professionnelle en école de métier, (3) la crise horlogère est synonyme de panne de la transmission et (4) la période actuelle se caractérise par une recherche multiforme visant à inscrire la transmission dans des pratiques et des dispositifs (mentorat, gestion des connaissances, ...) soutenus par une certaine intentionnalité.

3 RECOMPOSITION DE LA TRANSMISSION DU METIER HORLOGER

Dès lors que la transmission du métier horloger ne va plus de soi, comment assurer une certaine continuité ? Il a fallu quelques années pour reconstituer les filières de formation démantelées. Celles-ci suscitent d'ailleurs aujourd'hui un intérêt qui va grandissant. ⁽²⁾ Mais la transmission du métier ne peut s'accomplir exclusivement dans la restauration d'un système de formation formelle (apprentissage et école de métier). D'autant plus dans un secteur d'activité où, suivant les données statistiques de la branche horlogère, près de la moitié du personnel employé à la production (45,3%) ne dispose pas d'une qualification professionnelle. (Convention patronale de l'industrie horlogère, Recensement du personnel et des entreprises, 2010).

Encadré 1 - Terrain de l'étude

Les données recueillies ont été collectées par questionnaire auprès des XX entreprises qui font partie de la Fondation pour la haute horlogerie. Elles visaient à dresser un inventaire des dispositifs et des actions de transmission du métier mis en place par ces firmes, ateliers et manufacturiers-constructeurs qui se revendiquent d'une histoire et d'une culture horlogère dont ils entendent perpétuer et approfondir le savoir-faire (cf. Manifeste de la Haute Horlogerie).

Ce repérage a ensuite été complété par une démarche d'observation ethnographique auprès de trois d'entre elles.

Ce travail de sociographie des dispositifs de transmission nous a permis de mettre en évidence que toutes les entreprises interrogées sans exception avaient depuis le début des années 2000 pris différentes initiatives en lien avec la préoccupation de transmission du métier. Et que celles-ci pouvaient être schématiquement regroupées en trois catégories :

⁽¹⁾ Ainsi, en 2009, sous l'effet d'une conjoncture morose, l'industrie horlogère a à nouveau perdu 4'200 emplois, soit une baisse de 7.9% par rapport aux chiffres de 2008. C'est le personnel de production qui a été particulièrement touché par ces réductions d'effectifs. (Recensement du personnel horloger 2009, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)

⁽²⁾ En 2011, 330 certificats ont été délivrés à des apprentis arrivant au terme de leur formation horlogère. Et, cette même année, les sept écoles horlogères suisses enregistraient 425 inscriptions, soit une hausse d'environ 10% par rapport à 2010.

- une partie d'entre elles redécouvrent les vertus d'un mode de transmission basé sur un lien privilégié entre un professionnel expérimenté et un novice (nouvel arrivant). Sur le modèle de la relation maître-apprenti qui a joué un rôle déterminant dans le partage du savoir-faire horloger et la pérennisation d'une excellence technique jusqu'à la fin du XIX^e siècle. Adossées à une conception artisanale du métier, elles privilégient un échange qui se déroule pour l'essentiel à l'établi et comporte une certaine dimension initiatique. Elles allient d'une part l'imprégnation par le milieu, une familiarisation progressive à l'intelligibilité des situations, aux règles d'action fondées en pratique, de l'autre l'acquisition plus explicite de repères pour s'orienter et agir efficacement, un développement de savoir-faire et un entraînement à l'habileté du geste, à la précision dans l'exécution, requises par la fabrication de l'ébauche, l'assemblage de composants ou le finissage. En cela, elles se rapprochent de la transmission compagnonnique dans laquelle les compagnons sont amenés à assumer un statut d' « hommes-patrimoine » (Adell-Gombert, 2008) porteurs non seulement d'une culture de métier, de connaissances et d'un savoir-faire technique, mais également passeurs d'une expérience au travers d'un savoir incarné qui se donne à appréhender dans l'action professionnelles côte-à-côte. Tout comme dans le compagnonnage, la relation de transmission se trame dans des échanges peu codifiés et vise l'appropriation de quelque chose de relativement indéfini – alliant les registres gestuel, technique, axiologique, etc.

Ainsi, par exemple, l'entreprise Jade SA - qui fait partie d'un des plus grand groupe mondial de l'industrie du luxe - pour faire face à la difficulté de recruter une main d'œuvre qualifiée et pour assurer la transmission du savoir-faire spécifique à la fabrication de montres haut de gamme, conserve au sein de ses effectifs une part d'ouvriers qui ont atteint l'âge légal de la retraite (65 ans), mais souhaitent poursuivre une activité.

Dégagés des contrainte de la production, ces ouvriers qui ont souvent entre vingt et trente années d'expérience dans la branche horlogère, sont là pour <maintenir l'expérience dans l'atelier>. S'ils mettent leur expertise au service de la production, c'est d'abord pour que celle-ci puisse être mise en partage avec les plus jeunes employés. Leur mission orientée prioritairement vers la transmission s'effectue dans un cadre adapté - taux d'activité, rythme, horaire, sont convenus d'entente avec eux.

La transmission fait ici intervenir plusieurs mécanismes qui trouvent leur ancrage dans des champs d'expérience et de pratiques différents :

témoignage / appropriation	se saisir de ce qu'un professionnel expérimenté témoigne de son métier	champ biographique
co-action / mimesis	faire comme en faisant avec	champ interactionnel
mémorisation / imprégnation	faire sien des éléments d'une culture de métier	champ culturel

Tableau 1 – Figures de la transmission du métier

- d'autres entreprises développent des dispositifs ou des actions de formation qui se différencient tant de la formation sur le tas que de l'enseignement professionnel et sont explicitement conçues pour venir initier ou soutenir une dynamique de transmission. Le groupe TZ qui réunit deux grandes firmes a mis en place un institut interne de formation horlogère destiné à permettre aux collaborateurs qui arrivent dans l'entreprise d'acquérir un

savoir-faire adapté aux spécificités des produits horlogers des marques du groupe. Le dispositif de formation, centré sur la transmission opérationnelle, s'appuie principalement sur l'encadrement intermédiaire qui est amené à assumer un rôle de tutorat.

- les pratiques de gestion de la connaissance sont devenues depuis les années 1990 une sorte de lieu commun du management. Dans une optique de valorisation de leur <capital de connaissances> et pour éviter le risque de perte de compétences liée aux départs à la retraite ou à des restructurations, plusieurs entreprises de la branche horlogère ont mis en place des dispositifs de stockage de connaissances conservées sous forme de traces informationnelles dans des bases de données et susceptibles d'être consultées ou utilisées notamment pour inculquer aux nouveaux arrivants un savoir-faire prêt à l'emploi.

Si elles sont également indexées à une visée de mise en partage d'une expertise individuelle et collective, ces tentatives reposent sur une perspective résolument instrumentale. La connaissance y est vue comme quelque chose qui serait détenus par des individus au sein de l'entreprise, qu'il serait aisé d'objectiver, de formaliser et de diffuser pour qu'elles puissent être appropriées par d'autres. Tout se passe comme si la transmission pouvait sans autre être découplée de l'agir professionnel dans lequel l'expertise prends corps et se constitue.

Au terme de cette première étape dans notre parcours de recherche, nous avons été conduit à nous demander si la seule entrée par l'analyse des micro-interactions de coopération en situation de travail ou des dispositifs de mutualisation des connaissances au sein des entreprises permettait de rendre compte du nouvel ordre de la transmission du métier horloger. Si d'autres cadres d'expérience débordant les limites de l'atelier ou de la firme ne jouaient pas également un rôle. Et si l'on ne devait pas envisager un mode d'intelligibilité du processus de transmission du métier articulant différentes échelles d'observation

4 QUAND UN TROU DE MEMOIRE PROFESSIONNELLE MET AU JOUR DES FOYERS INSOUÇONNES DE TRANSMISSION

Un nouveau détour historique nous a mis sur la piste de l'inscription socio-spatiale du métier à l'échelle de la région. Lors de la réalisation de nos études de cas, nous avons été frappé à quel point le souvenir du moment que l'on a coutume d'appeler <la crise horlogère> restait vif chez nos interlocuteurs – et cela quel que soit leur âge ou leur ancienneté dans le métier. Reprenant ce qui avait pu être écrit à ce sujet, nous avons pris la mesure des effets délétères de cette crise et notamment du grippage spectaculaire de la transmission du métier auquel elle avait donné lieu. Sans pouvoir passer en revue ici l'étendue des retombées qu'elle a pu avoir, on peut cependant en donner une idée. Par exemple, l'attachement des habitants de la région au secteur d'activité de l'horlogerie était une valeur transmise de génération en génération au sein des familles de l'Arc jurassien. Mais l'effondrement de la branche et les licenciements massifs des gens de métier ont induit une perte de confiance dont les effets se sont fait ressentir longtemps après. Ces turbulences ont également mis en évidence l'extrême fragilité de ce processus complexe qu'est la transmission professionnelle, dont les ressorts peuvent se gripper rapidement et provoquer des effets de déliaison potentiellement irréversibles. Ainsi, avec l'avènement de la montre à quartz et suite aux difficultés rencontrées par les manufactures horlogères de l'Arc jurassien, les filières de formation ont été désertées, pour certaines d'entre elles fermées. Les pratiques professionnelles associées à la fabrication des mouvements mécaniques ont été pour une grande part délaissées, les savoir-faire négligés, les équipements laissés à l'abandon. On a basculé ainsi en quelques années d'un univers professionnel avec une culture vivante des expériences sédimentées, vers un métier vidé de sa mémoire.

D'un autre côté, la sortie de crise a contribué à mettre en évidence l'existence de foyers et de vecteurs souterrains de transmission. Car lorsque, quelques années plus tard, l'industrie horlogère est parvenue à se redéployer dans le haut de gamme, il s'en est fallu de peu que le savoir-faire

spécialisé requis pour ce type de fabrication ait purement et simplement disparu. Comme le rappellent Crevoisier et Kebir (2007), « La technique des montres mécaniques, devenue alors obsolète, les circuits de formation ont été abandonnés, les machines détruites et les pratiques en partie oubliées. En partie seulement car ce sont les musées de la région, les horlogers et autres passionnés attachés à leur métier et à une certaine idée de la montre qui ont conservé, hors des circuits économiques, les traces (montres remarquables, machines, etc.) de ce savoir.» Sans cet ancrage territorial du métier, le renouveau de l'industrie horlogère n'aurait peut-être pas été possible.

Aujourd'hui encore, des espaces intermédiaires existent en-dehors des entreprises et des centres de formation qui sont des lieux de pollinisation d'une culture d'action horlogère – entendue en écho à Barbier (2010) comme une manière partagée d'envisager les activités de fabrication horlogère et de leur donner sens. C'est notamment le cas du centre d'initiation horlogère installée dans une ferme de la vallée de Joux. Destiné au grand public, il permet à tout un chacun (aux enfants des classes de Suisse romande, aux passionnés de montres, aux curieux, aux commerciaux récemment engagés dans le secteur d'activité de l'horlogerie, ...) d'acquérir des rudiments de l'art du métier horloger en démontant et en remontant un mouvement de montre mécanique. Il accueille chaque année entre 300 et 400 personnes qui en découvrant le fonctionnement d'une montre et les gestes de sa fabrication s'approprient quelque chose du métier horloger comme <monde>. Ce constat nous met au défi d'ouvrir la focale de l'investigation pour saisir la transmission du métier horloger dans la multiplicité des espaces sociaux dans lesquels elle se trame, et dans la pluralité des régimes d'action par lesquels elle opère.

5 DISTRICT INDUSTRIEL OU REGION APPRENANTE : UN MODELE TERRITORIAL DE LA TRANSMISSION

La concentration géographique de l'activité horlogère dans un espace circonscrit qui s'étend de Genève au Seeland, la pérennité de cet ancrage territorial au fil du temps, pourraient nous inciter à convoquer les modèles développés dans le champs de l'économie. D'autant plus que l'Arc jurassien a parfois été qualifié de « district industriel horloger » ou encore de « région apprenante ». Dans cette approche, on s'attache à mettre en évidence ce que la proximité permet en termes de relations privilégiées entre acteurs, de construction de partenariat et de partages de ressources. On s'intéresse aussi aux formes de gouvernance territoriale et aux modalités de coordination propres à soutenir une dynamique locale de développement économique, à mettre en cohérence les politiques sectorielles (tourisme, éducation, ...) et à assurer la meilleure adéquation entre besoins en compétences et offre de formation à l'échelon de la région. La création récente de l'Espace Horloger, pôle muséal de la Vallée de Joux, en constitue une illustration parmi d'autres. Fruit d'une collaboration entre les collectivités publiques (communes), les entreprises de la région, l'école professionnelle et les milieux associatifs, cette mise en représentation de la montre, du savoir-faire et des métiers horlogers participe tout à la fois de la mise en valeur d'un patrimoine, du renforcement de l'attractivité de cette vallée, de la diffusion d'une culture professionnelle articulée autour de la mesure du temps et du maintien des techniques de fabrication comme art de faire vivant.

Mais faire entrer le territoire dans l'analyse du processus de transmission du métier horloger suppose de le considérer autrement que comme une toile de fond sur laquelle des liens privilégiés peuvent se nouer et des projets se développer grâce aux vertus de la proximité. Crevoisier et Jeannerat (2009) font ainsi remarquer que si le territoire horloger recoupe le territoire de l'Arc jurassien comme espace géographique, il ne se confond pourtant pas avec lui. Par ailleurs, prenant acte de l'accélération des flux d'échanges rendus possible par les technologies de l'information et de la communication, de la contraction de l'espace et du temps qu'elle induit, ils considèrent qu'il y a lieu de reconsidérer les dynamiques territoriales de production, de mémorisation, de circulation et d'appropriation de connaissances en tenant compte de cette nouvelle donne. Selon eux, ces

dynamiques ne mettent désormais plus seulement en jeu des interactions entre acteurs au sein de réseaux locaux, mais elles établissent des connexions entre des ressources locales et des connaissances ancrées dans d'autres lieux, elles combinent des éléments extrêmement hétérogènes dans leur consistance et font intervenir des mécanismes complexes de déterritorialisation-reterritorialisation. Il s'agirait donc, dans cette perspective, de se donner les moyens d'appréhender un processus de transmission du métier horloger qui ne serait plus localisé, mais multi-situé. Un processus qui se déploierait à différentes échelles : au sein des entreprises et en-dehors, dans la région et au-delà, à proximité et à distance. Un processus qui combinerait des éléments endogènes (savoir-faire, connaissances, ...), avec d'autres exogènes.

6 VERS UNE ECOLOGIE DE L'APPROPRIATION DU METIER HORLOGER

Reprendre à nouveaux frais l'analyse du processus de transmission du métier horloger en y intégrant le territoire conçu non comme une aire géographique donnée (la région), mais comme une production en acte, mouvante, sans cesse recomposée au gré des pratiques individuelles et collective de mise en partage et d'appropriation, impose un renversement de perspective.

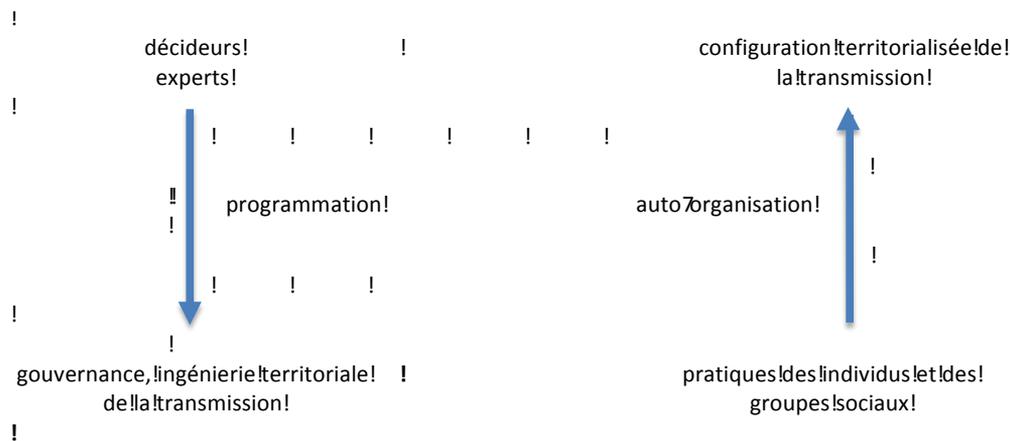


Fig. 1 – Dynamiques sociales de la transmission

Le territoire de la transmission du métier horloger ne renverrait donc plus seulement à des dispositifs régionalement ancrés de mentorat, de communautés de pratiques ou de gestion de connaissances, mais il correspondrait à une dynamique auto-organisée d'appropriation reliant des foyers de mise en partage extrêmement hétérogènes et relevant d'ordres spatio-temporels différents. ⁽³⁾ Cette entrée par l'exploration du lien autoformateur que des sujets entretiennent non seulement avec des personnes-ressources ou des collectifs au sein d'ensembles organisés, mais plus généralement avec une constellation de foyers porteurs d'un potentiel d'expérimentation de l'horlogerie comme <monde> permet de replacer au centre les pratiques concrètes des individus. Et de mettre en évidence la diversité des parcours d'appropriation par lesquels ces individus acquièrent certaines habiletés (développement), donnent sens à l'activité de fabrication d'instruments de mesure du temps (signification) et se sentent reliés à une communauté de métier (liaison). Elle donne également consistance à une vision de la transmission comme processus créateur à travers lequel le métier se régénère en même temps qu'il se perpétue.

Pour saisir ces parcours d'appropriation dans leur temporalité propre en rendant compte de l'ensemble des lieux et des occasions qui ont été sources d'une progressive habilitation et de

⁽³⁾ Un peu à la manière du maillage qui se trame entre les sites web consultés par un sujet, dessinant une configuration dont la cartographie est à découvrir (cf. l'étude de Lory citée par Moisan, in Carré, Moisan & Poisson, 2010)

l'instauration d'un rapport de familiarité avec le métier horloger, pour parvenir à décrire les modes d'engagement par lesquels s'opère ce « faire sien » et les actants impliqués, la mise en œuvre d'un nouveau dispositif de recherche a été nécessaire. Ordonné en deux temps successifs il consiste (1) à réaliser un entretien biographique pour retracer une histoire de vie, avant (2) de revenir sur certains moments associés à des lieux investis comme espaces d'expérimentation privilégiés. Même si les données recueillies restent pour l'heure très limitées et pas complètement analysées, le cheminement patiemment reconstitué du Japonais Yosuke qui s'étend sur plus de quinze et l'a fait circuler de Tokyo à la Chaux-de-Fonds, nous donne déjà une idée de la fécondité de cette nouvelle voie de recherche pour appréhender la construction d'un attachement, l'exploration curieuse d'un intérêt, la diversité des expériences – personnelles, de loisirs, touristiques ou de travail – constitutives d'un parcours d'appropriation, l'appui pris sur des objets, sur des ressources électroniques détériorialisées, comme sur des interactions sociales d'apprentissage.

A terme, ce nouveau programme de recherche devrait nous permettre de mieux comprendre ce processus polytopique à travers lequel quelque chose du métier horloger devient constituant du monde propre des individus grâce au lien appropriatif qui les relie à des environnements habilitants – i.e. producteurs d'habilités et d'un sentiment d'appartenance à un univers dont on se sent faire partie.

7 BIBLIOGRAPHIE

- Adell-Gombert, N. (2008). *Des hommes du Devoir. Les Compagnons du Tour de France*. Paris : Maison des Sciences de l'Homme
- Aragon, L. (1963). *Le fou d'Elsa*. Paris : Gallimard
- Barbier, J-M. (2006). Les voies nouvelles de la professionnalisation, dans Y Lenoir et M-H. Boullier-Oudot (dir.), *Savoirs professionnels et curriculums de formation*. Presses de l'Université de Laval
- Barbier, J-M. (2010). Cultures d'action et modes partagés d'organisation des constructions de sens. *Revue d'anthropologie des connaissances*, 2010/1, 163-194
- Berliner, D. (2010). Anthropologie et transmission. *Terrain*, 55, 4-19
- Bourgeois, E. et Mornata, C. (2012). Apprendre et transmettre le travail, dans E. Bourgeois & M. Durand (dir.) *Apprendre au travail*. Paris : PUF, 33-51
- Bujard J. et Tissot L. (dir.) (2008). *Le pays de Neuchâtel et son patrimoine horloger*. Chézard-Saint-Martin : Ed. de la Chatière
- Boutte, J-L. (2007). *Transmission de savoir-faire. Réciprocité de la relation éducative expert-novice*. Paris : L'Harmattan
- Carré, P., Moisan, A. & Poisson, D. (2010). *L'autoformation. Perspectives de recherche*. Paris : Puf
- Crevoisier, O. et Kebir, L. (2007). *Les ressources culturelles entre réseaux internationaux et développement local*, Université de Neuchâtel – GRET, Working Paper, N° 6
- Crevoisier, O. et Jeannerat, H. (2009). Les dynamiques territoriales de connaissance : relations multilocales et ancrage régional. *Revue d'économie industrielle*, 128, 77-99
- Garufo, F. (2008). Abondances et disettes, dans J. Bujard et L. Tissot (dir.) *Le pays de Neuchâtel et son patrimoine horloger*. Chézard-Saint-Martin : Ed. de la Chatière, 247-255
- Halbwachs, M. (1994). *Les cadres sociaux de la mémoire* (1925). Paris : Albin Michel
- Herreros, G. (2009). De la reproduction à la traduction : deux lectures sociologiques de la transmission, dans M. Sassolas (dir.) *Transmissions et soins psychiques*. Toulouse : Erès, 37-46
- Jacques-Jouvenot, D. (1997). *Le choix du successeur*. Paris : L'Harmattan
- Jacques-Jouvenot, D. et Schepens, F. (2007). Transmettre et reprendre une entreprise : de l'homo oeconomicus à l'homo memor. *Revue du MAUSS*, N° 29, 377-391
- Jacques-Jouvenot, D. et Vielle Marchiset, G. (dir.) (2012). *Socio-anthropologie de la transmission*. Paris : L'Harmattan

Lambelet, D. (2013). Rapports intergénérationnels au travail et dynamique de la transmission du métier horloger dans l'Arc jurassien suisse. *Revue Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme*, N° 6, 106-114

Muxel, A. (2006). Transmission et valeurs, dans S. Mesure et P. Savidan (dir.) *Le dictionnaire des sciences humaines*. Paris : PUF, 1192-1194

Olry, P. (2004). Se former dans les temps de travail : les conditions d'un pouvoir d'agir, dans Collectif GRIOT, *Figures du temps. Les nouvelles temporalités du travail et de la formation*. Paris : L'Harmattan, 169-180