

UNIVERSITE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE

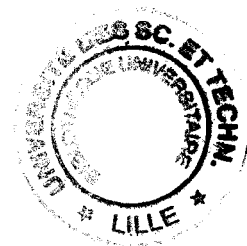
**LES PILOTES DE L'AVIATION MARCHANDE EN FRANCE :
ESPACE OCCUPATIONNEL, RAPPORTS A L'EMPLOI, AU
TRAVAIL ET AU METIER**

Par Catherine Saint-Pol-Dedourge

sous la direction de Lise Demailly

thèse de doctorat de sociologie

nouveau régime



Jury : Lise Demailly, Alain Gras,
Olivier Kourchid, Lucien Lavorel, Pierre Tripier

25 juin 1996

Je tiens à remercier Lise Demailly qui a accepté de diriger ce travail, en me faisant confiance et en me donnant de précieux conseils.

Je remercie tous les pilotes et les acteurs du milieu aéronautique qui m'ont donné de leur temps, de leur disponibilité et sans les témoignages de qui ce travail n'aurait pu voir le jour.

Mes remerciements vont également à Zaihia Zeroulou pour m'avoir soutenue dans des moments de doute.

J'ai une pensée particulière pour mon mari, pour tous mes proches, pour leur bienveillance et l'intérêt qu'ils ont pu manifester à la réalisation de cette thèse.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	p. 8
INTRODUCTION : OBJET ET PROBLEMATIQUE	p. 16
I - TAXINOMIE GENERALE, TAXINOMIE AERONAUTIQUE	p. 17
II- VERS UNE DEFINITION DU DOMAINE EMPIRIQUE	p. 24
III- VERS UNE DEFINITION DE L'ESPACE OCCUPATIONNEL	p. 28
IV - RAPPORT A L'EMPLOI, AU TRAVAIL ET AU METIER	p. 34
V - VERS UNE SOCIOLOGIE DE LA PASSION	p. 38
VI - LA QUESTION DU CHANGEMENT	p. 49
VII - ECONOMIE GENERALE DE LA THESE	p. 53

PREMIERE PARTIE :**FORMATION ET SAVOIRS PROFESSIONNELS**

CHAPITRE 1 : CADRE D'OBSERVATION ET TECHNIQUES MOBILISES	p. 57
I - LE RECUEIL DES DONNEES	p. 58
1 - Les analyses documentaires : les récits (auto)biographiques, une « source sociologique » ¹	p. 58
2 - Les pilotes interviewés : prise de contact et caractéristiques socioprofessionnelles	p. 61
3 - Le questionnaire propositionnel, un outil atypique	p. 66
II - LE TRAITEMENT DES DONNEES QUALITATIVES : ANALYSES THEMATIQUE ET DIFFERENTIALISTE	p. 70
1 - Analyse thématique après imprégnation progressive du matériau	p. 70
2 - Traitement sous un « mode différentialiste » du questionnaire propositionnel	p. 71

¹ André DELOBELLE, "Une source sociologique : le récit", *Recherches sociologiques*, n°3, 1987, pp. 231-253.

CHAPITRE 2 : LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES, UN APERÇU HISTORIQUE	p. 73
I - LES TECHNIQUES : RETROSPECTIVE ET EVOLUTION	p. 75
II - ANNALES ECONOMIQUES ET POLITIQUES	p. 79
III- GENESE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	p. 82
1 - La course au record : nouvelles performances et techniques de vol	p. 83
2 - Vers l'édification du métier	p. 85
IV- MUTATIONS PROFESSIONNELLES DES PILOTES DE TRANSPORT	p. 89
1 - Le pilote de transport court et moyen courrier : des tâches centrées sur le pilotage en binôme	p. 90
2 - Les pilotes chargés de la conquête des « Points Cardinaux » ou du développement du transport aérien long courrier	p. 94
3 - Les pilotes long-courrier, membres d'équipage à quatre	p. 98
4 - De l'équipage à quatre au binôme : vers un retour aux sources de l'activité de pilote de transport ?	p. 101
CHAPITRE 3 : CERTIFICATION, MODES ET FILIERES DE FORMATION	p. 108
I - LES TITRES AERONAUTIQUES	p. 110
1 - Les brevets et licences : privilèges, conditions d'obtention et de renouvellement	p. 110
2 - Qualifications et procès de carriérisation	p. 113
3 - La certification : débats en cours	p. 116
II- LE PROCES DE FORMATION : DES ENSEIGNEMENTS THEORIQUES ET PRATIQUES	p. 122
1- Les certificats théoriques du brevet de pilote de ligne : baisse du niveau et/ou inadéquation de leur contenu à la pratique	p. 122
2 - La formation pratique : les étapes de la progression	p. 135
III - STRUCTURES ET FILIERES DE FORMATION	p. 140
1 - le modèle français : la filière nationale, une filière de prestige	p. 142
2 - Le modèle allemand : la filière compagnie, une filière « d'appoint »	p. 146
3 - Le modèle nord-américain : la filière privée, une filière méconnue	p. 147
CHAPITRE 4 : PROFESSIONNALITE ET COMPETENCE	p. 156
I - LES FONDEMENTS DE LA PROFESSIONNALITE : LES TECHNIQUES DU VOL	p. 157
1 - Les capacités techniques reposent sur des savoirs et savoir-faire de base communs à l'ensemble des pilotes	p. 158

2 - Le régime de vol; vol à vue et vol aux instruments, imposent des techniques spécifiques de vol	p. 160
3 - Les rapports air-sol : un sentiment d'autonomie ?	p. 162
4 - Vol solo versus vol en équipage	p. 166
II - POSITIONS AU SEIN DE L'ESPACE OCCUPATIONNEL ET PROFESSIONNALITE REQUISE	p. 169
1 - Les capacités techniques	p. 169
2 - Les capacités sociales	p. 174
3 - Les capacités de gestion	p. 181
III - FAIRE VALOIR LA COMPETENCE	p. 185
1 - Exploration sémantique de la notion	p. 185
2 - Confrontation empirique	p. 187
3 - Responsabilité et compétence : des notions miroir	p. 197

DEUXIEME PARTIE

EMPLOI, TRAVAIL ET PASSION

CHAPITRE 5: LE PLACEMENT A L'EMPLOI DANS UN MARCHE DU TRAVAIL EN CRISE	p. 206
I -TRANSPORT AERIEN ET TRAVAIL AERIEN : CADRAGE ECONOMIQUE	p. 209
1- Le transport aérien : crises et mutations	p. 209
2- Le travail aérien : une situation de précarité	p. 220
II-LES TROIS SEGMENTS DU MARCHE DU TRAVAIL	p. 225
1 - Un marché fermé : celui du groupe Air France	p. 226
2 - Un marché ouvert et protégé : celui des compagnies complémentaires et charters	p. 231
3 - Un marché non protégé: celui du travail aérien et de l'aviation d'affaires	p. 232
4 - Cloisonnement et décloisonnement : faits et effets conjoncturels	p. 236
 CHAPITRE 6 : LE PRIX DE L'EMPLOI	 p. 244
I - UNE SOCIALISATION AU RISQUE D'INEMPLOI	p. 245
1 - Rappel théorique	p. 245
2 - Le chômage en chiffre	p. 248
3 -Vivre le chômage	p. 254
II- L'EMPLOI A QUEL PRIX	p. 259

1 - L'individualisation des rémunérations	p. 261
2- La transaction salariale : jeu et enjeu	p. 266
3- Le prix de l'emploi	p. 272

CHAPITRE 7 : DEPLACEMENTS AU SEIN DE L'ESPACE

OCCUPATIONNEL	p. 276
I - UNE GRAMMAIRE DES DEPLACEMENTS	p. 278
1 - Les trajectoires formalisées au sein du groupe Air France	p. 278
2- Les trajectoires normalisées	p. 284
II - DES DEPLACEMENTS EXEMPLAIRES : ELABORATION D'UNE	
TYPLOGIE	p. 287
1 - Les captifs	p. 288
2 - Les reclassés	p. 294
3 - Les progressifs	p. 297
3 - Les promus	p. 304
5 - Les primo-arrivants	p. 306

CHAPITRE 8 : PLAISIRS, DEPLAISIRS, SOUFFRANCE, ET PASSION

PROFESSIONNELLE	p. 310
I - LE VOL ET LA MACHINE : DES PLAISIRS PARFOIS	
CONTRASTES.	p. 312
1 - Des plaisirs sensoriels déclenchés par le vol et par la beauté du paysage aérien	p. 313
2 - Des plaisirs tactiles et techniques engendrés par la maîtrise de l'avion comme relation enchantée à la machine	p. 314
II- IRREGULARITE TEMPORELLE, ATYPISME DU	
RYTHME DE TRAVAIL : UNE SOURCE DE DEPLAISIR	p. 317
1 - L'irrégularité temporelle des vols	p. 317
2 - L'atypisme des rythmes de travail	p. 319
III - DES SOURCES DE SOUFFRANCE COMPOSITES	p. 324
1 - L'isolement professionnel	p. 324
2 - La peur	p. 327
IV - PASSION DU VOL : UNE PREDISPOSITION ?	p. 330
1 - Genèse d'une passion	p. 331
2 - Une passion non partagée	p. 332
3 - Une origine familiale : un hétéro-recrutement ?	p. 335
V - PASSION ET CARRIERE : DES LIENS DISTENDUS ?	p. 337
1 - Les captifs en quête de plaisir ?	p. 338
2 - Les reclassés, une usure de la passion	p. 339
3 - Les progressifs, un engouement passionnel dichotomique	p. 342
4 - Les promus, une exaltation professionnelle	p. 344
5 - Les primo-arrivants, une passion intacte	p. 346

TROISIEME PARTIE
METIER, MYTHE ET CHANGEMENT

CHAPITRE 9 : LE METIER DE PILOTE . DU MYTHE A LA REALITE	p. 351
I - QU'EST-CE QU'UN MYTHE	p. 352
II - UNE CONSTRUCTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DU MYTHE	p. 356
1- Symbolique du vol et de l'avion	p. 356
2 - Incidence de la production littéraire	p. 357
3 - Des pilotes magnifiant la réalité du métier	p. 359
III - DE LA PERENNISATION DU MYTHE : LA PLACE DU RISQUE PROFESSIONNEL	p. 363
1 - Prise de Risque et surhumanité : une figure du métier de pilote pérenne?	p. 363
2 - De la rémanence du risque ?	p. 374
III- MYTHE PRODIGUE ET DISTORSION D'IMAGE	p. 380
1 - Mythe prodigué	p. 380
2 - Une crise de reconnaissance	p. 383
CHAPITRE 10 : INNOVATION TECHNIQUE ET CULTURE DE METIER	p. 391
I - L'INNOVATION TECHNIQUE : DONNEES FACTUELLES	p. 392
1 - L'Airbus A320 : symbole de l'innovation technique	p. 393
2 - Piloter les avions de nouvelle génération	p. 395
II - VALEUR PROFESSIONNELLE ET PROBLEMATIQUE DE L'INNOVATION TECHNIQUE	p. 399
1 - Expressions du malaise	p. 399
2 - Réactions virulentes des professionnels	p. 403
CONCLUSION	p. 417
GLOSSAIRE	p. 432
ANNEXE	p. 433
BIBLIOGRAPHIE	p. 437
AUTRES DOCUMENTS	p. 451

AVANT-PROPOS

Choisir le métier de pilote comme sujet de thèse ne déroge pas à la tradition sociologique. Selon Nisbet², les fondateurs de la sociologie ont accordé une place centrale à l'analyse de l'activité professionnelle en générale et au rapport de l'homme au travail en particulier, que ce soit dans leurs réflexions théoriques ou dans leurs travaux empiriques. Cette quête s'est poursuivie chez les anglo-saxons avec l'essor de la sociologie des professions et en France avec le développement de la sociologie du travail laquelle est axée principalement sur le travail ouvrier en milieu industriel. Georges Friedman et Alain Touraine marquent les débuts de ce renouveau, ils s'étaient tous deux fixés comme programme de « sortir de l'atelier pour atteindre le niveau sociétal »³. Ce programme trouve un développement théorique avec l'école de Cambridge qui montre que « la régularité des comportements des ouvriers au travail peut aussi bien être produite par leur histoire de vie, par les transactions qu'ils effectuent entre leurs intérêts professionnels ou publics et leurs intérêts privés ou familiaux »⁴. Cette perspective renoue d'ailleurs avec celle de l'école de Chicago, en relativisant l'effet du système. Et l'on passerait d'une « sociologie qui infère à partir de l'étude du poste de travail à une sociologie qui infère à partir d'une succession de postes occupés, de la sociologie du travail à la sociologie du travailleur »⁵, et c'est cette sociologie du travailleur qui constituera la perspective générale de cette recherche sur le métier de pilote d'avion.

Retenir un objet de recherche n'est jamais neutre. Poser une telle affirmation relève certes de l'évidence. Pourtant, un travail réflexif sur les motivations qui y

² Jean José QUILES, «The sociological tradition», *Revue D.E.E.S*, n°60, juin 1985, p. 72.

³ Pierre TRIPIER, «La sociologie du travail», dans *Sociologie contemporaine*, Jean DURAND et Robert WEIL, Editions Vigot, 1989, p. 363.

⁴ Pierre TRIPIER, «La sociologie du ...», op cit., p. 364.

⁵ Pierre TRIPIER, « La sociologie du ... », op cit., p. 366.

ont présidé, une interrogation sur le rapport du chercheur à l'objet, constituent autant de questions épistémologiques que l'on ne peut éluder. Ce présent choix semble procéder d'abord d'une fascination liée à une non compréhension de ces « hommes volants professionnels », utilisant un outil de travail pour lequel j'éprouve une peur viscérale. A travers cette recherche, sera-t-il opéré une désacralisation de l'image du pilote ou alors un renforcement d'une consécration communément produite ? On a souvent reproché à la sociologie d'être un instrument de démystification ou de production de désenchantement. Qu'en sera-t-il dans le cadre de ce travail ? Ce reproche fait à la sociologie explique une certaine méfiance, voire répugnance, des milieux professionnels à être l'objet d'étude. Sur ce point, je ne fus pas épargnée. Lors du travail de terrain, la question du choix me fut posée de manière étonnamment récurrente. Cette question laissait deviner une certaine suspicion des pilotes interviewés. Que va-t-on montrer qu'il ne faudrait pas rendre visible ? Le travail d'objectivation réalisé va-t-il transgresser les « valeurs les plus hautes »⁶ du métier ? Pourquoi s'intéresser à un groupe professionnel auquel on n'appartient pas ? Autant de questions, explicitement posées, pour lesquelles il me fallait leur justifier le choix de cet objet.

« L'équation sociale »⁷ de l'observateur soulève un questionnement épistémologique. « On sait l'obstacle à la connaissance scientifique que représente tant l'excès de proximité que l'excès de distance et la difficulté d'instaurer cette relation de proximité rompue et restaurée, qui, au prix d'un long travail sur l'objet mais aussi sur le sujet de la recherche, permet d'intégrer tout ce qu'on ne peut savoir que si l'on en est et tout ce qu'on ne peut ou ne veut savoir parce qu'on en est »⁸. Etant l'épouse d'un pilote, je me situe dans une position médiane, ni celle

⁶ Pierre BOURDIEU, *Homo academicus*, Edition de Minuit, 1984, p. 10.

⁷ Sous cet intitulé sont regroupées les caractéristiques sociales du chercheur (origine sociale, appartenance sociale...)

⁸ Pierre BOURDIEU, *idem*, p. 11.

d'une trop forte proximité m'interdisant de prendre de la distance par rapport à l'objet, ni celle d'un trop grand éloignement rendant ardue une connaissance fine de ce milieu. Mais, cette position ne permet pas d'échapper au soupçon du parti pris, notamment celui de vouloir « mettre les armes de la science au service des intérêts particuliers »⁹. Aussi, une construction rigoureuse de l'objet permet de dépasser toute perspective partielle et partielle liée à une position de proximité par rapport à l'espace étudié. Cette construction résulte d'un long processus d'analyse et de contrôle de l'intuition, engendrant de nouvelles interrogations, de nouvelles perspectives de travail plus fondamentales et plus explicites. Ainsi, il ne s'agit plus seulement d'effectuer une recherche selon une méthode éprouvée mais de sans cesse réfléchir à ce que l'on fait, « d'objectiver le travail d'objectivation »¹⁰.

Cette position par rapport à l'objet m'a permis de mesurer à quel point évoquer la profession de pilote d'avion (celle de mon époux) renvoie d'emblée à une série de stéréotypes : la compagnie « Air France », l'emploi « Pilote de Ligne », l'uniforme « Bleu marine », le salaire « élevé », les privilèges « nombreux », les voyages, la compagnie d'hôtesse de l'air, les périodes répétées de congés, le temps libre... Ces discours se réfèrent au type idéal du pilote de ligne, commandant de bord au sein de la compagnie nationale, comme si l'opinion publique prenait l'emploi de pilote de ligne comme modèle professionnel unique ou comme seul modèle de référence. Or, le métier de pilote ne recouvre pas seulement la réalité de la « ligne ». Il est d'autres activités possibles qui sont ignorées sous prétexte qu'elles ne renvoient pas à la figure emblématique du pilote de ligne. On pense par exemple à l'activité du pilote d'aviation d'affaires ou encore au pilote effectuant du travail aérien tel que du largage de parachutistes, de la surveillance autoroutière, du tractage de banderoles, ou encore au pilote instructeur chargé d'assurer la formation de pilotes amateurs et/ou

⁹ Pierre BOURDIEU, *idem*, p. 16.

¹⁰ Pierre BOURDIEU, *idem*, p. 18.

professionnels....D'ores et déjà, une première difficulté surgit, les activités professionnelles d'un pilote peuvent être diversifiées et non exclusives. Un pilote effectuant du transport aérien régulier, peut occasionnellement assurer des activités de largage de parachutistes ou de photo aérienne, peut aussi se charger de l'instruction de pilotes amateurs ou professionnels...Le champ des possibles en matière d'activités professionnelles apparaît relativement ouvert mais dépend avant tout du niveau de certification atteint, comme nous le montrerons ultérieurement.

De manière générique, on peut retenir qu'il existe deux domaines majeurs d'activités : le transport et le travail aérien. Ces domaines ne fonctionnent pas de manière concurrentielle mais en complémentarité. Au niveau du sens commun, et même sociologique, le domaine du travail aérien reste mal connu, et celui du transport aérien n'est connu que sous l'aspect de la «ligne». Nous allons donc aussi explorer un domaine d'activité méconnu : celui du travail aérien. Cette exploration se situe en marge de la codification du sens commun. En effet, sur le métier de pilote, il ne se véhicule que quelques images sociales qui ne correspondent que très partiellement à la réalité professionnelle des pilotes, et essentiellement à celle des pilotes de lignes.

Au départ de ce travail, la proximité du milieu soulève chez moi un grand nombre d'interrogations sur le métier de pilotes. Ces questions sont relatives à son choix à l'exercer, à son image sociale, -prestigieuse pour le métier de pilote de ligne, sans renom pour les autres occupations professionnelles- ; à son vécu, à sa pratique, à la passion qu'il peut susciter ; aux débouchés qu'il offre, à son devenir dans le double contexte des mutations technologiques et de la déréglementation en cours au niveau de l'Europe. Sur ce dernier point, il y a en cours d'élaboration un projet de licences européennes, dont l'échéance est reportée à 1997, et qui viserait à faciliter l'inter-reconnaissance des titres au niveau de l'Europe. Cette

déréglementation inquiète les pilotes, ils craignent notamment une dévalorisation de leurs licences professionnelles, la disparition du système de formation français - formation qui est plus longue, plus coûteuse et plus exigeante au niveau des connaissances théoriques- et par la même, une diminution de leurs conditions salariales¹¹.

Sans vouloir entrer dans une «sociologie de la dénonciation»¹², on ne peut que faire le constat que le métier de pilote traverse une crise, non pas tant une crise de renouvellement de la main-d'oeuvre comme peuvent la connaître les métiers du bâtiment¹³, mais un malaise identitaire comme crise de l'imaginaire du devenir. Cette crise du métier à venir ne résulte pas directement d'une menace qui peut peser sur l'emploi des pilotes, même si actuellement la profession connaît un chômage massif, mais d'un sentiment partagé par les pilotes d'une perte de prestige professionnel¹⁴, d'une moindre reconnaissance de leur compétence par le milieu aéronautique (personnel DGAC, employeurs, constructeurs), qui passe par une assimilation à des conducteurs d'autobus. Peut-on comparer cette crise à celle du milieu enseignant ? Comme le démontre Lise Demailly, la crise du métier d'enseignant (en collège) est une crise d'identité et de légitimité. Cette crise d'identité est tridimensionnelle : «il y a effondrement des systèmes symboliques, la professionnalité est inopérante, le métier à (re)composer»¹⁵, «l'image est dévalorisée, le statut à renégocier»¹⁶.

¹¹ En février 95, sur les radio nationales, il fut évoqué la tentation des compagnies aériennes de recruter des pilotes communautaires non français, pour leur coût salarial moins élevé. Dans le même sens, des rumeurs ont circulé au sein du milieu professionnel, faisant état d'un recrutement de 40 pilotes étrangers par la compagnie AOM. Ce que les faits ont finalement démenti.

¹² Dominique MONJARDET, «L'utopie sociologique», dans *Le travail et sa sociologie, essais critiques*, l'Harmattan, 1988, p. 197.

¹³ Crise analysée dans le cadre du programme EQF (Emploi, Qualification, Formation), par le plan construction et architecture.

¹⁴ Le prestige social semble peu altéré, le métier de pilote garde une aura, mais on est tenté de penser qu'à terme il peut y avoir un effet de contamination.

¹⁵ Lise DEMAILLY, *Crise, mythes et métier*, P.U.L, 1991, p. 121.

¹⁶ Lise DEMAILLY, *idem*, p. 124.

Cette crainte face à l'avenir traverse le métier mais est vécue différemment selon la place occupée dans l'espace occupationnel. Elle prend toute son acuité au niveau de l'activité professionnelle des pilotes de ligne¹⁷ du groupe Air France, pour devenir moins drastique pour les pilotes des compagnies complémentaires et charters, pour être finalement différemment tangible au niveau des activités du travail aérien. A ce dernier niveau, c'est le problème inverse qui est posé, celui de la (re)professionnalisation. Cette situation nous interroge d'autant plus, que les capacités, au moins techniques, requises pour exercer ces activités professionnelles sont sensiblement identiques, comme nous le montrerons.

La période de bouleversements technologiques avec l'avènement des avions de nouvelle génération, les modifications des règles du marché vers une compétition économique accrue dans le contexte de la dérégulation européenne, et la crise de l'emploi sont autant de données factuelles à retenir dans le cadre des analyses relatives à la formation, aux modes de fonctionnement du marché du travail, à la professionnalité et la compétence des pilotes... Ces premières interrogations et premiers constats nous ont conduit à nous focaliser sur le pilote lui-même, sur sa pratique et son vécu, sans pour autant négliger son insertion professionnelle comme placement dans le milieu aéronautique, et sa biographie professionnelle comme déplacement au sein de ce milieu.

L'existence de diverses occupations professionnelles ou emplois, et la saisie de ce que nous appelons vécu professionnel pour chacune d'entre elles, donnent à penser qu'il faut envisager l'analyse sous les trois angles du rapport au travail, à l'emploi, et au métier. Ces trois axes de recherche sont à la fois autonomes et interdépendants comme le révélera notre étude. Cette triple perspective d'approche s'inscrit dans la continuité des travaux sociologiques produits sur le métier de pilote. Il s'agit en effets de prolonger les analyses d'ores et déjà menées sur les

¹⁷ La création des premières assises à la fin des années 80 témoigne de cette crise.

pilotes opérant dans le domaine du transport aérien essentiellement (Gras, Lavorel), pour gagner le domaine méconnu du travail aérien. Si les activités du travail aérien sont déjà peu étudiées, le travail aérien quant à lui n'a jamais fait, nous semble-t-il, l'objet d'étude spécifique.

Les différentes orientations de recherche retenues par Alain Gras ou Lucien Lavorel sont incontournables.

Lucien Lavorel privilégie une approche centrée sur les systèmes de travail dans le domaine du transport aérien (l'équipage), et il rencontre nécessairement la question du mouvement des qualifications en relation avec les changements techniques. La qualification est un rapport salarial résultant des stratégies d'entreprises (les grandes compagnies aériennes), elle est aussi en partie déterminée par la division du travail. La qualification est liée à l'histoire du syndicalisme appréhendée comme la constitution des coalitions destinées à faire reconnaître, défendre et protéger les compétences de ses membres, en les rendant insubstituables et en assurant la fermeture des marchés du travail. L'approche de Lucien Lavorel laisse relativement en suspens le domaine d'activité du travail aérien, sauf pour montrer que dans ce domaine, il paraît difficile d'appliquer le modèle organisationnel du transport aérien. C'est donc à ce niveau, que mon travail prolonge les investigations de Lucien Lavorel, en montrant la réalité professionnelle des pilotes oeuvrant dans le travail aérien, réalité qui est à la fois différente et semblable à celle des pilotes du transport aérien.

Alain Gras et Victor Scardigli inscrivent leurs orientations de recherche dans la thématique de l'incidence des nouvelles technologies sur le travail humain et plus particulièrement celle des conséquences de l'automatisation sur le partage du travail entre pilotes et contrôleurs, et celle des modifications de l'imaginaire professionnel des pilotes de lignes. Là aussi, je poursuis l'analyse, en montrant que la modification de l'imaginaire professionnel traverse le milieu tout entier, en affectant même l'imaginaire des pilotes dont l'activité professionnelle actuelle

(voire future) ne les amène(ra) pas à utiliser les avions de nouvelle génération. Ce n'est pas seulement le travail du pilote de ligne sur les avions de nouvelle génération qui fait l'objet de changement, mais le métier de pilote, ses mythes, ses valeurs, qui se trouvent modifiées par l'introduction des avions de nouvelle génération.

Enfin, au-delà de l'élargissement des études citées précédemment au domaine du travail aérien, nous nous proposons de plus d'apporter une contribution à l'analyse du travail en introduisant la question de la passion professionnelle, objet de réflexion, longtemps négligé mais incontournable dès lors qu'il s'agit d'examiner le métier de pilote d'avion.

INTRODUCTION : OBJET ET PROBLEMATIQUE

L'activité professionnelle des pilotes exerçant sur des avions civils et travaillant dans des conditions normales d'utilisation de la machine constitue notre sujet de recherche. Ainsi, l'activité professionnelle des pilotes de ligne ne sera pas au centre de nos analyses, alors qu'elle se révèle être première au niveau du sens commun, au niveau des productions littéraires, journalistiques, voire même sociologiques. Les biographies et ouvrages relatifs au milieu aéronautique traitent principalement du transport aérien avec son corollaire le métier de pilote de ligne. Les articles de la presse spécialisée ont souvent pour seul objet ce pôle dominant de l'aéronautique marchande. Et même les travaux de sociologues, d'ergonomes, d'historiens se situent dans cette perspective en plaçant le modèle professionnel du pilote de ligne d'une compagnie nationale au centre des analyses. Ce phénomène s'est récemment amplifié avec l'apparition de technologies nouvelles, plus précisément avec l'informatisation de quelques avions gros porteurs. On pense aux Airbus de nouvelle génération, de type A320, A330, A340. Ces modifications induisent des effets sur la pratique du pilotage, sur le rapport à la machine, sur la répartition du travail, autant d'objets pouvant constituer le cœur d'analyses sociologiques.

Comment expliquer la prolifération d'études, d'articles, mais aussi un attrait des lecteurs potentiels pour l'activité professionnelle des pilotes de ligne?

- Par l'image du pilote de ligne comme « héros » des temps modernes, détenteur d'un savoir irremplaçable, symbolisé par la complexité technique du tableau de bord. Cette image mythique induit une propension à produire récits et biographies emprunts d'héroïsme.

- Par les processus de changement qui touchent le milieu aéronautique et par là même les activités des pilotes de ligne, offrant ainsi de multiples occasions de traiter de ce sujet. Les autres activités professionnelles sont moins soumises aux changements technologiques, aux aléas de la conjoncture économique.

- Par les perspectives théoriques intéressantes que peut receler l'analyse de l'activité professionnelle des pilotes de ligne en termes d'effet de l'automatisation, en termes de qualification et gestion de la main-d'oeuvre, en termes de marché du travail fermé...

Mais en dehors du modèle de référence du pilote de transport, titulaire du brevet de pilote de ligne, affecté au réseau transcontinental, opérant sur Boeing 747, situation professionnelle qui regroupe « une combinaison optimale et exhaustive des éléments de qualification, de professionnalité et d'identification »¹⁸, il existe d'autres situations professionnelles ayant trait à d'autres brevets, licences et qualifications. Existe-t-il des catégories spécifiques qui visent à nommer ces situations professionnelles selon « une double opération simultanée de découpage et d'institution du réel ? »¹⁹.

I - TAXINOMIE²⁰ GENERALE, TAXINOMIE AERONAUTIQUE

Il s'agit d'examiner les modes de catégorisation pour donner un contour empirique à la catégories d'acteurs, les pilotes, qui va faire l'objet de notre étude. Comme nous l'avons déjà souligné, nous voulons prendre en compte l'ensemble des pilotes d'avions civils titulaires de brevets délivrés par la DGAC. Cette

¹⁸ Lucien LAVOREL, « La qualification du Personnel Navigant Technique dans l'aéronautique civile en France : un paradigme ? », *Formation-emploi*, n°17, janvier-mars 1987, p. 6.

¹⁹ Jacques ION, Daniel COSON, « Les nomenclatures sociales : objet et instrument de normalisation », dans *L'activité sociale normative*, sous la direction de Philippe FRITSCH, Paris, CNRS Editions, 1992, p. 57.

²⁰ La taxinomie, « c'est étymologiquement la science de la classification des êtres vivants. Mais le terme est plus souvent employé pour désigner la classification elle-même », Jacques ION, Daniel COSON, *ibid.*, p. 58.

catégorie d'acteur est-elle immédiatement appréhendable et correspond-elle à des catégories statistiques existantes ? Un repérage des catégories statistiques nous a semblé alors indispensable.

Pour traiter de l'activité professionnelle des pilotes, les catégories statistiques générales, celles de l'INSEE et du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois, sont construites sur une catégorie unique. Elles éludent ainsi les différenciations internes à l'activité de pilote que l'on peut saisir par le niveau des licences professionnelles et le domaine d'activité.

L'INSEE répertorie l'ensemble des pilotes parmi les salariés classés « ingénieurs et cadres au sein de la catégorie socioprofessionnelle 38, dans le domaine d'activité transport, logistique », à l'index 3862 défini comme suit : « Personnels navigants techniques de l'Aviation Civile, commandants de bord, pilotes, copilotes, mécaniciens navigants...y compris moniteur de vol ». Cette catégorie statistique est globalisante : les diverses fonctions utiles pour la conduite d'un avion sont regroupées dans cette unique catégorie. Toutefois, il est donné très rapidement le détail de fonctions possibles :

- la fonction de « commandants de bord », est une fonction pilote, tout comme la fonction d'Officier Pilote de Ligne (OPL) communément appelé copilote. Commandant de bord et copilote composent l'équipage technique ayant en charge la conduite de l'appareil.
- la fonction de mécanicien navigant n'est pas une fonction pilote : il est le troisième homme d'équipage, avec le commandant de bord et le copilote. Les mécaniciens navigants n'interviennent pas directement sur la conduite en propre de la machine.
- la fonction de « moniteur de vol », vocable qui semble construit par mimétisme (moniteur auto-école) et qui ne correspond pas à la dénomination utilisée par les professionnels, ces derniers lui préférant le titre de Pilote Instructeur.

En regroupant dans une même catégorie l'ensemble du personnel technique de l'aviation civile, on élude le lien organique qui existe entre le pilote et sa machine. Dans le même sens, on annihile toute spécificité de la fonction occupée, voire de l'activité professionnelle exercée, puisque l'on regroupe dans une catégorie unique tant les mécaniciens navigants²¹ que les pilotes instructeurs²². Cette catégorie nous paraît restrictive puisqu'explicitement, elle élude un domaine d'activité, celui du travail aérien, mais implicitement y fait référence puisqu'elle retient la fonction « moniteur de vol » qui se rattache à ce domaine.

Le Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME) mobilise la ressource « machine » pour définir le métier de pilote. Les opérations ou tâches requises pour le pilotage d'aéronef y sont détaillées. Ainsi, ce répertoire distingue les pilotes des mécaniciens, et les regroupe dans une catégorie unique intitulée « pilote »(n°12 210). La définition que ce répertoire donne du métier est la suivante : « le pilote assure avec le copilote la conduite des aéronefs (avions et hélicoptères), ainsi que les communications radio et la navigation (repérage et rectification de la position de l'appareil au cours du trajet). Le pilote a la responsabilité entière de son appareil (personnel navigant et passagers) »²³. Les conditions générales d'exercice et d'aptitude sont décrites comme suit : « vol en équipage avec le copilote et parfois le mécanicien navigant, nombreux déplacements, longues absences du domicile, horaires variés, aptitude physique sévère (très bon état général nécessitant la possession de l'ensemble des facultés physiques et psychiques de l'individu) ».

²¹ Les mécaniciens navigants ont une fonction spécifique, ils ont en charge la navigation et la surveillance mécanique. Ils n'ont pas en charge directement la machine, cette fonction revient au pilote.

²² Les pilotes instructeurs relèvent davantage du domaine du travail aérien plus que du transport aérien. Leur fonction à bord est particulière : ils instruisent la technique du vol (navigation, maniabilité...).

²³ ROME, Fiche métier n°12 210

Cette description générique du métier de pilote, en retenant les critères tels que le vol en équipage à trois (avec le mécanicien navigant), les longues absences du domicile ou encore les horaires variés, renvoie à l'activité de pilote de transport opérant sur long courrier. Les nombreux déplacements correspondent davantage à l'activité professionnelle du pilote d'aviation d'affaires. Par contre, la réalité de l'activité du pilote de travail aérien est assez mal traduite par ce descriptif. Ce que confirment d'ailleurs les données fournies sur les entreprises concernées par ces emplois. Ne sont citées que « les grandes compagnies aériennes françaises, les compagnies de troisième niveau, les compagnies charters, les sociétés d'avions taxi ou l'aviation d'affaires de certaines grandes entreprises ». Par contre, les aéro-clubs ou les écoles de pilotage ne sont pas signalés comme des employeurs potentiels, alors qu'ils emploient des pilotes. Là encore, les activités de travail aérien semblent gommées.

Au total, ces catégories générales, à visée statistiques, répondent à un principe d'exhaustivité. Elles visent à permettre de dénombrer tout pilote en exercice. Mais elles simplifient la réalité professionnelle et de fait, nous paraissent être d'un usage limité pour notre recherche. En termes de conditions d'emploi, de niveau de salaire...de capital économique, ces catégories générales ne traduisent nullement les disparités. Toutefois, symboliquement, le regroupement de l'ensemble des activités professionnelles en une catégorie unique semble être l'expression d'un prestige dont jouissent les métiers d'homme de l'air et en particulier les pilotes. C'est la maîtrise d'une machine, l'avion, objet de peur ou d'appréhension pour 80% des passagers, qui donne au pilote cette image singulière de quasi surhumanité. Plus prosaïquement, la relative rareté numérique de pilotes professionnels de métier peut aussi expliquer la construction d'une catégorie unique. Cette catégorie unique vise alors à simplifier le complexe et s'inscrit dans des perspectives généralisantes de recomposition du réel.

A l'inverse, les catégories construites par les organisations administratives du milieu aéronautique ont des visées moins globalisantes. Des différenciations sont opérées soit en fonction du domaine d'activité (le travail ou le transport aérien), soit en fonction des titres aéronautiques détenus (Pilote Professionnel, Pilote professionnel qualifié vols aux instruments, Pilote professionnel qualifié vols aux instruments et vols en équipage, Pilote de ligne), ou de manière plus complexe, par le croisement des titres et du domaine d'activité. L'utilisation des procédés de classification (titres, domaine d'activité, titres et domaine d'activité) diffère selon les organismes aéronautiques.

Le Service de Formation Aéronautique et de Contrôle Technique (SFACT) opère une double catégorisation. D'une part, il opère une distinction entre les individus ayant en charge la conduite des avions et les individus y participant conformément à une division du travail, donc entre les pilotes et les mécaniciens navigants. D'autre part, un indicateur supplémentaire est introduit celui du niveau de la licence détenue. Ainsi, les pilotes sont répertoriés par le niveau de leur(s) licence(s) en cours de validité.

Tableau 1 : Effectifs de pilotes ayant une licence en cours de validité au 31/12/93
(construit à partir des données du SFACT)

<i>Licence en cours de validité au 30/12/93</i>	<i>Effectifs</i>
Licence de Pilote Professionnel	6372
Licence de Pilote professionnel qualifié IFR	3439
Licence de Pilote professionnel de première classe	376
Licence de Pilote de ligne	3356

Etre détenteur d'une licence signifie avoir le droit d'exercer une activité professionnelle afférent à cette licence. Les données du tableau indiquent donc le nombre potentiel de professionnel mais non pas le nombre réel de professionnels en activité. D'une part, tous n'exercent pas une activité professionnelle, d'autre part, ces catégories ne sont pas exclusives. Un pilote titulaire d'une licence de

pilote de ligne peut être répertorié dans les trois autres catégories. De même, un pilote titulaire de la qualification IFR peut être comptabilisé parmi les titulaires d'une licence de pilote professionnel. Ces données indiquent donc le nombre de titres aéronautiques délivrés.

La Caisse Nationale de Retraite du Personnel Navigant (CNRPN), utilise le domaine d'activité pour organiser ces catégories. Ainsi, il est opéré une distinction entre les pilotes exerçant dans le domaine du travail aérien, de l'essai-réception et du transport aérien. En utilisant le domaine d'activité professionnelle comme critère de catégorisation, au niveau du transport aérien, c'est l'ensemble du personnel navigant technique qui est répertorié y compris les mécaniciens navigants, comme si la spécialité « pilote » était gommée.

Tableau 2 : Effectifs du Personnel Navigant Technique
(Tableau construit à partir des données de la CNRPN de 1994)

<i>Domaines d'activités professionnelles</i>	<i>Effectifs</i>
Travail Aérien	1348
Essai-Réception	206
Transport aérien	6059 ²⁴

Ainsi, 1348 pilotes exerçant dans le domaine du travail aérien, cotisent auprès de la Caisse Nationale de Retraite du Personnel navigant. Mais tout pilote exerçant dans ce domaine d'activité ne cotise pas systématiquement à cette caisse. Par conséquent, le chiffre annoncé de professionnels en activité reste en deçà de la réalité. De même, l'effectif des pilotes de transport reste difficile à apprécier. En effet, sont répertoriés au sein de la catégorie transport, tant les pilotes que les mécaniciens navigants. Les estimations actuelles portent à 600 le nombre de mécaniciens navigants en activité. Les données de la Caisse Nationale de Retraite

²⁴ A la lecture des statistiques de ces dernières années, il semble que l'on puisse assez raisonnablement estimer le nombre d'officiers mécaniciens navigant à 1100, soit 4959 pilotes en exercice.

du Personnel Navigant ne donnent qu'une vision partielle de la population des pilotes en activité.

La Direction Générale de l'Aviation Civile dispose aussi d'un registre appelé « A », registre professionnel des pilotes en activité. Ce registre est organisé selon un croisement de deux indicateurs, le niveau de certification atteint par le pilote en activité et le type d'employeur concerné, voire plus nominativement l'employeur concerné. Une analyse du registre d'activité de ces dernières années²⁵ montre l'évolution quantitative du nombre de pilotes en activité, par niveau de certification. Pour faciliter le travail de comparaison avec les dernières données disponibles, nous avons opéré un travail de reconstruction des données disponibles en 1987, année précédant l'explosion de l'offre d'emplois.

Tableau 3 : Activité des pilotes d'avion au premier janvier 1987
(données reconstruites à partir du registre A)

<i>Niveau de brevet détenu</i>	<i>Activité de transport aérien</i>	<i>Activité de travail aérien et transport à la demande</i>	<i>Total</i>
<i>Pilote de ligne</i>	1474	53	1527
<i>Pilote professionnel de première classe</i>	769	453	1222
<i>Pilote professionnel qualifié aux instruments</i>	322	1298	1620
<i>Pilote professionnel</i>	63	534	597
<i>Total</i>	2628	2338	4966

Au regard des données 93 fournies par la Caisse Nationale du Personnel Navigant on observerait une forte augmentation du nombre de pilotes exerçant dans le transport aérien : de 2628 en 1987, le nombre de pilotes actuellement en

²⁵ Lucien LAVOREL dans son article « La qualification du personnel navigant technique de l'aéronautique civile en France, un paradigme ? », *Formation-emploi*, n°17, janvier-mars 1987, produit une analyse détaillée de la répartition du personnel navigant, dont les pilotes, en 1985. Il démontre notamment que ce mode de répartition « constitue une première expression d'un marché de travail segmenté », nous reviendrons sur ce point dans le corps de la thèse.

activité dans ce domaine serait passé à 5000. Cette augmentation s'explique en partie par l'explosion de l'activité des compagnies complémentaires et charters, hors Air France, Air Inter et UTA. A l'inverse, même si la comparaison est quelque peu biaisée puisque travail aérien et transport à la demande constituent une catégorie unique, on remarque une relative diminution du nombre de pilotes exerçant dans le domaine du travail aérien. Finalement, on retiendra qu'entre 1986 et 1993, ce sont 1400 pilotes supplémentaires en activité, soit une augmentation d'environ 22% de la population professionnelle.

Les catégorisations produites par le milieu aéronautique, en rendant partiellement compte de la relation entre le domaine d'activité, les licences détenues, n'évident pas le lien titre-emploi. Aussi, en construisant un concept opératoire que nous allons appeler « espace occupationnel » des pilotes, nous construisons une catégorie d'analyse, sensiblement identique aux catégories « statistiques » produites par le milieu aéronautique, mais qui cependant exclue les pilotes d'essai-réception.

II- VERS UNE DEFINITION DU DOMAINE EMPIRIQUE DE NOTRE RECHERCHE

Au fur et à mesure de nos investigations, il nous est apparu que la réalité de l'activité professionnelle de pilote d'essais et de réception diffère de celle du pilote de transport ou de travail aérien tant du point de vue des conditions d'utilisation de l'avion que de celui des titres permettant d'exercer cette activité professionnelle.

Certes, leur outil de travail est identique : l'avion. Mais son utilisation est fondamentalement différente. Les pilotes d'essai-réception l'utilisent dans des

conditions extrêmes pour en mesurer la fiabilité, ils se situent aux limites du domaine de vol alors que les pilotes de transport ou de travail aérien doivent utiliser l'avion dans le domaine de vol selon des conditions standardisées, répertoriées et réglementées²⁶. Le rapport à la machine des pilotes d'essai-réception est foncièrement différent : il s'inscrit dans une utilisation extrême et non pas dans une utilisation standardisée pour laquelle tout le jeu consiste à appliquer les règles d'utilisation édictées dans les manuels de vol, pour assurer la sécurité. Ces activités d'essai-réception sont de deux ordres. Au niveau des prototypes, elles consistent en « la recherche des caractéristiques et la mise au point des aéronefs...cellules, organes moteurs, instruments, équipements” pour assurer la sécurité et le confort de l'équipage et des passagers »²⁷. Au niveau de la mise en exploitation d'avions sortis d'usine, elles portent sur l'essai de chaque avion, dans toutes les configurations limites de vol, pendant un nombre d'heures réglementé pour attester de la résistance, de l'absence de défauts de fabrication, qui seraient dommageables tant d'un point de vue technique que d'un point de vue humain.

Certes, ces pilotes sont considérés comme des navigants professionnels de l'aéronautique civile, ils ont accès à la Caisse de Retraite du Personnel Navigant²⁸. Ils sont répertoriés dans les registres de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC), au nombre de 206, mais cette affiliation leur donne un statut social qui ne préjuge en rien de l'emploi, du travail voire du métier qu'ils effectuent²⁹. Le seul point de convergence entre pilotes de transport ou de travail aérien et pilote d'essai-réception est statutaire. Mais leurs licences ou diplômes,

²⁶ Comme le souligne l'un des pilotes interviewé : « *Tout le jeu consiste à ne jamais sortir du domaine de vol car un avion se déplace dans un domaine de vol et c'est là qu'il doit évoluer* »(PL, Transport aérien)

²⁷ Lucien LAVOREL, idem, p. 4.

²⁸ L'accès à la Caisse de Retraite du Personnel Navigant est possible tant pour le personnel navigant technique (pilote, mécanicien navigant) que pour le personnel navigant commerciale (Steward ou Hôtesse de l'air). Les pilotes d'Hélicoptères ont aussi accès à cette caisse.

²⁹ Comme nous le souligne le responsable de la division Réglementation de la Direction Générale de l'Aviation Civile, « *le seul point de convergence entre les pilotes d'Essai-reception et ceux du transport et du travail aérien est statutaire, puisqu'ils ont accès à la Caisse de Retraite du Personnel Navigant, mais ils ont une fonction et un métier spécifique* ».

et préalablement leur formation, leur permettant d'exercer leur métier sont spécifiques³⁰. Délivrés par le ministère de la défense, leurs titres ne correspondent pas aux exigences requises pour exercer les activités de transport et de travail aérien. Ainsi, numériquement peu nombreux, détenteurs de diplômes spécifiques, recrutés par les constructeurs pour effectuer une formation assurée par le centre d'essais en vol de Bretignies et non contrôlée par le tandem Ecole Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) et Service de Formation et de Contrôle Technique(SFACT), les pilotes d'essais et de réception constituent un groupe homogène qui nécessite à lui seul une étude particulière et n'entrera pas dans le champ de notre thèse.

Aussi avons-nous centré nos investigations sur les pilotes d'avions titulaires de licences et de qualifications délivrées par la DGAC ou sous son contrôle, et qui à elles seules suffisent pour accéder à des occupations professionnelles. La certification constitue donc une première entrée pour appréhender notre objet, il s'agit de s'intéresser aux pilotes titulaires de titres aéronautiques, régis selon les mêmes règles et par une même administration, particulièrement les pilotes titulaires du brevet de pilote professionnel, assorti ou non d'une qualification de vol aux instruments, voire d'une formation au travail en équipage (PP1, FPC, FTE), et les pilotes titulaires du brevet de Pilote de ligne(PL).

Le domaine d'activité, en l'occurrence le transport aérien et le travail aérien, constitue la seconde entrée. Le transport aérien, domaine d'activité le plus connu et le plus étudié, est défini « comme toute opération aérienne effectuée en vue ou pendant l'accomplissement du transport, contre rémunération ou contre salaire, de passagers, de postes ou de marchandises »³¹. Ce domaine est décomposé en

³⁰ La formation est assurée par le centre d'essais en vol de Bretignies. Selon le responsable de formation de ce centre. « les gens qui sortent de cette école sont titulaires de brevets dont l'architecture est comparable au PP(Pilote professionnel), au PP-IFR (Pilote Professionnel qualifié aux instruments) et au PL (Pilote de Ligne) et cette formation, dont le coût s'élève à 3,5Millions de francs, est payée par le futur employeur ».

³¹ Livre IV de l'aviation civile, tome 1, titre II, chapitre premier, article R421.1

deux grandes catégories d'activités, le transport effectué sur lignes régulières et le transport à la demande. Le travail aérien est un vaste domaine d'activités. Peuvent y être recensées des activités telles que l'instruction aérienne, les vols de démonstration, la photographie, l'extinction d'incendie, la surveillance (installations, route...), l'aide à la prospection ou à la recherche scientifique (archéologie, planification urbaine, aménagement et contrôle de la flore et de la faune sauvage...), autant d'activités pour lesquelles bien souvent les pilotes relèvent le défi, vieux comme le monde, du vol solitaire.

Ces deux domaines constituent les lieux d'occupations professionnelles des pilotes, conjonction de domaines que nous appellerons « aviation marchande ». Couramment, sont utilisées les dénominations suivantes : l'aviation commerciale, l'aéronautique civile, l'aviation civile, l'aviation générale. Les différences de sens entre ces vocables ne semblent pas avérées et fluctuent selon que l'on parle des aéronefs, des entreprises, des pilotes, des types de trafic. Le terme d'aviation commerciale est utilisé comme un synonyme du terme transport aérien, et recouvre l'ensemble des activités de transport de passagers, de marchandises ou fret. Aéronautique civile et aviation civile sont des synonymes qui permettent de désigner toute opération aérienne réalisée à des fins non militaires³². L'aviation générale renvoie aux opérations non militaires, réalisées à des fins non marchandes, notamment à l'ensemble des activités des pilotes privés ou pilotes amateurs. Ce terme d'aviation générale pointe les difficultés sémantiques auxquelles l'on est confronté : par exemple un pilote exerçant une fonction de pilote instructeur au sein d'un aéro-club, relève tant de l'aviation générale,

³² Historiquement, on peut dire qu'il a existé un lien prégnant entre l'aviation militaire et l'aviation civile, nous le rappellerons assez brièvement dans le chapitre sur l'histoire du métier, mais actuellement ces liens nous semblent assez distendus et d'autant plus si l'on se place du point de vue des pilotes. Au niveau des pilotes, comme on exclut de notre objet les pilotes d'essai qui eux ont un statut particulier (beaucoup sont des militaires qui peuvent opérer sur avion civil dans le cadre de l'activité d'essai), on peut affirmer que les filières militaires de recrutement et de formation sont spécifiques, la formation est assurée par plusieurs écoles selon les spécialités (chasse, transport, navale, voire Hélicoptère). Il nous semble que pour notre propos, il convient de retenir qu'un pilote militaire, quelle que soit l'activité qu'il a exercé, a l'équivalence quand il réintègre l'aviation marchande du brevet minimal, c'est-à-dire le brevet de Pilote Professionnel. Nous y reviendrons ultérieurement.

puisque'il instruit des pilotes amateurs que du travail aérien puisque'il est rémunéré pour ce service³³. Aussi, face à cet imbroglio sémantique, nous avons préféré retenir le vocable d'aviation marchande pour désigner tant les activités de travail aérien que de transport aérien puisque ces activités sont inscrites dans une relation marchande avec un client, qu'il s'agisse de transport de passagers, de fret, ou encore de missions aériennes spécifiques ou d'activité d'instruction. Par conséquent, notre attention se portera sur les pilotes titulaires de brevets délivrés par la DGAC et exerçant une occupation professionnelle dans l'aviation marchande.

III- VERS UNE DEFINITION DE L'ESPACE OCCUPATIONNEL

Le croisement entre le domaine d'activité et le niveau de certification atteint constitue ce que nous appelons l'espace occupationnel, comme un espace de positions susceptibles d'être occupées par un pilote. Il faut dès lors rappeler une règle de base : celle de la minimale stricte correspondance entre le titre et l'occupation professionnelle. Un pilote peut être sur-qualifié mais jamais sous-qualifié sous peine de sanctions lourdes. Ainsi, les Pilotes Professionnels (PP) effectuent des activités de travail aérien et exceptionnellement du transport de fret puisque leur licence leur interdit d'effectuer du transport public de passagers. Les pilotes Professionnels qualifiés Vols aux instruments ont accès au travail et au transport aérien de passagers et de marchandises. Cependant, au niveau du transport de passagers, leur privilège actuel ne leur permet pas d'exercer leur activité sur des avions transportant plus de 10 passagers³⁴, limitant ainsi leur champ d'activités possibles. Les Pilotes Professionnels qualifiés Vols aux

³³ Rappelons que nous excluons de notre domaine d'investigation : les pilotes militaires et les pilotes amateurs nommés pilotes privés selon la terminologie en usage dans le milieu aéronautique.

³⁴ Sauf pour les pilotes ayant obtenu la qualification de vols aux instruments avant 1989.

instruments et au travail en équipage peuvent effectuer du travail et du transport aérien en fonction copilote sur tous avions. Par contre, leurs prérogatives sont limitées pour la fonction commandant de bord. Les Pilotes de Ligne ont quant à eux accès à l'ensemble des activités occupationnelles et peuvent tant occuper les fonctions de commandant de bord que de copilote sur toutes machines. Ainsi, aux deux extrémités de l'espace, on situe un pilote titulaire d'un brevet de Pilote de Ligne qui peut accéder à l'ensemble des occupations professionnelles, et à l'opposé un pilote titulaire d'un Brevet de Pilote Professionnel qui voit son champ des possibles particulièrement limité.

Construire un espace occupationnel, c'est formaliser les mécanismes qui régissent les fonctionnements plus ou moins imbriqués des systèmes de formation et des systèmes d'emplois. Il constitue un espace de positions au sein duquel les acteurs peuvent opérer des placements et déplacements en fonction de leurs espérances subjectives, mais aussi à un niveau objectif de leurs références professionnelles (niveau de certification, expérience professionnelle, nombre d'heures de vol) en un mot de leur *curriculum*, lui-même contraint, et souvent différemment monnayable, selon la situation de l'emploi (forte pénurie ou surabondance de pilotes). Nonobstant, on pourra mettre en évidence au sein de cet espace des articulations entre un système d'attentes des acteurs compte tenu de leur niveau de certification et de leurs opportunités, pour finalement, « retracer les itinéraires de carrières moyens ou modaux »³⁵.

L'espace occupationnel est donc structuré selon une distribution de brevets, de qualifications, de modes de formation, d'accès à l'emploi. Il est parcouru par des rapports de sens, des rapports symboliques, même s'il est dominé par le modèle de référence de l'activité de Pilote de Ligne. L'espace occupationnel peut être

³⁵ Catherine PARADEISE et PIERRE TRIPIER, « Sociologie génétique et utilisation des données longitudinales », Dourdan, *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Colloque du groupe Sociologie du travail, Maspero, Paris, 1982, p. 336.

considéré comme un système social spécifique, qui, comme tout système social, possède ses institutions (Direction Générale de l'Aviation Civile, écoles de formation...), ses règles, sa stratification (niveau de brevet) et sa mobilité professionnelle, ses groupes de pression, ses méthodes de négociation et parfois d'arbitrage. Toutefois, il ne s'agit pas de réduire l'analyse à l'étude des déterminismes sociaux comme la pression d'une situation sur les conduites. « Le déterminisme propre à toute connaissance positive ne consiste pas à répéter que le mort saisi le vif, mais à sauter à l'intérieur des systèmes de conduites eux-mêmes, et à comprendre leur organisation, leur raison d'être, au lieu de décrire les contraintes de l'environnement...c'est aussi le rapport entre les acteurs qu'il faut directement saisir, ce qui les lie sans les accorder, les rend indissociables en même temps qu'étrangers les uns aux autres »³⁶.

On adopte ici « un point de vue relationnel pour éviter l'erreur nominaliste »³⁷ qui consiste à croire qu'une position existe en elle-même, indépendamment des autres et qu'elle ne subit aucun changement dans le temps. *In fine*, retenant un point de vue relationnel, en souhaitant saisir le rapport entre les acteurs, on pose implicitement les jalons d'un travail réflexif à mener : l'espace occupationnel des pilotes de l'aéronautique marchande constitue-t-il un champ tel que Pierre Bourdieu l'a conceptualisé ? Trois articles récents de Pierre Bourdieu³⁸ sont ici utilisés pour cerner ce concept ouvert. Leur confrontation est apparue intéressante notamment parce que les explications données dans l'un sont souvent complétées par des commentaires fournis dans les autres. Rapidement on retiendra qu'un champ est un « système spécifique de relations objectives qui peuvent être alliance et/ou conflit, coopération et/ou concurrence, entre positions

³⁶ Alain TOURAINE, « La raison d'être d'une sociologie de l'action », *Revue Française de Sociologie*, VII, 1966, p. 527.

³⁷ Alain ACCARDO, *Initiation à la sociologie de l'illusionnisme social*, Edition le Mascaret, 1988, p. 15.

³⁸ Les trois articles de Pierre BOURDIEU, auxquels nous faisons référence sont : « La logique des champs », *Réponses*, Seuil, 1992, 99 71-89 ; « Le champ littéraire », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n°7, septembre 1991, pp. 4-46 ; « Interêt et désintéressement », *Méthodologica*, n°1, mai 92, pp. 19-36

différenciées, socialement définies et instituées, largement indépendantes de l'existence physique des agents qui les occupent »³⁹. Conçue pour être mise en oeuvre empiriquement, de façon systématique, l'étude d'un champ requiert quatre opérations⁴⁰. Un champ serait un espace social où les « agents individuels ou à un second degré, collectifs voient leurs propriétés propres et leurs stratégies se définir et se déterminer en fonction des autres agents investis dans le même espace »⁴¹. Le concept de champ peut être défini comme un espace structuré de positions au sens où les agents peuvent être caractérisés d'un point de vue extérieur par un ensemble de propriétés pertinentes au sein de l'espace. On ne peut considérer comme pertinentes que les propriétés agissantes dans les luttes qui vont opposer les différents agents engagés dans le champ.

Par conséquent, la confrontation empirique entre objet d'investigation et notion de champ constitue le seul moyen d'appréhender l'adéquation de ce concept à l'objet de travail. Cette confrontation viserait donc à déterminer ce qu'est le champ aéronautique, quelles en sont les limites. Par ailleurs, l'étude d'un champ doit s'inscrire dans une double perspective « objectiviste » et « perspectiviste ». Par la perspective objectiviste, il faudra s'attacher à découvrir le système des relations objectives, la distribution des propriétés pertinentes dans

³⁹ Alain ACCORDO, *Initiation à la sociologie...* op cit., p. 30.

⁴⁰ Pierre BOURDIEU, Loïc WACQUANT, « La logique des champs », dans *Réponses*, Seuil, 1992, p 80.

1 - « analyser la position du champ par rapport au champ du pouvoir ». Le champ du pouvoir est l'espace des rapports de force entre des agents ou des institutions ayant en commun de posséder le capital nécessaire pour occuper des positions dominantes dans les différents champs.

2- établir la structure objective des relations entre les positions occupées par les agents en concurrence dans ce champ. Les positions sont définies objectivement dans leur existence et dans les déterminations qu'elles imposent à leur occupant, par leur situation actuelle et potentielle dans la structure de distribution des espèces de capital (économique, social, culturel).

3 - analyser les habitus des agents, les différents systèmes de dispositions qu'ils ont acquis à travers l'intériorisation d'un type déterminé de conditions sociales et économiques. L'habitus, produit d'une trajectoire sociale et d'une position à l'intérieur du champ, trouve dans la position occupée dans le champ une occasion plus ou moins favorable de s'actualiser.

4 - déterminer les formes de capital spécifique pour entrer dans un champ. La possession de capitaux commande l'accès aux profits spécifiques qui sont en jeu dans le champ et détermine les relations entre positions, qu'il s'agisse de relation de domination, de subordination ou d'homologie. Le capital confère donc un pouvoir sur le champ. Chaque joueur détenteur de capital visera à l'augmenter pour améliorer sa position dans le champ et imposer le principe de hiérarchisation le plus favorable à ses propres conduites.

⁴¹ Christian MAROY, « Stratégies des acteurs et logiques d'action d'une institution de formation professionnelle », *Recherches sociologiques*, n°2, 1990, p. 161.

l'espace social considéré et y articuler une vision perspectiviste qui vise à établir et à enregistrer les différents points de vue que les agents de cet espace portent sur lui. Le champ constitue donc un espace de positions mais il doit être également appréhendé comme un lieu de lutte de classements et un lieu de lutte de définition. Ainsi, les agents placés en position dominante auront tendance à développer des stratégies de conservation de l'espace et des classements existants pour éviter une transformation de l'état du rapport de forces entre les différents agents. De plus, chacun vise à imposer les limites du champ les plus favorables à ses intérêts en établissant les conditions d'appartenance véritable au champ. Les luttes de définition ont pour enjeu de définir des frontières, de les défendre, de contrôler les entrées, d'imposer un droit pour défendre l'ordre établi dans le champ. Des bouleversements peuvent être produits par des nouveaux venus, qui par le seul effet de leur nombre, de leur qualité sociale peuvent produire des effets ne fut-ce que de simples réactions de résistance ou d'exclusion. Mais ce qui caractérise un champ, c'est que la puissance de ses effets est convertie en une frontière de droit, protégée par un droit d'entrée explicitement codifié, tel que la possession de titres scolaires, la réussite à un concours, ou par des mesures de discrimination telles que les lois visant à assurer un *numerus clausus*. Un haut degré de codification de l'entrée dans le champ va de pair avec l'existence d'une règle du jeu explicite et d'un consensus minimal sur cette règle. Au contraire, à un degré de codification faible correspondent des états de champ où la règle du jeu est en jeu dans le jeu.

Certes, notre analyse s'inscrit dans une optique proche de la théorie des champs, ou plus exactement, parler de positions objectives au sein d'un espace fait implicitement référence à l'approche de Bourdieu. Est-il pertinent d'utiliser la théorie du champ pour appréhender l'espace occupationnel des pilotes de l'aviation marchande puisque l'espace occupationnel est fragmenté ?

Les règles de jeu en jeu ne sont pas identiques au niveau des différentes positions repérées. Entre un pilote professionnel oeuvrant dans le travail aérien et un pilote de ligne d'une grande compagnie, on ne peut observer de lutte de classements ou de lutte de définition. Même si le modèle du pilote de ligne de grande compagnie domine le domaine du transport aérien, cette domination au niveau du travail aérien reste somme toute purement emblématique pour nombre de pilotes, en ne constituant pas nécessairement l'objectif professionnel à atteindre. Au regard de la théorie des champs, l'espace occupationnel apparaît plutôt fragmenté davantage comme deux segments juxtaposés : preuve en est la tentative avortée d'appliquer au domaine du travail aérien, les règles de travail et d'emploi en vigueur pour les pilotes de ligne des grandes compagnies, règles qui reposent sur la rareté sociale des titres et sur des mécanismes particuliers de gestion de la main-d'oeuvre. Si ce champ est fragmenté, il n'en n'est pas moins hiérarchisé, le segment du transport aérien apparaît en position prééminente par rapport au segment du travail aérien. Aussi, pour saisir cet espace, il est nécessaire d'en étudier les deux segments, les modalités d'entrées (titres requis), les modalités de placement à l'emploi, modalités de déplacements intra-segment et inter-segment, les pratiques et les goûts professionnels...

Même si l'on affirme que l'espace occupationnel est fragmenté, force est de reconnaître qu'il est cohérent. Qu'est-ce qui permet alors de penser l'unité ou la cohérence de cet espace ? L'existence de règles minimales communes à l'ensemble des professionnels (règle de droit, éthique professionnelle, valeurs) est le premier élément d'unité. L'existence de titres monnayables sur l'ensemble de l'espace en est le second. En partant du pilote et de ses chances objectives en fonction de son titre d'occuper telle ou telle position, de fait notre analyse dépasse le seul domaine du transport aérien pour gagner celui du travail aérien. La possibilité pour les acteurs de s'y déplacer ou d'occuper successivement différentes positions au sein de cet espace est le troisième élément permettant d'affirmer la

cohésion de cet espace. La cohérence et l'unité seront saisies au fur et à mesure de l'avancement du travail réflexif. En saisissant le rapport à l'emploi, au travail et au métier des pilotes de l'aéronautique marchande nous mettrons en évidence que le champ de l'aéronautique marchande est un espace fragmenté mais cohérent. Toutefois, parce qu'il est trop fragmenté, il reste difficile de dire que cet espace constitue un champ tel que Bourdieu le conceptualise.

IV - RAPPORT A L'EMPLOI, AU TRAVAIL ET AU METIER

1 - Examiner le rapport à l'emploi⁴²

Le rapport à l'emploi englobe « les problèmes d'accès à l'emploi, les modalités d'entrées sur le marché du travail »⁴³. Il recouvre aussi l'ensemble des attitudes et comportements face aux formes d'emplois, au chômage et aux niveaux de rémunération.

Le risque, enjeu d'une passion, singularise le rapport à l'emploi de ce groupe professionnel. Le fonctionnement cyclique des marchés du travail, l'imprévisibilité excessive de l'offre et de la demande d'emplois, la sensibilité exacerbée de l'activité aéronautique aux aléas économiques modifient les règles du placement à l'emploi. Cette mouvance rend les stratégies d'intégration aléatoires ou incertaines. Les pilotes s'exposent à des incertitudes

⁴² Par « le terme emploi, on peut par ailleurs désigner d'une part, l'accès à ce que le vocabulaire courant nomme « le marché du travail », ses formes, ses modalités et ses résultats. D'autre part, c'est la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts et de rôles sociaux pour un individu comme pour un groupe socioprofessionnel clairement identifiable, c'est-à-dire la distribution des gratifications réelles et symboliques qui accompagnent l'exercice d'une activité de travail reconnue comme socialement utile ». André CLEMENT et Magaret MARUANI, « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue Française des affaires sociales*, n°3, 1985, p. 15. (rémunération, avantages associés à l'exercice de l'emploi...). Pierre Tripiér définit l'emploi « comme une séquence, apparaissant institutionnellement, liant la certification scolaire initiale à l'entrée sur le marché du travail, le genre d'entreprise dans lequel on fait ses premières expériences salariées, la valeur de cette expérience, notamment en acquisition de savoir-faire et en formation permanente, la fonction que l'on occupe, la dénomination de celle-ci et le salaire que l'on perçoit » (dans Pierre TRIPIER, Rapport préliminaire aux journées d'études en Economie et Sociologie du travail, Paris, les 16-17-18 novembre 1988.

⁴³ André-Clément DECOUFLE, Magaret MARUANI, « Pour une sociologie de... », op cit., p. 18.

professionnelles, au risque d'une précarité de l'emploi et d'une surqualification. Cette prise de risque met en jeu le bien-être matériel, c'est le prix de la passion.

En outre, le lien formation-emploi est discriminant. Ce lien ne repose pas seulement sur le diplôme professionnel comme certification de savoirs et savoir-faire acquis mais sur la filière de formation. A diplôme égal, cette filière discrimine. La discrimination affecte les candidats à l'emploi issus de la filière privée (première filière de production de pilotes) alors qu'ils ont consenti de lourds investissements financiers pour embrasser le métier. Par ailleurs, la filière de formation tend à produire une socialisation à l'emploi comme intériorisation de ce qui est imaginable en termes de placements à l'emploi et de déplacements professionnels.

Et au delà, on observe une intériorisation des règles du fonctionnement du marché du travail, une socialisation au risque d'inemploi rendant acceptable le chômage. Finalement le risque sur l'emploi est une réalité incontournable à laquelle les pilotes s'exposent plus ou moins sciemment. Il leur faut gérer des incertitudes et c'est leur passion pour le vol qui est à l'origine de cette prise de risque. Le risque sur l'emploi est un risque protéiforme qui mérite d'être analysé. L'incertitude comme prix de la passion qualifierait *in fine* le rapport à l'emploi des pilotes.

2 - Analyser le rapport au travail⁴⁴

« Le rapport au travail se définit comme la façon dont les individus vivent leur travail, leur manière de réagir au contenu et conditions d'exercice de leur activité professionnelle. L'analyse du rapport au travail passe par une étude de la situation de travail, et plus précisément des capacités requises pour l'exercice

⁴⁴ Par le terme de travail, il est communément désigné « d'une part, toute activité humaine orientée vers la production de biens et de services utiles ou du moins considérés comme tels, et d'autre part, l'ensemble des conditions de travail mais aussi des représentations du travail et des attitudes et comportements à l'égard du travail », définition proposée par André-Clément DECOUFLE et Margaret MARUANI, « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3, 1985, p. 15.

professionnel»⁴⁵. Il ne s'agit pas ici d'adopter le point de vue des ergonomes et d'analyser *in situ*, les conditions concrètes indispensables à la production d'un vol, mais de nous interroger sur les savoirs et savoir-faire requis par le travail. Cette interrogation débouche sur les questions de la professionnalité et de la compétence au travail. Capacités techniques mais aussi capacités sociales et de gestion sont au coeur de la professionnalité des pilotes. On peut parler de l'existence d'une communauté de pratiques, de savoirs et savoir-faire à mobiliser, au centre de laquelle se situent les capacités techniques. Ces dernières sont actualisées, contrôlées, vérifiées voire sanctionnées et servent d'assise à la construction de la compétence professionnelle. Ces capacités techniques mobilisées pour le vol ne sont pas les seules à procurer des émotions professionnelles, émotions protéïformes que nous voulons saisir.

L'analyse du rapport au travail soulève alors des interrogations relatives aux satisfactions et insatisfactions dans le travail que peut susciter l'activité professionnelle. Dans le cas présent, plaisir et déplaisir sont saisis en rapport avec les conditions de l'exercice professionnel, et présentent la spécificité de s'appréhender selon un axe spatio-temporel. On observe des occurrences entre le plaisir et l'espace survolé, ou encore entre le déplaisir et la temporalité de l'exercice professionnel. Toutefois, et c'est ce qui rend notre analyse complexe, toute généralisation est abusive. L'Homme dans des conditions identiques de travail présente cette spécificité d'éprouver différemment. Ce travail d'analyse s'inscrit aussi dans une perspective réflexive peu développée en sociologie : l'agir passionnel que l'exercice professionnel peut susciter. En effet, notre travail de terrain nous a donné l'occasion de rencontrer des pilotes passionnés par leur activité professionnelle. Et c'est cette passion que nous voulons saisir et comprendre, au travers du rapport au travail.

⁴⁵ André-Clément DECOUFLE, Margaret MARUANI, idem, p. 18.

3 - Appréhender le rapport au métier⁴⁶

Le rapport au métier se définit comme la façon dont les individus intériorisent voire transmettent un système de valeurs, de règles communes, qu'ils vivent comme un guide des convictions, des obligations, et finalement des représentations professionnelles. Vouloir cerner le rapport au métier, c'est nécessairement examiner la question de l'identité professionnelle, que nous saisissons au travers des « systèmes symboliques qui assurent l'illusion vitale, les refoulements et les sublimations nécessaires à l'exercice quotidien d'un métier »⁴⁷. L'image de soi et le sentiment de reconnaissance sociale constituent la seconde composante de l'identité professionnelle. Un groupe professionnel s'identifie aussi au travers du regard que la société ou l'opinion publique porte sur lui. Il peut jouer de cette image, et à l'inverse, lorsqu'elle se ternit, s'évertuer à la rehausser. Désenchantement des mythes, altération de la reconnaissance sociale d'une profession affectent l'identité professionnelle d'un groupe et peuvent générer une crise identitaire. Cette crise aurait une forme particulière au sein du

⁴⁶ Le métier est une activité exercée par un certain nombre de personnes employant des méthodes communes qui sont transmises à de nouvelles recrues et qui finissent par devenir classiques. L'apparition de ce terme date du moyen âge et il est alors « défini comme une pratique professionnelle artisanale, spécialisée sur une catégorie de produits, fabriqués à partir d'une matière première centrale et de techniques spécifiques, transmises de génération en génération ». Au début du 20^{ème} siècle, cette notion perd sa connotation artisanale et corporatiste, pour intégrer les questions de formation et de qualification. Pour Mireille Dadoy, « Le métier de nos jours, fait d'abord référence à une place dans la division du travail, à un secteur d'activité économique, à des emplois, à des formes et des conditions d'emploi, à un niveau de rémunération, à un statut social. Il renvoie ensuite à un corpus de connaissances et de comportements professionnels, à une technique, à une formation professionnelle organisée par l'appareil de formation officiel ou une école ayant pignon sur rue, sanctionnée par un diplôme, recherchée sur le marché du travail, débouchant sur une collection d'emplois identifiables, positionnés dans la grille de classifications, et ouvrant à des perspectives de carrière. Il fait enfin référence, pour les métiers les plus traditionnels, à une catégorie socioprofessionnelle, à des représentations, à une histoire, une culture, parfois à une structure syndicale » (dans Mireille DADOY, « Le retour du métier », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°4, 1989, p. 74). La définition donnée ici du métier est globalisante, l'emploi et le travail en sont constitutifs. C'est une acception globale du terme métier et nous lui préférons une acception plus étroite. Dans un sens restrictif, une définition opératoire du métier est par ailleurs proposée : « le métier est un système de règles et de valeurs commun aux membres de la profession, transmis et intériorisé lors de l'apprentissage et de la formation, affiché et vécu comme modèle ou guide des convictions, des obligations et finalement des représentations professionnelles » (dans Jean Luc GUFFON, *La profession en chantier*, Rapport du Plan Construction et Architecture, p. 11. C'est cette définition que nous retiendrons pour cerner le rapport au métier, même si ce rapport se comprend par le rapport au travail et à l'emploi.

⁴⁷ Lise DEMAILLY, *Collège, crise, mythes et métiers*, P.U.L, 1991, p. 121.

groupe que l'on étudie : on pourrait la spécifier et montrer que c'est une crise d'identité du et en devenir. Du devenir, au travers des changements technologiques (avions de nouvelles générations), au travers des mutations économiques (déréglementation, introduction d'une concurrence franco-française...), voire même au travers des processus de formation et de reconnaissance des titres. En devenir, puisque cette crise n'est pas vécue avec la même acuité selon la position des pilotes au sein de l'espace occupationnel. Immanquablement, nous ferons de la question du changement un axe du travail réflexif.

V - VERS UNE SOCIOLOGIE DE LA PASSION

Comment produire une analyse sociologique de la passion ? Peut-on développer une sociologie de la passion ? Quel éclairage conceptuel faut-il alors retenir ? Pourquoi la pensée sociologique a-t-elle éludé de son analyse la question de la passion professionnelle ? «On doit reconnaître que l'analyse sociologique s'est malheureusement restreinte jusqu'à maintenant à une analyse du travail salarié dans un cadre économique, négligeant d'analyser aussi le procès de travail fondé sur l'oeuvre, la vocation, la passion. Ceci aurait certes permis une analyse dialectique susceptible de briser l'opposition irréductible entre le travail à fondement économique, qui est la caractéristique dominante de nos sociétés»⁴⁸ et le travail qui sacrifie le bien-être matériel à une passion. Dans le cas présent, l'appréhension de la question de la passion est particulièrement difficile et c'est sans doute là, le véritable noeud gordien. A la fois, on ne peut nier les dimensions économiques de l'activité professionnelle, mais cette activité professionnelle ne semble pas être seulement réductible à une activité purement économique. Auquel cas, certaines stratégies individuelles apparaissent dénuées de sens. La

⁴⁸ Michel PERREAULT, «La passion et le corps comme objets de la sociologie : la danse comme carrière», *Sociologie et sociétés*, vol XX, n°2, octobre 1988, p. 183.

sociologie a toujours reconnu ou postulé l'existence d'un sens à toute action ou pratique humaine, «même si la sociologie a longtemps négligé l'importance de l'incertitude et des façons individuelles de construire une trajectoire»⁴⁹ professionnelle. Nous pouvons même dire que la recherche du sens des actions est en partie constitutive de la sociologie et notamment de la sociologie compréhensive. Dans le cas présent, le degré d'incertitude de la carrière est à l'origine même de notre interrogation sur la passion. Le décalage entre l'investissement financier dans la formation et le placement aléatoire à l'emploi nous a particulièrement questionné. Un engouement passionnel pour exercer le métier de pilote laisse s'engager des candidats dans des formations coûteuses. L'investissement de sommes importantes d'argent sans pour autant être assuré de la rentabilité des titres obtenus, nous interroge sur les limites des analyses sociologiques qui retiennent «l'intérêt» comme la notion explicative des comportements, des actes et des conduites. La passion d'un métier jusqu'à l'abnégation pour les pilotes issus de la filière de formation privée, ou encore pour les pilotes exerçant dans les aéro-clubs, interroge sur la valeur heuristique à accorder à l'axiomatique de l'intérêt. Cela ne va pas sans dire qu'il faille la nier mais il faut se questionner sur les limites de cette axiomatique.

1 - L' « axiomatique⁵⁰ de l'intérêt »⁵¹ : une orientation limitée?

Les actes, les conduites et les comportements peuvent recouvrir des significations différentes. Et il reste difficile à expliquer les motifs qui ont concouru à leur existence. L'axiomatique de l'intérêt s'est alors affirmée comme un principe explicatif selon lequel « le comportement des acteurs sociaux n'est analysable que dans la mesure où il vise à la satisfaction d'un intérêt »⁵².

⁴⁹ Jacques HOARAU, «Description d'une conjecture en sociologie», *Espace-temps*, n°49-50, 1992, p. 11.

⁵⁰ On retiendra ici la définition que propose Pierre Bourdieu, une axiomatique est un ensemble de principes et de règles admises sans discussion, à cause de leur caractère d'évidence.

⁵¹ Alain CAILLE, *Splendeurs et misères des sciences sociales, Esquisses d'une mythologie*, Librairie Droz, 1986, p. 99.

⁵² Alain CAILLE, *ibid.*, p. 99.

Retenir cette notion comme explicative d'un certain nombre de comportements ou de choix c'est en fait retenir le « principe de raison suffisante ». Ainsi, le postulat posé est le suivant : « il y a dans ce que font les agents, une raison qu'il s'agit de trouver ; la raison étant entendue plutôt au sens de la mathématique, c'est-à-dire comme quelque chose qui permet de rendre raison, qui transforme une série de conduites apparemment incohérente, arbitraire, en série cohérente, en quelque chose que l'on peut comprendre à partir d'un principe unique ou d'un ensemble de principes »⁵³. L'intérêt à agir expliquerait quantités de comportements, justifiant l'affirmation selon laquelle les acteurs sociaux recherchent effectivement et de manière exclusive ou presque à satisfaire leur intérêt. Si l'intérêt est perçu différemment par plusieurs sociologues renommés tel que Boudon⁵⁴, ou même Crozier⁵⁵, il n'en existe pas moins un dénominateur commun : les intérêts sont universellement calculés et calculables. Cette axiomatique tendrait à introduire « une sorte de matérialisme généralisé et à étendre à toutes les conduites humaines, y compris celles qui se présentent ou se vivent comme désintéressées, ou qui parviennent à imposer l'image d'elles-mêmes comme désintéressées, une vision matérialiste »⁵⁶. Rappelons les « diverses acceptions successives que vont connaître les termes « intérêt » et « intérêts » du fait de l'évolution de la langue et des idées. Appliqué aux

⁵³ Pierre BOURDIEU, « Intérêt et désintéressement », *Méthodologica*, n°1, 1992, p. 22.

⁵⁴ Raymond Boudon (dans *Effets Pervers et ordre social*, P.U.F, 1977, p. 190 et suivantes) développe l'idée qu'aucun phénomène social ne peut être interprété sans être ramené en dernière analyse, aux choix et aux calculs des individus, qu'il suppose dotés d'une rationalité limitée mais suffisante. Il produit une analyse d'un des paradigmes dominant en sociologie, celui de « l'actionnisme », paradigme sous lequel l'axiomatique de l'intérêt prend tout son pouvoir heuristique et s'affirme avec force comme explicatif de nombreuses actions.

⁵⁵ Penser « l'intérêt d'opportunité » comme règle du jeu entre les acteurs, c'est retenir l'approche de Michel Crozier. « Implicitement, les acteurs auraient au départ, des intérêts identiques qui ne se différencieraient qu'après, et au coup par coup, selon les occasions qui s'offrent à eux ». Cependant, plutôt que d'utiliser la notion d'intérêt, Crozier lui préfère celle de « rationalité limitée » puisque selon lui l'acteur n'est rationnel « que d'une part par rapport à des opportunités et à travers ces opportunités au contexte qui les définit, et d'autre part, par rapport au comportement des autres acteurs, au parti que ceux-ci prennent et au jeu qui s'est établi entre eux ». Subséquemment, il affirme que le comportement de l'acteur a toujours deux aspects, l'un offensif qu'il définit comme la saisie d'opportunité pour améliorer sa situation, et l'autre défensif qu'il définit comme le maintien de la capacité à agir. Pour enfin, poser le postulat qu'il n'y a pas à la limite de comportement irrationnel.

⁵⁶ Pierre BOURDIEU, idem, p. 19.

particuliers et aux groupes, le mot a fini par prendre essentiellement le sens d'avantage économique et cela non seulement dans le langage ordinaire. Mais cette acception ne l'a emporté que tardivement. Lorsque, vers la fin du XVIème siècle, l'usage du mot, au sens de ce qui importe, ce à quoi l'on aspire, ce qui est avantageux, s'est répandu en Occident, il ne se limitait nullement à l'aspect matériel du bien-être des gens ; il s'étendait au contraire à l'ensemble des aspirations humaines, en impliquant toutefois un élément de réflexion et de calcul dans le choix des moyens de les satisfaire »⁵⁷. Cette dernière acception de l'intérêt ne nous apparaît pas être tombée en désuétude mais remise à l'ordre du jour avec l'analyse stratégique. Et « du point de vue de l'individualisme méthodologique, le noyau de l'analyse est l'acteur et « les bonnes raisons » qu'il a d'adopter tel ou tel comportement, l'activité de l'analyse se déploie nécessairement dans trois directions : l'identification des diverses rationalités de l'action, la qualification de ses effets émergents, la détermination de la nature du système au sein duquel il s'inscrit...Le principe de compréhension s'articule ici sur un principe de rationalité subjective »⁵⁸.

Pierre Bourdieu et Alain Caillé développent une analyse critique de l'axiomatique de l'intérêt.

Dans un récent article, Pierre Bourdieu s'interroge sur la valeur heuristique de l'axiomatique de l'intérêt. Ce principe explicatif des comportements et actions est-il axiomatique, suffisamment évident pour supporter toute critique ? A la lecture de l'article, on tendrait à répondre par l'affirmative, Pierre Bourdieu montre que « l'intérêt » a une valeur heuristique à la condition qu'on ne tombe pas dans des raisonnements réductionnistes. Pour ce faire, il propose de définir le mot « intérêt » de manière moins restrictive que celle proposée ordinairement pour éviter toute critique relative au matérialisme généralisé de la pensée.

⁵⁷ Albert HIRSCHMAN, *Les passions et les intérêts*, P.U.F, Collection sociologie, 1980, p. 34.

⁵⁸ Jean Michel BERTHELOT, « Sociologie analytique et paradigmes de l'action », *Sociologie du travail*, n°2, 1994, p. 228.

L'intérêt ne se résume pas à l'intérêt de type économique mais « c'est le fait d'accorder à un jeu social qu'il est important, que ce qui s'y passe est important. L'important, c'est ce qui importe. Intéressé, c'est en être, participer à un jeu, c'est à la fois admettre que le jeu mérite d'être joué et que les enjeux qui se produisent dans le fait de le jouer méritent d'être poursuivis »⁵⁹. Aussi, propose-t-il de remplacer la notion d'intérêt par celle d'*illusio*, qu'il considère comme plus rigoureuse. Pierre Bourdieu poursuit sa démonstration en montrant le « réductionnisme » communément produit autour de la notion d'intérêt, notamment en lui donnant une perspective utilitariste. Implicitement la notion d'intérêt tend à renvoyer à la supposition que « les agents sont mus par des raisons conscientes, comme si les fins ou les motifs de leur action étaient consciemment posés... Comme si l'acteur agissait de manière à produire une conduite rationnelle c'est à dire à obtenir le maximum d'efficacité avec le moindre coût »⁶⁰. Or cette hypothèse est pour Bourdieu intenable. Par ailleurs, on réduit souvent « l'intérêt qui peut motiver les agents à jouer à des intérêts économiques, à des profits en argent, lucratifs. On suppose en un mot que le principe de l'action est l'intérêt économique bien compris, posé consciemment par un calcul rationnel »⁶¹. Ces deux réductions sont réfutées par Pierre Bourdieu qui se propose de montrer comment son travail permet de les dénier. « A la première réduction, au calcul conscient, j'oppose le rapport de complicité ontologique entre l'*habitus* et le champ... Les agents sociaux qui ont le sens du jeu, c'est-à-dire qui ont incorporé une foule de schèmes pratiques de perception et d'appréciation en tant qu'instruments de construction de la réalité, en tant que principes de vision et de division de l'univers dans lequel ils se meuvent n'ont pas besoin de poser, en tant que telles comme fins les objectifs de leur pratique »⁶². Quant à la seconde réduction, celle qui « consiste à tout ramener à

⁵⁹ Pierre BOURDIEU, « Intérêt et désintéressement... », op cit., p. 20.

⁶⁰ Pierre BOURDIEU, idem, p. 23.

⁶¹ Pierre BOURDIEU, ibid., p. 23.

⁶² Pierre BOURDIEU, idem, p. 23.

l'intérêt lucratif, à réduire les fins des actions aux fins économiques »⁶³, Bourdieu la réfute en montrant que les lois du fonctionnement du champ économique ne s'appliquent pas à tous les champs. En fait, il existerait autant de formes d'intérêt -telles que définies par Bourdieu- qu'il existe de champs et ce qui fait « courir les gens dans le champ scientifique, n'est pas la même chose que ce qui fait courir les gens dans le champ économique »⁶⁴.

En reprenant les arguments d'Alain Caillé⁶⁵, on pourrait retenir que « l'explication par l'intérêt est séduisante au plan théorique parce qu'elle est économique, économe de concepts et de fioritures inutiles. Mais elle séduit plus encore pour des raisons qu'il faut bien qualifier de psychologiques. On ne peut être tenté d'adhérer à une thèse qui vise à démystifier nous-mêmes et les autres...Et plus fondamentalement peut-être de quel droit nous autoriserions-nous à nous considérer comme désintéressés alors qu'il est clair que l'action en apparence la plus altruiste aura au minimum cet intérêt majeur de nous faire apparaître splendides à nos propres yeux comme à ceux des autres ». Par ailleurs, cette domination peut s'expliquer par une absence de remise en cause de l'axiomatique, faute de démonstration et d'analyses pouvant la démonter. L'axiomatique de l'intérêt renvoie à une conception de l'action restrictive pour comprendre le rapport à l'emploi, au travail et au métier des pilotes. Elle convie à un dépassement, possible par l'introduction de la notion de passion professionnelle.

⁶³ Pierre BOURDIEU, idem, p. 24.

⁶⁴ Pierre BOURDIEU, idem, p. 25.

⁶⁵ Alain CAILLE, *Splendeurs et misères des sciences sociales...* op cit., p. 115.

2- La passion, un objet sociologique à construire

Ce choix ne constitue pas une pure fantaisie du sociologue mais provient de constats empiriques montrant un engouement passionnel des pilotes. Cette passion professionnelle nous a interrogé et nous trouvions peu de réponses dans l'analyse sociologique. Pourquoi une telle absence ?

Un détour par l'histoire de la pensée fournit une première explication à la rareté des analyses produites. L'ouvrage d'Albert Hirschman se montre sur cette question particulièrement fécond. La sociologie apparaît prisonnière des valeurs contemporaines et de l'évolution historique des sociétés notamment leur industrialisation. Au siècle dernier, avec l'avènement de l'ère industrielle, il s'agit d'annihiler les passions, perçues comme destructrices et de rendre opérationnelle une « stratégie de neutralisation réciproque des passions »⁶⁶ telles que la recherche de la gloire et du pouvoir par « celles qui inclinent les hommes à la paix, à savoir la crainte de la mort et le désir des choses nécessaires à une vie agréable »⁶⁷. Cette entreprise de neutralisation des passions est historiquement repérée au siècle des lumières.

Au moyen âge, l'ethos médiéval de la chevalerie exalte l'amour de l'honneur et de la gloire. Cet idéal trouve des prolongements dans l'idéal aristocratique qui place au centre de ses valeurs l'amour de la gloire. Puis « du jour au lendemain un bouleversement de l'ordre moral et idéologique se produit »⁶⁸. L'entreprise de démolition du héros est au coeur du changement en cour. Les passions héroïques deviennent des errements dégradants. Cette évolution était dans l'air du temps et

⁶⁶ Hobbes est un ardent défenseur de cette théorie de la neutralisation réciproque des passions. Certaines passions destructrices peuvent être combattues par d'autres passions qui ne le sont pas, en l'occurrence « la crainte de la mort et le désir des choses nécessaires à une vie agréable ». On comprend à lecture que la société contemporaine soit devenue assurantielle, il faut se prévenir coûte que coûte des accidents de la vie, et que l'accumulation de biens ou la consommation devienne un fin en soi.

⁶⁷ Albert HIRSCHMAN, *Passions et intérêts...* op cit., p. 33.

⁶⁸ Albert HIRSCHMAN, *idem*, p. 15.

s'est révélée promptement. Elle a commencé avec « un renouveau de l'état comme tentative d'améliorer l'art de gouverner dans le cadre de l'ordre établi »⁶⁹. L'ordre établi ne peut exister que dans un monde sans passion destructrice, est-il alors envisagé « une métamorphose des passions destructrices en autant de vertus »⁷⁰. Pour mieux faire passer l'idée, diverses modifications du vocabulaire sont envisagées. Adam Smith fait dans cette direction un pas de géant, dans son ouvrage « la richesse des nations », « pour mieux faire passer l'idée, pour la rendre plus attrayante et plus convaincante, il remplacera les mots passions et vices par des termes inoffensifs comme avantage ou intérêt »⁷¹. On voit alors apparaître une distinction nouvelle, celle qui oppose les intérêts de l'homme à ses passions et l'on mettra en contraste « les conséquences heureuses des activités dictées par l'intérêt avec les calamités que déchaîne le libre jeu des passions. Pour bien faire comprendre l'antinomie entre les deux concepts, il faut commencer par rappeler les diverses acceptions successives (mais aussi, bien souvent, simultanées) que vont connaître les termes « intérêt » et « intérêts » du fait de l'évolution de la langue et des idées. Appliqué aux particuliers ou aux groupes, le mot a fini par prendre essentiellement le sens d'avantage économique et cela non seulement dans le langage ordinaire, mais dans le vocabulaire des sciences sociales. Mais cette acception ne l'a emporté que tardivement. Lorsque vers la fin du XVI^e siècle, l'usage du mot - au sens de ce qui importe, ce à quoi l'on aspire, ce qui est avantageux- s'est répandu en Occident, il ne se limitait nullement à l'aspect matériel du bien-être des gens, il s'étendait au contraire à l'ensemble des aspirations humaines, en impliquant toutefois un élément de réflexion et de calcul dans le choix des moyens de les satisfaire »⁷². « Comment s'explique ce déplacement de sens ? C'est peut-être en raison du lien traditionnel entre l'intérêt et le prêt d'argent. Il se peut aussi que l'affinité entre l'élément de calcul rationnel inhérent à la notion d'intérêt et la nature même de toute activité économique soit à

⁶⁹ Albert HIRSCHMAN, *idem*, p. 18.

⁷⁰ Albert HIRSCHMAN, *idem*, p. 21.

⁷¹ Albert HIRSCHMAN, *idem*, p. 28.

⁷² Albert HIRSCHMAN, *idem*, p. 34.

l'origine d'un processus qui finira par vider la nation de toute connotation autre qu'économique »⁷³. In fine, la notion d'intérêt va paraître si claire et si distincte que d'aucuns ne situeront l'intérêt par rapport aux deux catégories fondamentales « qui détermineraient depuis Platon, l'analyse du comportement des hommes, c'est-à-dire les passions et la raison »⁷⁴.

Dans l'histoire des Idées, le concept polysémique de passion⁷⁵ est peut à peu gommé pour ne dire éludé. La sociologie n'échappe pas à ce mouvement de la pensée. Cette question de la passion est introduite récemment par Freidson et Perrault qui traitent des milieux artistiques. Ces deux derniers mettent en évidence les limites heuristiques de la sociologie du travail, dès lors qu'il s'agit de « décrire sans s'en remettre à des critères économiques, les caractéristiques génériques des métiers comme faisceaux de tâches cohérents, socialement organisés, éléments d'une division du travail reposant à la fois sur des compétences et des vocations »⁷⁶. « L'analyse des professions artistiques échappe aux concepts habituels de la sociologie des professions, et de la sociologie du travail et des occupations. Il faut retenir la notion de travail de vocation »⁷⁷. On peut l'appliquer à l'activité de la recherche, aux Etats-Unis, pour laquelle « les ressorts sont beaucoup plus que dans le cas des pratiques à sanction économique, un engagement subjectif, une implication personnelle profonde. Il n'est pas excessif de dire que c'est l'amour de la recherche plus que l'appât du gain qui est déterminant »⁷⁸. Dans la suite de son article, Freidson oppose la passion et l'intérêt matériel. Et il affirme en reprenant la notion de travail de vocation

⁷³ Albert HIRSCHMAN, *idem*, p. 40.

⁷⁴ Albert HIRSCHMAN, *idem*, p. 43.

⁷⁵ Le concept de passion présente cette difficulté particulière d'être polysémique. Etymologiquement, le mot « passion » vient du latin *pator, pati* : supporter souffrir, et désigne en premier lieu les états affectifs tels que le plaisir, la douleur, les émotions... La passion serait aussi une inclination si vive qu'elle envahit l'individualité toute entière, au point de devenir nocive.

⁷⁶ Eliot FREIDSON, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue Française de Sociologie*, XXX, 1988, p. 431.

⁷⁷ Michel PERREAULT, « la passion et le corps comme objets de la sociologie... », *op cit.*, p. 182.

⁷⁸ Eliot FREIDSON, *idem*, p. 439.

d'Hannah Arendt ⁷⁹, que l'on agit par passion dès lors que l'on accomplit une activité productive pour des raisons non économiques, comme « disposition à l'exercice de l'activité pour elle-même ». L'activité est une fin en soi, on la recherche et on l'exerce pour elle-même, par attractivité passionnelle. Ce qui fait d'ailleurs que les mots pour le dire ou les mots pour en parler ne viennent pas aisément. Nos données empiriques traduisent bien cette recherche d'activité pour elle-même et non pas par intérêt matériel, notamment chez les pilotes de travail aérien, qui opèrent parfois un parallèle entre leurs activités et celles des artistes⁸⁰. Ce parallèle n'est pas dénué de sens. On trouve des analogies avec la pratique artistique.

Enfin, l'exploration bibliographique nous met face à une réalité : la passion est un objet sociologique qui reste à formuler. Aussi nous nous proposons d'adopter une thèse centrale selon laquelle la passion peut organiser le vécu du travail (rapport au travail), les choix (rapport au métier) et les destinées professionnelles (rapport à l'emploi). La passion ordonnerait des stratégies individuelles même dans le cadre d'un travail fondé sur l'économique mais plus encore dans le cadre d'un travail distant de l'économique. C'est le cas des activités d'instruction notamment en aéro-club.

Autour de la question de la passion professionnelle, nous formulons plusieurs hypothèses exploratoires. Ces hypothèses constituent l'épine dorsale du travail mené sur la passion professionnelle. Elles nous permettent de donner sens aux stratégies d'emplois, aux comportements et attitudes au travail, et aux choix professionnels des pilotes d'avions. Les sources de la passion sont plurielles et

⁷⁹ Hannah Arendt opère « une distinction entre oeuvre et travail, la première conçue comme une activité créative spécifiquement humaine, le deuxième comme activité vouée exclusivement à la satisfaction du besoin matériel de subsistance. L'oeuvre serait le contraire du travail aliéné, elle serait un travail non aliéné voire non aliénant ».

⁸⁰ Dans l'ensemble, les pilotes affirment que leur activité est un art.

sont à décrypter ou à relier à la singularité des rapports entretenus par les pilotes à l'emploi, au travail et au métier.

1- Le risque comme incertitude professionnelle singularise le rapport à l'emploi des pilotes. Si l'on postule qu'il n'y a pas de passion sans risque alors on comprend l'acceptation d'une précarité à l'emploi et du chômage, et les gestions particulières d'emploi qui relèguent à l'arrière plan des considérations matérielles (rémunération). La passion pour l'exercice fait accepter les risques sur l'emploi, risques qui ont finalement été intériorisés comme règles du jeu, au moins par les pilotes occupant des positions particulières au sein de l'espace occupationnel. La passion fait accepter un jeu qui vaut une chandelle, au-delà d'une réussite hasardeuse, se profile la possibilité d'entrer en exercice et de voler, et voler encore.

2 - Le travail procure des émotions, un plaisir toujours renouvelé mais aussi une souffrance, autant de sentiments parfois contradictoires, manifestes et manifestés qui suscitent un engouement passionnel. Par leur travail, les pilotes ont la latitude d'actualiser, d'activer, de sustenter leur passion. Il existe un puissant ressort à toute passion, un ressort intime qui pousse à agir. Le goût et le plaisir du vol sont un principe de motricité agi par la pratique.

3 - La passion d'un métier ou son choix à l'exercer trouve son origine dans l'imaginaire aéronautique au croisé d'une culture professionnelle et d'une histoire. L'histoire ou l'ensemble des événements ou pratiques professionnelles devenues des mythes accompagnent la passion. Les mythes aéronautiques ont une place sensible et s'organisent autour du risque, d'une valorisation de prouesses supra-humaine. Ces mythes activent et réactivent des passions professionnelles qui sont individualisées mais en même temps socialisés car partagées par un groupe. Les passions auraient aussi une vocation sociale puisqu'elles sont à l'origine de choix

professionnels passés, présents et à venir. La question de la passion doit *in fine* se lire en lien avec la question du changement et surtout de l'imaginaire du devenir. Crise de l'imaginaire et crise des mythes peuvent affecter en retour des passions professionnelles. On peut comprendre alors en partie les résistances au changement, les prises de positions souvent passionnées que l'introduction des avions de nouvelles générations provoque.

VI - LA QUESTION DU CHANGEMENT

L'analyse du rapport au métier, mais aussi celle du rapport au travail et à l'emploi, soulèvent nécessairement la question du changement, puisqu'aucun métier n'est immuable et tous peuvent se trouver modifiés par des mutations technologiques, des modifications réglementaires, organisationnelles ou économiques. Comme le souligne Lise Demailly, « le terme changement est vague. En quoi y-a-t-il changement ? En allant dans quelles directions, éventuellement contradictoires ? Quelles en sont les agents actifs, leurs représentations, leurs méthodes ? Comment s'opère-t-il ? »⁸¹

Dans le cadre de notre objet, le changement résulte de contraintes externes au métier (introduction de nouvelles technologies, processus de déréglementation), il n'est pas souhaité voire même rejeté par les professionnels. Et on pose l'hypothèse qu'il est d'autant plus mal vécu qu'il affecte l'identité profonde ou fondamentale du métier traduite sous la forme de mythe. On est passé d'une période de changements qui résultaient de mutations sui-générés, recherchées et voulues par les hommes de métier et qui contribuaient à renforcer les processus

⁸¹ Lise DEMAILLY, *Collège, crise, mythes et métier*, P.U.L., 1991, p. 35.

de mythification, à une période de « changement subi » pour reprendre la terminologie utilisée par Lise Demailly.

Le travail historique réalisé permet d'éclairer la question du changement et notamment sous l'angle technologique. L'innovation technologique et ses effets sont un objet d'interrogation qui ne peut être évité. Cet objet est d'ailleurs prééminent dans les recherches en sociologie du travail. Il est posé sous deux angles d'approches : soit les « chercheurs ne s'intéressent qu'au rapport de leurs objets avec la technologie, soit ils élargissent le champ explicatif, en mettant en relations l'objet avec la structure de l'entreprise, les caractéristiques du marché du travail, le système de formation, voire les conditions de travail »⁸². Dans l'histoire de la sociologie, ce questionnement a connu ses « heures de gloire intellectuelle dans les années 50 et 60 »⁸³, pour revenir en force dans les années 80, avec l'avènement des nouvelles technologies à base de micro électronique « qui ont commencé à envahir les milieux de travail exactement comme les nouvelles technologies d'automatisation avaient fait leur apparition dans l'univers industriel après la deuxième guerre mondiale, conduisant les responsables et analystes à s'interroger sur la nouvelle réalité en construction »⁸⁴. Les recherches réalisées s'inscrivent alors sur deux axes problématiques majeurs.

1- L'axe « ergonomique », en vue de saisir les relations homme-machine, souvent « dans les limites étroites de la seule tâche à accomplir »⁸⁵. C'est dans cette perspective que s'inscrivent en partie les travaux d'Alain Gras et de son équipe, relatifs aux rapports entre les pilotes et les avions de nouvelles générations, en particulier L'Airbus A320, perspective que nous reprendrons ultérieurement.

⁸² Pierre DUBOIS et Rita KASKORYANO, « Recensement des recherches en cours sur le travail », dans *Le travail et sa sociologie, Essais critique*, L'harmattan, 1988, p. 27.

⁸³ Eric ALSENE, « les impacts de la technologie sur l'organisation », *Sociologie du travail*, n°3, 1990, p.321

⁸⁴ Eric ALSENE, *ibid.*, p. 321.

⁸⁵ Eric ALSENE, *idem*, p. 322.

2 - L'axe organisationnel, pour montrer « l'incidence de l'introduction de nouvelles technologies sur l'organisation »⁸⁶ du travail. Les approches de la relation technologie-organisation peuvent se situer dans une perspective déterministe par l'adoption du point de vue de l'impératif technologique : la technologie façonne l'organisation. Elles peuvent aussi, en réaction au déterminisme technologique, mettre en évidence son insuffisance heuristique et proposer d'autres orientations. Par exemple, selon la perspective constructiviste, « la technologie porte possiblement des choix et des orientations vis à vis de l'organisation...mais ce sont les acteurs de l'organisation qui interprètent ces éléments et qui éventuellement arrivent par leur interaction selon diverses stratégies, selon certains scripts normatifs à reconstruire l'organisation »⁸⁷.

La position que nous adopterons sera plus nuancée et emprunte aux différentes approches, en intégrant de manière sélective les différents points de vue en présence, à l'appui de nos constats et observations empiriques. L'introduction de nouvelles technologies a modifié l'organisation du travail au sein du cockpit, et les récentes innovations ont provoqué la disparition du mécanicien navigant troisième homme d'équipage. En opérant un retour sur l'histoire du métier, on peut observer que cet effet technologique est récurrent et a historiquement marqué plusieurs évolutions.

Par ailleurs, l'irruption des nouvelles technologies (l'informatisation) a sensiblement modifié le rapport du pilote à sa machine, en changeant la nature de l'interaction, pour en faire une interaction médiatisée. Il y a lieu de s'interroger sur l'acceptabilité des nouvelles technologies comme « variations culturelles »⁸⁸ qui font qu'une innovation peut être acceptée ou refusée. Un refus peut modifier

⁸⁶ Marco DIANI, « Conséquences organisationnelles de l'automatisation », *Sociologie du travail*, n°4, 1984, p. 552.

⁸⁷ Eric ALSENE, « les impacts... », op cit., p. 325.

⁸⁸ Marco DIANI précise que « l'existence des variations culturelles dans l'acceptabilité des nouvelles technologies reste souvent ignorée ou mal étudiées », idem, p 552

le rapport entre l'homme et la machine, produire une réticence prononcée au changement d'organisation du travail et favoriser l'adoption de stratégie collective passéiste, tout le jeu consiste à maintenir le mode d'organisation antérieur. Il nous est apparu indispensable de nous pencher sur la question de l'acceptabilité des nouvelles technologies en particulier pour comprendre la résistance au changement mais aussi la crise identitaire que traverse le milieu professionnel. Ainsi, nous formulons l'hypothèse que l'introduction des nouvelles technologies; en remettant en cause les images ou représentations professionnelles et au travers d'elles, les mythes professionnels, ne peut que rencontrer résistance et réticence des pilotes, et ce d'autant plus que cette remise en cause va dans le sens d'une dévalorisation du métier ou est perçue comme telle.

La question du changement s'intègre aussi dans une problématique économique puisque les modifications des règles économiques impulsées par « Bruxelles » qui vont dans le sens d'une concurrence accrue concernent surtout l'emploi. Les effets pressentis sont essentiellement décrits en termes de dépréciation monétaire, de dévalorisation salariale. Les risques d'une concurrence accrue sont mesurés par les enjeux salariaux que cette concurrence peut générer et ce sont les pilotes du groupe Air France qui sont le plus exposés à ce risque. Ces pilotes accepteront-ils de concéder une modification de leurs conditions d'emplois ? Sont-ils prêts à consentir des sacrifices salariaux pour faire face à la déréglementation du trafic aérien ? Nous souleverons cette question dans les chapitres relatifs à l'emploi.

Au total, la question du changement sera abordée en termes double : évolution technologique et mutations économiques mais c'est sous l'angle technologique que cette question sera approfondie.

VII - ECONOMIE GENERALE DE LA THESE

Finalement, la problématique de notre thèse s'inscrit dans une double approche théorique : une approche compréhensive et constructiviste, approches qui ne nous semblent pas être en opposition mais au contraire se complètent pour permettre de cerner le rapport de tout pilote au métier, au travail et même à l'emploi. Notre thèse s'inscrit aussi dans la mouvance d'un « renouveau d'intérêt pour les comportements individuels, qui fait place à l'individu en situation en le traitant comme un être actif et dont le comportement n'est pas la pure résultante de la position sociale ou de la socialisation »⁸⁹, mais se comprend aussi au travers des situations collectivement construites dans l'interaction voire la négociation. Cette perspective théorique constructiviste « intervient quand il s'agit d'emprunter à d'autres disciplines des objets dont on estime que l'analyse sociologique peut apporter un éclairage nouveau »⁹⁰, notamment le marché ou encore la compétence et nous pourrions ajouter la production des mythes professionnels. Loin de tout effet de mode, le constructivisme nous est apparu comme un courant théorique fécond capable d'éclairer les problèmes rencontrés et de rendre compte des faits identifiés.

Pour poursuivre sur l'économie générale de notre thèse, nous avons adopté un plan d'ensemble qui permet au lecteur de découvrir l'activité professionnelle des pilotes et d'appréhender l'engouement passionnel qui la caractérise.

Le métier de pilote est un métier méconnu qui rend indispensable le détour par des considérations factuelles et oblige de manière réitérée à procéder à un travail descriptif. Le plan d'ensemble de cette thèse, conditionné par notre

⁸⁹ Catherine PARADEISE, « Acteurs et institutions, la dynamique des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n°1, 1988, p. 79.

⁹⁰ Marcelle STROOBANTS et Pierre DESMAREZ, « L'emploi, interactions et constructions en questions », Communication aux journées d'Economie et de Sociologie du travail, les 15,16 et 17 novembre 1988.

problématique est composé de 10 chapitres que l'on peut finalement regrouper en trois parties.

Une première partie aura trait à la formation et aux savoirs professionnels. Après un premier chapitre de présentation de la méthodologie de recherche, nous nous attacherons à saisir les savoirs professionnels passés et actuels. Nous voudrions souligner qu'historiquement l'activité des pilotes s'est constituée d'abord autour du travail aérien (démonstration et instruction) pour ensuite se développer autour du transport devenant lui-même une véritable industrie. Les changements qui ont affecté l'activité du transport, ont modifié en retour le cadre des pratiques professionnelles à des degrés divers. Les pratiques professionnelles se sont formalisées pour être enseignées ou faire l'objet de formation théorique et pratique. Certification, modes et filières de formation constitueront le corps du troisième chapitre. Dans un quatrième chapitre, nous identifierons les pratiques professionnelles actuelles en saisissant la professionnalité commune à l'ensemble des pilotes et leur compétence professionnelle. Finalement, cette première partie posera un questionnement sur la formation comme accès au métier, sur l'activité professionnelle passée et actuelle comme ensemble de tâches à produire.

Le second temps fort de la thèse, la seconde partie, permet d'examiner la question de la passion professionnelle à l'appui d'une analyse du rapport à l'emploi et au travail. Nous étudierons le placement à l'emploi (chapitre 5) des pilotes dans un marché du travail en crise après avoir donné les jalons de l'évolution économique de l'activité de transport et de travail aériens. Les crises de croissance et de décroissance réitérées du marché de l'emploi modifient les règles de placement à l'emploi, et elles produisent une socialisation particulière à l'emploi. Cette socialisation comme socialisation au risque (chapitre 6) rend acceptable une précarité de l'emploi. L'incertitude professionnelle est un risque accepté comme coût de la passion professionnelle et cette incertitude constitue un

puissant ressort de l'engouement passionnel. L'emploi a un prix qui ne se mesure pas seulement en ressources financières. L'analyse de la gestion des carrières comme déplacements professionnels (chapitre 7) rebondit au huitième chapitre sur celle de la passion. Dans ce chapitre, nous saisissons les émotions que le travail génère en termes de plaisir, déplaisirs et souffrance comme autre ressort de la passion, pour finalement cerner les liens entre passion et carrière. A ce niveau de la recherche, nous aurons proposé un premier travail réflexif sur les déterminants d'une passion professionnelle dans les rapports au travail et à l'emploi.

Une troisième partie portera sur le métier, les mythes et changement. Les choix professionnels, l'entrée dans le métier, trouvent leur origine dans l'imaginaire aéronautique. Les mythes accompagnent toujours les passions (chapitre 9). Ces mythes activent, réactivent une passion individuelle qui est aussi socialisée car partagée par une communauté professionnelle. Toutefois, les mythes sont actuellement bousculés, en crise, crise sans doute révélée par l'introduction des avions de nouvelle génération. Les innovations techniques récentes affectent les pratiques professionnelles (chapitre 10), elles provoquent des résistances au changement, elles reflètent une démythification en cours qui exacerbe un débat passionné sur ces questions de l'automatisation. Les pilotes craignent-ils une remise en cause de leur culture de métier ?

Finalement, le métier traverse une crise du changement. Cette crise affectera-t-elle la passion professionnelle qui singularise le rapport au travail, à l'emploi et au métier des acteurs de cet espace occupationnel ?

PREMIER PARTIE

FORMATION ET SAVOIRS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 1

CADRE D'OBSERVATION ET TECHNIQUES MOBILISEES

Pour traiter de l'espace occupationnel et saisir le rapport au travail, à l'emploi et au métier de pilote, nous avons collecté des données qualitatives et quantitatives, au moyen d'analyses documentaires, d'analyses secondaires de données statistiques, d'entretiens formels et informels avec les acteurs institutionnels et responsables d'entreprises, et d'entretiens approfondis avec des pilotes, repérés et choisis en fonction de leur position au sein de l'espace occupationnel. Nous avons utilisé plusieurs techniques d'investigation en complémentarité. Et notre activité de recueil de données s'est alors organisée selon une triple perspective.

1 - Pour cerner l'espace occupationnel, des entretiens ont été réalisés avec des membres de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC), des responsables syndicaux, des responsables des ressources humaines de compagnies, soit au total une vingtaine d'entretiens. Parallèlement, nous avons amassé de la documentation relative à la réglementation (textes des arrêtés) et aux techniques de pilotage (manuels de vol). Et nous nous sommes adonnés à la lecture de revues spécialisées. D'une part, nous avons lu nombre de celles à usage restreint, publiées par deux syndicats : « La ligne » (Syndicat National des Pilotes de Ligne), « Extradoss » (Syndicat des Pilotes de l'Aviation Civile) et une autre publiée par une organisation non syndicale : « Double commande » (Association Nationale des Pilotes Instructeurs). D'autre part, nous avons consulté les revues spécialisées à destination du grand public, notamment « Aviation et Pilote », « Air et Cosmos », « Aviation internationale » et « Info-pilote ». Nous avons aussi procédé à des analyses secondaires de données quantitatives recueillies

auprès de l'ANPE aviation, du SFACT et de la Caisse Nationale de Retraite du Personnel Navigant (CNRPN).

2 - Pour réaliser un travail historique du métier au quotidien, et non pas du milieu aéronautique, nous avons collationné des (auto)biographies écrites de pilotes et de mécaniciens navigants. Pour réactualiser la question du mythe, nous avons dépouillé de manière systématique les « portraits » de pilotes parus dans la revue Info-pilote depuis le 1er janvier 1990 (date de la parution d'une nouvelle édition de cette revue intégrant un portrait d'un membre du milieu aéronautique) soit au total 60 portraits.

3 - Pour saisir le rapport au travail, à l'emploi et au métier, nous avons interviewé des pilotes, et préalablement, les avons repérés en fonction de leur position dans l'espace occupationnel, en l'occurrence en fonction de leur niveau de certification et leur domaine d'activité.

I - LE RECUEIL DES DONNEES

1 - Les analyses documentaires : les récits (auto)biographiques, une « source sociologique»⁹¹

L'analyse documentaire fut utilisée, d'une part, pour retracer l'histoire quotidienne du métier ; d'autre part, pour saisir le procès de mythification. Pour ce faire deux types de documents ont été retenus : des récits biographiques et autobiographiques produits par les acteurs du milieu aéronautique, et des portraits édités mensuellement dans la revue Info-pilote depuis janvier 1990.

⁹¹ André DELOBELLE, « Une source sociologique : le récit », *Recherches sociologiques*, n°3, 1987, pp. 231-253.

1 - 1 - Les récits (auto)biographiques

Ont été utilisés des récits produits par les acteurs, en l'occurrence, les pilotes eux-mêmes, des membres d'équipage, et par des actants c'est-à-dire des personnes qui ont assisté de façon passive aux divers événements ou faits marquant l'histoire de l'aviation et des aviateurs. En fait, nous avons mobilisé des « matériaux biographiques secondaires, c'est-à-dire des documents biographiques de toute sorte qui n'ont pas été produits par un chercheur dans le cadre d'une relation primaire avec leurs personnages : témoignages écrits, coupures de presses, récits... »⁹².

L'étude de récits, notamment de récits (auto)biographiques qui abondent en matière de littérature aéronautique⁹³, nous est apparue comme une voie à explorer pour réaliser le travail historique du métier de Pilote. « Il existe une masse de matériel historique inexploité, enfoui dans les expériences des vécus personnels. Négliger dans nos études ce matériel, l'enregistrement de tout ce que l'homme a fait ou a été, serait prétendre étudier les processus de la naissance en ignorant la maternité »⁹⁴. « Le matériau biographique écrit est un matériau historique comme un autre, et souvent plus complet qu'un autre »⁹⁵. Les récits biographiques et autobiographiques se révèlent alors un outil incontournable pour mieux comprendre certaines évolutions successives de l'histoire d'un métier ou d'un groupe professionnel. Ils constituent une source d'informations « évidemment légitime et parfois nécessaire »⁹⁶. Ils fournissent « deux types d'indexation spatio-temporelles : celui centré sur l'ici-et-maintenant »⁹⁷, tel que le vit le sujet racontant, et celui centré sur l'événement raconté ou le fait expliqué

⁹² Franco FERRARROTI, « Sur l'autonomie de la méthode biographique », dans *Sociologie de la connaissance*, Paris, Payot, 1979, p. 140.

⁹³ Ce n'est peut être pas sans hasard que la profession de pilotes recèle tant d'écrivains amateurs !

⁹⁴ Roberto CIPRIANI, « Qualité et quantité dans l'analyse sociologique : faux dilemme ou débat idéologique dans la connaissance scientifique », *Revue de l'Institut de sociologie*, n°1-2, 1985, p. 187.

⁹⁵ Jean Claude PASSERON, « Biographies, flux, itinéraires et trajectoires », Paris, *Revue Française de Sociologie*, XXXI, 1989, p 10

⁹⁶ Franco FERRARROTI, « Sur l'autonomie de la méthode ... », op cit., p. 135.

⁹⁷ André DELOBELLE, « Une source... », op cit., p. 232.

tel que l'ensemble des individus concernés peuvent l'évoquer. En confrontant, les diverses évocations individuelles du métier au moyen de la mise en évidence de discours personnalisés et en soulignant les modifications intervenues dans le métier (modifications techniques, organisationnelles...), il nous a été possible de produire un historique des pratiques professionnelles, travail indispensable à l'étude de tout groupe professionnel.

Cette technique, même si elle présente de nombreux intérêts, recèle des pièges à ne pas éluder, au contraire même à garder continuellement en mémoire au moment de l'analyse. Le premier piège concerne le rapport de l'auteur à son récit. Se situe-t-il dans une perspective d'historien en tentant de relater l'événement avec le plus d'exactitude possible, ou alors au contraire, tel le romancier, l'auteur relate-t-il l'événement en toute liberté sauf « à respecter une certaine vraisemblance des situations »⁹⁸ ? Pour éviter cet écueil, la solution consiste, quand faire se peut, à confronter les récits relatifs à une même période historique. Un second piège concerne le rapport de l'acteur à son objet : adopte-t-il une position pour son plaisir, pour « l'art métaphorique » ou au contraire tente-t-il de prendre du recul quant aux déterminations de l'action qui ont présidé à ses actes et de se situer dans une position réflexive et non pas esthétique ?

Cette technique est apparue satisfaisante dans le sens où elle a permis la production d'un travail historique sur les pratiques quotidiennes d'homme de métier, dépassant les discours relatifs à l'évolution des techniques et leur incidence sur le métier. Elle nous a permis de saisir aussi les changements sui-générés du métier. Mais elle présente cependant une limite, notamment parce que certaines périodes sont moins couvertes et certaines activités professionnelles peu relatées, on pense aux activités de travail aérien.

⁹⁸ André DELOBELLE, « Une source... », op cit., p. 234.

1 -2 - Les productions journalistiques, leurs apports dans le procès de mythification

La lecture et l'analyse systématique de « portraits » de pilotes édités par la revue Info-pilote depuis 1990 permettent de saisir l'image professionnelle des pilotes, à partir d'un matériau homogène. Cette revue est destinée à des pilotes amateurs dont on peut penser qu'une partie d'entre eux seront les professionnels de demain. L'image professionnelle des pilotes véhiculée par ces revues peut offrir un support à des vocations en émergence. Mais en-deçà, les discours produits contribuent à cristalliser des perceptions ou des représentations des pilotes de métier. Ce matériau nous a donc semblé particulièrement pertinent pour enrichir notre analyse des mythes et systèmes symboliques supports de l'identité professionnelle mais surtout sur le choix professionnel et l'engouement passionnel.

2 - Les pilotes interviewés : prise de contact et caractéristiques socioprofessionnelles

C'est la recherche de l'exemplarité plus que celle de la représentativité au sens statistique qui a présidé à notre travail d'investigation. Une double contrainte (le niveau de certification et le domaine d'activité) a guidé le repérage des pilotes à interviewer. Pour ce faire, nous avons utilisé trois techniques pour trouver les pilotes à interviewer : celle des réseaux personnels, celle des réseaux professionnels⁹⁹, et celle d'un contact avec les employeurs. Ces derniers nous ont mis en rapport avec des pilotes, charge alors de leur exposer notre démarche et d'obtenir leur accord pour un entretien approfondi¹⁰⁰. Ces trois techniques

⁹⁹ Il s'agissait de demander, à chaque pilote interviewé, les coordonnées de pilotes appartenant à son réseau, à choisir en fonction de critères tels que le domaine d'activité, le niveau de certification, voire la filière de formation.

¹⁰⁰ Cette technique ne fut pas la plus efficace, le nombre de refus fut important, puisque en moyenne 10% des pilotes ont accepté d'être interviewés. Ce milieu professionnel a la réputation d'être fermé. Sans montrer une minimale communauté d'appartenance, il est difficile de s'y immiscer.

présentent l'inconvénient de laisser peu de place à la constitution d'échantillons aléatoires de pilotes, mais l'avantage de faciliter le repérage des individus à interviewer en fonction de l'objectif que l'on s'était assigné, à savoir interroger des pilotes en fonction de leur position dans l'espace occupationnel, pondéré par la filière de formation. Et c'est précisément selon ces modalités, le niveau de certification, pondéré par le cursus de formation, et le domaine d'activité, que les pilotes à interviewer ont été retenus. La composition de l'échantillon tient compte de variables essentielles que nous avons isolés : variété des niveaux de certification (PP, PP-IFR, PP-IFR avec une formation au travail en équipage, PL¹⁰¹), variété des situations d'âge (moins de 30 ans, 30 à 50 ans, plus de 50 ans), variété des activités professionnelles (transport aérien au sein du groupe Air France, dans plusieurs compagnies complémentaires et charters de taille plus ou moins importante, en aviation d'affaires, dans le travail aérien en structure de type aéro-club et école professionnelle), variété de l'expérience professionnelle (moins de 1500 heures de vol, de 1500 à 5000, de 5000 à 10000 heures, et plus de 10 000 heures). Par contre, le sexe ne nous est pas apparu comme une variable déterminante, les femmes restent largement minoritaires dans le milieu. A la lecture des travaux d'Alain Gras ou de Lucien Lavorel, ce choix semble corroboré, puisque le sexe n'est pas utilisé comme une variable discriminante. Nous avons néanmoins interviewé deux femmes en position professionnelle opposée : l'une pilote instructeur en aéroclub, l'autre pilote de ligne au sein du groupe Air France. Dans le tableau ci-dessous, nous présentons les caractéristiques de titre et d'expérience des pilotes interviewés. Les chiffres donnés entre parenthèses correspondent aux années d'obtention de leurs titres professionnels.

¹⁰¹ Nous présenterons dans le chapitre 3 ces titres professionnels, leurs conditions d'obtention.

Tableau 4 : Niveau de certification et domaine d'activité des pilotes interviewés.

<i>Domaine d'activité Titre aéronautique</i>	<i>Travail aérien, aviation d'affaires</i>	<i>Transport aérien</i>
<i>Pilote Professionnel (PP)</i>	<p>* Pilote instructeur, 50 ans, 6000 heures, PP (78), Filière privée</p> <p>* Pilote instructeur, (femme) 23 ans, PP(93), 1400 heures, filière privée</p>	
<i>Pilote Professionnel, qualifié vols aux instruments (PP-IFR)</i>	<p>* Pilote instructeur, 45 ans, 6500 heures, PP (81) et IFR(85), filière privée</p> <p>* Pilote instructeur, 31 ans, 1400 heures, PP (92), IFR (94), Filière privée</p> <p>* Pilote instructeur, 46 ans, 16 000 heures, PP (89), IFR (89), filière privée</p> <p>* Pilote de travail aérien et d'aviation d'affaires, 59 ans, PP (62), IFR (68), 18000 heures, Filière privée</p> <p>* Pilote inspecteur, 42 ans, PP(76), IFR(86), 42 ans, 8200 heures, Filière privée</p> <p>* Pilote d'aviation d'affaires, 47 ans, PP(88), IFR(90), Filière privée, 5000 heures</p> <p>* Pilote d'aviation d'affaires, 52 ans, PP (75), IFR (75), Filière privée, 22 000 heures</p>	<p>*Pilote de transport, 34 ans, PP(82), IFR (82), 6000 heures, Filière privée</p> <p>* Pilote de transport, 42 ans, PP(80), IFR(82), 4500 heures, Filière privée</p>
<i>Pilote Professionnel qualifié vol aux instruments et en équipage (PP-IFR-FTE ou FPC)</i>	<p>* Pilote instructeur, 33 ans, PP (92), IFR (94), FTE (94), Filière compagnie, 1300 heures</p> <p>* Pilote instructeur, 24 ans, , PP (89), IFR (94), FTE (95), Filière privée, 1200heures</p>	<p>* Pilote de transport, 25 ans, PP(89), IFR(90), FPC (91), 2300 heures, Filière privée</p> <p>* Pilote de transport, 27 ans, PP (89), IFR (90), FPC (92), 2400 heures, Filière privée</p> <p>*Pilote de transport, 29 ans, PP (85), IFR (87), FPC (90), 4200 heures, Filière privée</p>

<i>Domaine d'activité</i>	<i>Travail aérien</i>	<i>Transport aérien</i>
<i>Titre</i>		
<i>Pilote de Ligne (PL)</i>	* Pilote instructeur, 32 ans, PP (83), IFR (86), PP1 (90), PL par équivalence.	<p>* Pilote de transport, 57 ans, PP(65), PP1 (67), PL(69), Filière nationale, 18 000 heures</p> <p>* Pilote de transport, 49 ans, PP(71), PP1 (74), PL(82), Filière privée, 13 000 heures</p> <p>* Pilote de transport, 41 ans, PP(82), IFR (85), PP1 (85), PL (87), Filière compagnie, 4200 heures</p> <p>* Pilote de transport, 58 ans, PP(62), IFR (75), PP1(79), PL (82), 13 000 heures, Filière privée</p> <p>* Pilote de transport, PP(70), IFR(71), PP1 (71), PL (78), 47 ans, 10700 heures, Filière nationale</p> <p>*Pilote de transport, 37 ans, PP(78), PP1 (80), PL (84), Filière nationale, 8400 heures</p> <p>* Pilote de transport, 54 ans, PP(63), PP1 (65), PL(69), 22 000 heures, Filière nationale</p> <p>* Pilote de transport, 28 ans, PP (88), IFR(90), FPC(90), PL(93), 1700 heures de vol, Filière nationale</p> <p>* Pilote de transport, (femme), 27 ans, PP(90), IFR(90), FPC(90), PL(94), 2300 heures, Filière compagnie</p>

Puisqu'il s'agit de cerner les éléments les plus significatifs des comportements et en particulier la vision des choses et du monde professionnel qui apparaît plus stable et plus déterminant que le seul niveau des opinions, des entretiens en profondeur, même en nombre limité au regard des positions existantes dans l'espace occupationnel, forment un matériau empirique approprié. Notre intérêt s'est porté surtout sur ce qui est de l'ordre du ressenti, « l'individu ressent plus

qu'il ne connaît les modèles qui peuvent jouer un rôle explicatif des comportements »¹⁰².

Rapidement, nous faisons le constat d'une régularité et d'une certaine constance des discours, précisément dès lors qu'il était question du métier de pilote, dès lors que l'on aborde les fondements de ce métier. Au fur et à mesure du déroulement du travail de terrain, et en opérant progressivement une comparaison transversale des entretiens d'ores et déjà réalisés, nous avons la sensation d'une saturation globale des discours. De manière intrinsèque, chaque discours se révélait productif. Mais transversalement, nous faisons le constat d'une redondance des propos tenus, au fur et à mesure de la réalisation des entretiens.

Le travail d'entretien auprès des pilotes s'est décomposé en trois temps successifs:

- un entretien non directif pour atteindre l'expression personnelle du vécu du métier et du déroulement de la carrière au sein du milieu aéronautique. A partir de la consigne : « Pouvez-vous me parler de votre métier et du déroulement de votre carrière au sein du milieu aéronautique », les pilotes interviewés ont retracé leur carrière, évoquant préalablement leur entrée dans le métier, leur formation, leur entrée sur le marché du travail, les étapes de leur carrière, les satisfactions et insatisfactions aux différents moments de son évolution, leur espérances et devenir. Nous avons privilégié la technique d'entretien non directif, en utilisant essentiellement des relances réitératives¹⁰³. Nous voulions essayer de comprendre la perception que les pilotes ont de leur univers professionnel, de leur métier, de leur travail, de leur emploi. En leur offrant le monopole de l'attitude exploratoire, nous espérions une verbalisation des normes, des valeurs, des règles, des jeux et enjeux en oeuvre dans ce milieu. L'objectif était de saisir la ou les (re)construction(s) qu'un individu se fait de sa situation professionnelle, de

¹⁰² Henri LASSERE, *Le pouvoir de L'ingénieur*, L'harmattan, Logiques sociales, 1989, p. 121.

¹⁰³ Nous reprenions les éléments du discours pour inciter le pilote à poursuivre ou à développer sa pensée.

son système d'action et de ses objectifs d'avenir. Il nous semblait qu'une non directivité dans la réalisation de l'entretien nous permettrait dans un premier temps d'atteindre le sens que les pilotes donnent à leur activité professionnelle.

- un questionnaire propositionnel comme technique expérimentée dont nous allons faire une présentation critique. Elle prend en contre-pied la technique de l'entretien non directif et en cela elle lui est complémentaire.

- un recueil d'informations précises sur les caractéristiques objectives du pilote interviewé, sur sa trajectoire antérieure : origine sociale, scolaire, chronologie de l'obtention des différents brevets.

3 - Le questionnaire propositionnel, un outil atypique

Cette technique consiste en l'énonciation d'un certain nombre de propositions relatives au travail, à l'emploi et au métier de pilote. Ces propositions ne relèvent pas de l'imaginaire du sociologue mais de discours de professionnels, de syndicats, d'historiens, de journalistes traitant de ce domaine d'investigation. En regroupant les propositions choisies en fonction des hypothèses de travail, nous avons constitué un outil de recueil des données (Cf. Annexe). Par l'utilisation de la technique propositionnelle, on s'éloigne des techniques issues de la psychologie et psychosociologie, habituellement mobilisées par les sociologues tel que l'entretien, où il s'agit alors « de ne pas influencer le sujet...de ne pas induire d'idées nouvelles...autant de normes qui, suivies au pied de la lettre, avec zèle et sans nuance, peuvent entraîner un considérable appauvrissement des hypothèses et des résultats »¹⁰⁴. Aussi, en fonction de l'objet, il est parfois nécessaire de se distancier des techniques usuelles pour adopter une technique plus interventionniste.

¹⁰⁴ Marcel BOLLE DE BAL, « Sociologie, socio-énergie, socioanalyse ou le sociologue, le corps et l'esprit », Louvain, *Revue de l'Institut de Sociologie*, n°1, 1980, p. 100.

De fait, la technique propositionnelle utilisée se rapproche des modèles d'intervention¹⁰⁵ sans cependant atteindre l'objectif ultime de ces méthodes à savoir le changement ou la transformation du milieu investi. Cette technique se révèle foncièrement moins ambitieuse. Elle est avant tout mobilisée pour intervenir en complémentarité de la technique d'entretien non directif, technique qui peut en fonction de l'objet étudié se révéler insuffisamment fructueuse. Aussi, par l'utilisation et la mise en oeuvre de cette technique nous n'escomptons pas modifier le champ étudié, mais souhaitons que les acteurs concernés s'y positionnent et les confrontations alors à des représentations relatives à leur milieu professionnel. Cette technique, en « aidant l'acteur à mener une auto-analyse »¹⁰⁶, permet de récolter une masse colossale d'informations à travers des confrontations qu'elle suppose. Le pilote interviewé est amené « à poursuivre en présence d'un tiers, une réflexion spontanée sur lui-même »¹⁰⁷. Sont ainsi révélés « les modèles intériorisés par chaque individu qui peuvent jouer un rôle explicatif

¹⁰⁵ Comme le souligne, Marcel Bolle de Bal dans son article « Sociologie, socio-énergie... », op cit., sur les pratiques des sociologues, divers modèles d'intervention socioanalytique peuvent être retenus, ayant des caractéristiques communes mais renvoyant à des problématiques différentes. Marcel Bolle de Bal distingue cinq types d'intervention

- ◇ 1 - L'intervention socio-psychanalytique « qui vise à détecter, par des méthodes inspirées de la dynamique des groupes à orientation psychanalytique, les manifestations de l'inconscient en liaison avec la problématique du pouvoir institutionnel, et l'appartenance de chaque travailleur, au sein de l'institution et à une classe sociale définie par sa place dans le processus de production »
- ◇ 2 - L'intervention socio-psychologique, inspirée par Kurt Lewin préoccupé d'étudier le champ social dans son ensemble, cette technique met d'abord l'accent sur les attitudes et sentiments. En opérant un retour des résultats des enquêtes auprès des populations concernées, les résultats deviennent alors objet de discussion et peuvent à terme produire des modifications.
- ◇ 3 - L'intervention socio-analytique vise à aider le groupe étudié à rendre manifestes les tensions, difficultés, problèmes qu'il rencontre. Le sociologue adopte alors un « rôle de clarificateur en recourant aux concepts de transfert, de résistance, d'identification, de projection... ».
- ◇ 4 - L'intervention socio-organisationnelle, pratiquée par des spécialistes de la sociologie des organisations, a pour objet par la mise à plat des structures et des relations de pouvoir, de faciliter ou de provoquer des changements organisationnels. L'intervention sociologique consiste alors en une enquête de longue durée qui concerne un ensemble de pratiques développées par les organisations.
- 5 - L'intervention socio-historique, à l'inverse des types d'interventions évoquées précédemment, s'inscrit dans une perspective macro-sociologique de changement. L'intervention est conçue pour favoriser la « prise de conscience du mouvement social en gestation, l'élévation de la capacité d'expression... et devrait permettre d'entendre et de voir la société qui se forme sous nos yeux, ses luttes sociales et ses enjeux culturels...de mettre la main à la pâte de la production de la société ».

¹⁰⁶ Alain TOURAINE, « Le retour de l'acteur », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol LXXI, 1981, p.247.

¹⁰⁷ Henri LASSERE, *Le pouvoir de l'ingénieur*, op cit., p. 121.

des comportements sociaux »¹⁰⁸. Elle nous est apparue également adaptée à l'objet, notamment parce qu'elle oblige l'acteur à se situer non pas uniquement par rapport à sa propre expérience, son vécu professionnel et son propre parcours mais à les inscrire dans le milieu professionnel proche et dans le milieu professionnel élargi avec lequel il n'entretient pas systématiquement de relations professionnelles mais qu'il connaît. Et dans ce sens, cette technique permet de dépasser le discours sur les propres expériences, pour appréhender le métier de pilote dans sa globalité et dans ses dissemblances, en fonction de la position dans l'espace occupationnel.

Ce questionnaire propositionnel est un ensemble d'assertions énoncées et soumises à une lecture critique des pilotes interviewés¹⁰⁹. Il porte sur trois thèmes génériques, ceux-là mêmes qui sont au coeur de notre problématique : l'emploi, le travail et le métier.

Au niveau du métier, nous évoquons divers éléments relatifs à l'évolution des licences professionnelles, à l'évolution du métier vers davantage de gestion et de surveillance, comme pour mesurer le syndrome identitaire et en vérifier l'existence. Selon nous, plusieurs affirmations devaient faire émerger le malaise professionnel, s'il ne s'était pas encore révélé lors de l'entretien non directif.

Bien souvent, sur le thème du métier, les assertions proposées se sont révélées redondantes ; les pilotes interviewés, ayant en partie lors de l'entretien non directif témoigné de la crise que le métier traverse. Et ils se sont montrés de nouveau loquaces sur ce thème lors de l'interview à partir de la grille propositionnelle.

¹⁰⁸ Guy MICHELAT, « Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie », *Revue française de sociologie*, XVI, 1975, p. 231.

¹⁰⁹ On fait le constat que les mêmes assertions provoquent des discours prolixes et à l'inverse les mêmes autres, des réponses brèves.

Les assertions relatives à l'emploi portaient sur les modes de fonctionnement du marché du travail, sur les crises de la demande et de l'offre et sur les dérives qu'elles produisent. Autant le mode de fonctionnement du marché global a soulevé peu d'émoi chez les pilotes interviewés, autant les dérives et la fermeture jugée excessive du marché du travail du groupe Air France furent des objets incisifs, comme pièce angulaire d'un dissensus latent entre les pilotes ne provenant pas des mêmes filières de formation.

A la lecture des assertions relatives au travail, les pilotes interviewés se sont montrés assez peu prolixes. Est-ce à dire que nous évoquions des faits et des représentations qui ne suscitaient aucune polémique, parfois même compte tenu de leur évidence ? Il semblerait que l'on puisse répondre par l'affirmative.

Quant à la passation de ce type de questionnaire, il nous semble qu'elle ne peut être effectuée de manière fructueuse qu'avec une population ayant une haute estime d'elle-même. L'absence de réactions ou l'acquiescement systématique à chacune des propositions rendrait cette technique peu féconde. Comme le constatent de nombreux chercheurs de terrain, la tendance à l'acquiescement des personnes interviewées demeure un comportement largement répandu, notamment lorsque l'enquêté se sent en position d'infériorité symbolique vis-à-vis de l'enquêteur. Or, cette technique, pour se révéler intéressante, nécessite que la personne interrogée n'hésite pas à contredire son interlocuteur. Aussi, il ne faut l'utiliser qu'avec une population qui se sentira au moins en position d'égalité si ce n'est de supériorité symbolique avec l'enquêteur. Et nous pensons que la population des pilotes se situerait comme telle. Ce que l'épreuve des faits avéra. Les pilotes que j'interviewais semblaient avant tout me percevoir comme un étudiante curieuse de connaître un métier valorisé. Certains d'entre eux poussaient même la mise en scène jusqu'à revêtir leur uniforme ou une chemise blanche avec galons.

Au total, le cumul des techniques a fourni un matériau riche que nous avons disséqué par le recours à divers modes d'analyse de contenu.

II - LE TRAITEMENT DES DONNEES QUALITATIVES : ANALYSES THEMATIQUE ET DIFFERENTIALISTE

Préalablement à toute analyse, nous nous sommes progressivement imprégnés du contenu des entretiens, leur retranscription intégrale et leurs lectures répétées nous y aidant. Globalement, on observe plusieurs niveaux dans les discours recueillis :

- le niveau des étapes biographiques ;
- le niveau du vécu, des émotions et des significations que les pilotes donnent à leurs actes professionnels ;
- le poids des contraintes que le milieu exerce sur l'emploi, le travail et le métier ;
- les images et représentations du métier.

Ces éléments ne sont pas fournis indifféremment. Et nous en avons analysé le contenu par deux techniques : l'analyse thématique du corpus et le traitement sous un mode différentialiste du questionnaire propositionnel.

1 - Analyse thématique après imprégnation progressive du matériau

A partir des thèmes génériques au coeur de notre problématique, l'emploi, le travail, le métier, nous avons repéré dans la linéarité de chaque entretien les thèmes principaux et les thèmes secondaires en relation avec ces trois thèmes génériques, les cooccurrences et les concomitances. Ce travail d'analyse verticale des entretiens s'est complété d'une analyse horizontale. Pour finalement adopter

la méthode de mise en relation des entretiens entre eux, « une mise en tas »¹¹⁰ ou paquet selon la similitude des combinaisons de discours à l'égard du travail, de l'emploi et du métier. Pour rendre compte du travail réalisé, la technique de présentation utilisera abondamment les citations d'entretiens, soigneusement sélectionnées comme exemplaires des séquences de discours énoncés par les pilotes. Ces citations ont davantage une valeur d'exemplification des analyses menées qu'une « valeur de preuve au sens classique du terme »¹¹¹, comme pour éviter toute généralisation abusive.

2 - Traitement sous un « mode différentialiste » du questionnaire propositionnel

Pour réaliser le dépouillement systématique du questionnaire, nous avons procédé par étape :

- repérer pour chacune des propositions ou assertions les opinions et cerner l'argumentaire produit par les pilotes en fonction de leur position au sein de l'espace occupationnel ;
- comparer ces argumentaires, identifier les structures d'oppositions, les opinions consensuelles, les cooccurrences thématiques ;
- vérifier si on peut discerner un lien entre les énoncés produits et la position du pilote au sein de l'espace occupationnel.

Ce dépouillement systématique sous un « mode différentialiste »¹¹², nous amène à la conclusion que les structures d'opposition varient selon l'objet proposé à la réflexion des pilotes. Certaines assertions, celles relatives au métier, recueillent la même adhésion de l'ensemble des pilotes, quelle que soit leur

¹¹⁰ Claude DUBAR et alii, *Innovations de formation et transformation de socialisation professionnelle par et dans l'entreprise*, LASTRE, 1989, p. 226.

¹¹¹ Claude DUBAR et alii, *idem*, p. 227.

¹¹² Nous nous étions donné comme objectif de repérer les systèmes d'opposition.

position au sein de l'espace occupationnel. L'homogénéité des réponses peut aussi traduire l'acuité du problème évoqué. On pense notamment aux assertions relatives au système dérogatoire, aux réformes européennes qui mettent les conditions d'emploi au coeur du débat.

Pour conclure ce chapitre, les techniques de recueil des données utilisées en complémentarité fournissent une masse importante d'informations, qui nous permettent d'appréhender ce milieu professionnel. Par ailleurs, notre proximité par rapport à ce milieu contribue à fournir des éléments supplémentaires saisis dans le cadre moins formalisé de la situation d'entretien et qui nous gardent constamment en éveil, sur l'évolution des faits réglementaires, économiques, et idéels qui traversent le milieu professionnel. Nous irons même jusqu'à dire que cette proximité est sans doute à l'origine de l'apparition rapide d'une saturation, au fur et à mesure de la réalisation des entretiens, nous devinions presque à l'avance les propos que les pilotes allaient tenir.

CHAPITRE 2

LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES : UN APERÇU HISTORIQUE

De nombreux travaux historiques réalisés sur le milieu aéronautique prennent pour objet central l'histoire des évolutions techniques des avions plus que celle de l'activité professionnelle des pilotes. Lorsque des ouvrages traitent des pratiques professionnelles, c'est avant tout sous l'angle événementiel, ils relatent alors les exploits des pilotes, exposent leurs multiples péripéties. Ils sont emprunts d'héroïsme et ne font que peu référence à la quotidienneté du métier¹¹³. Notre constat rejoint celui de Sophie Poirot-Delpech qui écrit que «les ouvrages sur l'histoire de l'aéronautique et de l'aviation sont nombreux, richement documentés et techniquement précis. Pourtant, il s'agit presque exclusivement d'une histoire factuelle, événementielle et strictement chronologique pour ce qui concerne les techniques, facilement hagiographique en ce qui concerne les hommes et les institutions¹¹⁴. Il est difficile lorsqu'il s'agit de reconstruire l'histoire de ce métier, de dépasser l'événementiel pour inscrire l'approche dans la quotidienneté, c'est ce que nous avons tenté de faire. Nous centrerons notre approche sur la quotidienneté des pratiques saisies au travers des récits (auto)-biographiques produits par les acteurs du milieu aéronautique. L'histoire socio-économique et l'histoire des techniques seront rapidement esquissées, rappelées uniquement pour donner les contours contextuels des pratiques professionnelles.

Retracer l'histoire des pratiques professionnelles, c'est montrer l'héritage ancestral qui marque toujours et en partie les pratiques actuelles. L'activité professionnelle des pilotes n'est pas seulement une activité « high tech », elle constitue une activité artisanale pour laquelle le poids de l'histoire reste prégnant et

¹¹³ Le recours au récit biographique nous est apparu pertinent pour retranscrire l'évolution du métier.

¹¹⁴ Sophie POIROT-DELPECH, «Icare et l'oiseau mécanique, quelques réflexions et pistes pour éclairer la figure de l'automate dans l'histoire aéronautique», *Alliage*, n°6, hiver 90, p. 44.

présent. Il nous semble important d'insister sur plusieurs particularités de cette pratique professionnelle :

- les pratiques professionnelles des pilotes de travail aérien sont assez peu affectées par d'importants changements. Les avions utilisés ont subi de faibles modifications techniques et les techniques de vol restent ancestrales. Le fonctionnement des avions, les instruments embarqués et les techniques de vol sont sensiblement identiques à ceux de la fin de l'époque héroïque¹¹⁵. Le pilotage à vue s'effectue selon les mêmes règles, éprouvées à l'aune de l'expérience des pilotes.

- L'inscription du métier de pilote dans des repères temporels permet d'en saisir l'image collective valorisée, cristallisée, qui fait du pilote une figure épique des temps modernes. On retiendra que toute l'histoire du métier de pilote, même au niveau de sa quotidienneté, s'inscrit dans le paradoxe sécuritaire¹¹⁶ : dans une société hantée par la sécurité, le risque et la prise de risque deviennent valorisés. Parallèlement, les progrès techniques font déplacer la racine du prestige professionnel. Ce n'est plus la prise de risque uniquement qui est à l'origine de la valorisation du métier mais aussi les prouesses techniques d'hommes d'équipage, dont la personne emblématique est le commandant de bord qui a bénéficié du travail de représentation des compagnies de transport.

- La disparité des moyens techniques embarqués atteint son point paroxystique. L'équipement des avions écoles est sommaire, proche de celui des avions des années 20. A l'inverse, les avions de nouvelle génération se caractérisent par une instrumentation informatisée. Entre ces extrêmes, il existe toute une gamme d'avion dont le niveau d'équipement et les moyens techniques embarqués varient, de l'équipement minimal pour effectuer du vol aux instruments à un équipement perfectionné pour faciliter le pilotage (centrale à inertie, radars météo...).

- les missions des pilotes se formalisent au fur et à mesure du développement de l'aviation. Les pratiques professionnelles s'inscrivent alors dans une culture

¹¹⁵ Excepté sans doute pour les pilotes opérant sur Canadair.

¹¹⁶ L'idée de sécurité émerge à la fin du XIX^e siècle dans une société qui devient assurantielle.

commune pour constituer un métier générique. Toutefois, leurs activités se différencient progressivement pour prendre deux formes majeures : le travail aérien (démonstration aérienne, instruction) puis le transport aérien sur court, moyen et long courrier¹¹⁷.

Finalement, nous n'adopterons pas une approche historique ambitieuse mais nous nous limiterons à rappeler l'histoire des pratiques professionnelles en les restituant dans leur contexte socio-technique et économique.

I - LES TECHNIQUES : RETROSPECTIVE ET EVOLUTION

Pour traiter de l'évolution des techniques, il nous a semblé opportun de produire un tableau synoptique. Le tableau chronologique construit, en fonction des périodes historiques telles qu'Edmond Petit les a définies ¹¹⁸, vise à donner une vision générale des changements et modifications intervenues dans le domaine de l'aviation civile. Une rétrospective de l'histoire de l'évolution technique, au travers des instruments embarqués et de la motorisation utilisée, montre que «la multiplication des instruments est directement inversement proportionnelle à la survivance de l'esprit pionnier : moins il y a de casse-cou, plus les postes de pilotage se sont encombrés de casse-tête»¹¹⁹. «La part militaire dans la recherche technologique et scientifique est devenue un lieu commun¹²⁰, et elle est effective dans le milieu aéronautique. On ne le dénie pas, mais nous préférons centrer notre propos sur l'aviation civile.

¹¹⁷ L'essai-reception reste une activité marginale et singulière. 206 pilotes d'essai-reception son dénombrés.

¹¹⁸ Edmond PETIT, *L'histoire de l'aviation*, P.U.F, Collection Que sais-je, 1981, 177 p.

¹¹⁹ «Le pilotage bientôt aussi simple qu'un jeu vidéo», *Revue Science et vie*, n°800, Mai 1988.

¹²⁰ Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie POIROT-DELPECH, Victor SCARDIGLI, *Face à l'automate, Le pilote, le contrôleur et l'ingénieur*, Publication de la Sorbonne, 1994, p. 30.

Aussi, dans le tableau synoptique (ci-après), c'est une chronologie de l'histoire technique de l'aviation civile qui prime. Même si nous reconnaissons par exemple, que c'est «avec le développement des bombardiers et autres appareils lourds à usage militaire, que les gros porteurs vont dessiner cette trajectoire marquée par une recherche de la montée en puissance dans trois directions : la vitesse, la capacité et le rayon d'action, accompagnée d'un souci sécuritaire et de la recherche d'une indépendance de vol par rapport aux conditions météo. Après les fameux DC3 et DC4 à hélices hérités directement de la guerre, ce sera le tour des turbopropulseurs puis des réacteurs à entrer en scène »¹²¹.

A la période des temps héroïques, les instruments embarqués sont des plus sommaires. L'altimètre donne l'altitude. Il a permis de sauver la vie de nombreux pilotes. Le variomètre indique la vitesse verticale en montée ou en descente, et l'anémomètre est sans conteste la plus grande découverte de l'époque. Ce dernier appareil (l'anémomètre) est destiné à mesurer la vitesse d'écoulement des filets d'air le long de la carlingue. Il a un rôle capital tant pour le pilotage, puisqu'en donnant une vitesse approximative de l'avion il permet d'éviter le décrochage, que pour la navigation car associé à un chronomètre, il permet d'évaluer les distances survolées. D'autres instruments de bord sont inventés à la fin de cette période, notamment, l'indicateur de virage, instrument qui se révélera ensuite très précieux pour le vol sans visibilité, car il indique très clairement le sens du virage et son amplitude. Cet instrument sera utilisé treize ans après son invention, les pilotes de l'époque répugnaient à utiliser les instruments de bord. Cependant, la pratique du vol aux instruments se fait de plus en plus pressante. Elle seule permet le vol dans des conditions météorologiques dégradées (pluie, brouillard...). Et l'ouverture de lignes régulières nécessite l'usage d'une instrumentation nouvelle pour voler en toute sécurité par tous les temps.

¹²¹ Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie POIROT-DELPECH, Victor SCARDIGLI, *idem*, p. 30.

Tableau 5 : Chronologie de l'histoire technique de l'aviation civile

	Les techniques de vols	Les moyens techniques à bord
Les temps héroïques de 1909 à 1914	- vol à vue sur avions à Hélice	- compte-tours -aiguille d' indicateur de virage vers la droite ou la gauche - un anémomètre - un cadran de pression et température d'huile - une boussole ou un compas - pilote automatique embryonnaire (facultatif)
La conquête des points cardinaux de 1918 à 1939	- vol à vue sur avions à Hélice - vol sans visibilité sur avions à Hélice	- altimètre - clinomètre pour vérifier l'horizontalité de l'avion - «bille-aiguille» pour connaître la position de l'avion dans l'air - l'horizon artificiel - conservateur de cap
Le développement de l'aviation commerciale de 45 à 80	- vol à vue et aux instruments sur avion à moteur à piston - vol aux instruments sur avion à réacteur, turbo réacteur, turbo propulseur;	- Hélices à pas variables - train d'atterrissage rentrant - dégivreurs - volets intrados - volet de freinage - pilote automatique permettant de maintenir l'attitude, l'assiette et le cap - directeur de vol - le radiocompas - VOR-DME permet le guidage du sol - radars météo - centrale à inertie
Vers l'informatisation et au-delà	- vol à vue et aux instruments sur avion à moteur à piston - vol aux instruments sur avion à réacteur, turbo réacteur, turbo propulseur	- commande de vol électrique - ordinateur de vol (écrans remplacent les cadrans)

A l'époque de la « conquête des points cardinaux », la bille-aiguille va s'imposer notamment parce qu'elle permet en cas de brouillard, de connaître approximativement et momentanément la position de l'appareil en l'air et par conséquent d'éviter les situations dramatiques produites par l'inexistence de repères visuels au sol. Ce que le profane ignore souvent, c'est qu'une perte de repères visuels provoque une perte globale de repères : le pilote n'est plus en mesure de saisir la position de son avion dans l'espace, il perd alors le contrôle de la machine. La bille-aiguille, associée à un horizon artificiel et à un conservateur de cap, facilite le développement du vol sans visibilité. Ces instruments vont ensuite être regroupés sur un petit tableau de bord, que l'on dénommera planche PSV. Cette instrumentation facilitera la pratique du vol aux instruments. A son démarrage, la pratique du vol sans visibilité est mal accueillie. Elle exige une attention soutenue et un entraînement régulier mal supportés par les pilotes, qui de loin n'en « continuaient pas moins de ne croire qu'au pilotage aux fesses »¹²².

Le « transport aérien est marqué après-guerre par deux innovations technologiques majeures : la pressurisation des cabines et le moteur à réaction »¹²³. Avec le développement de l'aviation commerciale, les techniques de radionavigation sont introduites. Elles sont des moyens d'infrastructure au sol qui permettent un radioguidage. Les perfectionnements techniques, suscités par la seconde guerre mondiale, vont contribuer à complexifier le tableau de bord des avions à pas d'hélices variable, et à train d'atterrissage rentrant. Le pilotage sera rendu quelque peu plus aisé par l'invention du PA (pilote automatique), qui est un dispositif électromécanique agissant sur les gouvernes et permettant de maintenir, l'altitude, l'assiette (ou type d'horizontalité), et le cap, quelles que soient les perturbations extérieures. Puis, des appareils d'aide à la navigation sont inventés. Le directeur de vol permet de caler l'axe de vol choisi par le pilote, le radiocompas

¹²² «Le pilotage, bientôt aussi simple qu'un jeu vidéo... », op cit.,

¹²³ Alain Gras, *idem*, p. 44.

recherche automatiquement les stations et balises émettrices, et aide le pilote à se positionner sur une trajectoire d'atterrissage lors d'une procédure d'approche aux instruments. L'extension des VOR puis les centrales à inertie rendent possible une navigation rigoureuse, là où il n'y a pas de repères extérieurs (au-dessus des océans), faisant disparaître le navigateur du poste de pilotage.

L'informatisation va induire de nouvelles modifications, dont la plus visible est le remplacement des cadrans par des écrans qui regroupent les diverses informations lues avant sur un nombre pléthorique de cadrans. L'implantation d'écrans contribue donc à simplifier les tableaux de bord, charge au pilote alors de faire défiler les informations souhaitées sur les écrans. Le pilote ne dispose plus d'une vue synoptique de l'ensemble de l'instrumentation, mais une vue fragmentée de l'instrumentation, ne lui permettant plus «par le jeu d'appréciations globales et de logiques floues, d'appréhender une situation complexe et en détecter rapidement les anomalies»¹²⁴.

Au total, l'histoire des moyens techniques, de l'instrumentation et des techniques de vol est cumulative : ce qui est découvert à un temps «t», ne devient pas caduque à un temps «t+1». Aussi les moyens techniques à bord cités dans le tableau, sont les moyens disponibles à une époque considérée, et que l'on trouve toujours sur certains avions. Ce phénomène s'amplifie d'ailleurs avec l'évolution quantitative et qualitative de ces moyens. Ainsi, la disparité des moyens techniques embarqués au sein des avions semble avoir atteint son point paroxystique. Entre l'Airbus A320 et le CAP 10, avion école utilisé pour la formation de base des pilotes professionnels, l'écart est important. Le premier est un appareil de nouvelle génération, le second est un appareil conventionnel dont l'équipement reste minimal (horizon artificiel, altimètre, anémomètre, indicateur de virage).

¹²⁴ Jacques VILLIERS , «L'homme face aux systèmes techniques complexes», *Futuribles*, juillet-Aout, n°167, p. 117.

II - ANNALES ECONOMIQUES ET POLITIQUES

Sans produire une histoire détaillée, il nous semble indispensable de poser les jalons des faits économiques et politiques dont l'incidence subsiste toujours, et notamment de rappeler l'implication progressive de l'Etat dans l'activité aéronautique.

A l'époque héroïque, l'activité économique aéronautique est essentiellement portée par des promoteurs privés et il se dessine «un modèle classique d'entreprises aéronautiques plus ou moins pourvues en capital mais toujours soudées autour de l'inventeur-constructeur, P.M.I. et P.M.E. qui ne furent pas sans réussite, car l'Etat agit en leur faveur, au travers des commandes d'appareils à destination militaire»¹²⁵. Si l'activité aéronautique avait au démarrage une vocation de loisirs de masse, au travers de meetings et de manifestations promotionnelles de toutes sortes (création en 1910 du premier salon d'exposition, courses aux records médiatisés dans les journaux...), «l'aviation était aussi une industrie, un milieu d'affaire dont la clientèle était essentiellement militaire»¹²⁶. Avec la clientèle privée, il était surtout permis de financer des recherches. La course aux exploits répondait à une nécessité pour les constructeurs de faire leur propre publicité, la concurrence étant rude. Avant la première guerre mondiale, on ne dénombrait pas moins de 100 constructeurs. Cependant après les périodes euphoriques, dès 1912, la recherche de débouchés devient une réalité. La tentative de créer un immense marché civil comparable à celui de l'automobile avorta. Le marché militaire devint alors le premier débouché des entreprises, phénomène qui s'amplifia jusqu'à la veille de la première guerre mondiale. Ainsi, à la fin de l'époque héroïque, l'activité aéronautique est essentiellement centrée sur le marché de l'aéroplane dont on espère un destin

¹²⁵ Emmanuel CHADEAU, *De blérioz à Dassault, Histoire de l'industrie aéronautique en France, 1900-1950*, Fayard, 1987, p. 12.

¹²⁶ Emmanuel CHADEAU, *idem*, p. 14.

similaire à celui de l'automobile. Cependant, même si l'aviation attire les foules, le marché civil reste étroit, les seuls débouchés porteurs étant militaires.

A la fin de la première guerre mondiale, l'avenir de l'activité aéronautique se pose avec acuité : que faire du stock d'appareils utilisés pendant la guerre ? «Comment transformer la «machine de guerre en instrument de commerce et fixer les règles de son emploi»¹²⁷. Une conclusion s'est peu à peu imposée, «sauf à se lancer dans une lutte sévère pour une conquête des marchés extérieurs, sauf à dominer rapidement des trafics commerciaux balbutiants»¹²⁸, le secteur aéronautique végétera. Aussi, l'Etat pour faciliter le maintien de l'activité distribue des subventions et signe même des conventions avec certaines entreprises privées. En l'occurrence, la Compagnie Générale Transaérienne, créée en 1919, obtient la concession du premier service postal français, la compagnie des Messageries aériennes et la compagnie des grands express aériens qui assurent des lignes dans le nord de l'Europe et la Compagnie Générale d'Entreprise Aéronautique, la plus importante d'entre-elles. Ces contrats portent sur le transport de personnel, de matériel et courriers postaux. Dès cette époque, l'exploitation par la CGEA, des lignes aériennes en direction du Nord de l'Afrique, repose en partie sur des subventions étatiques voire même du prêt de matériel (avions, Hangars). Mais cette aide n'est pas sans contre partie, les compagnies sont soumises à des contrôles financiers réguliers, attestant d'une mainmise de l'état sur leur activité.

Les différentes compagnies de transport survivent également par des opérations de fusions, d'absorptions (l'histoire est décidément répétitive!). En 1923, plusieurs d'entre elles fusionnent pour donner naissance à Air Union, ancêtre d'Air France, dont il semble que la vocation première est l'exploitation de lignes régulières sur l'Europe. Parallèlement, la CGEA subsiste pour devenir la compagnie générale

¹²⁷ Edmond PETIT, *L'histoire de l'aviation...* op cit., p. 45.

¹²⁸ Emmanuel CHADEAU, *idem*, p. 148.

d'aéropostale, l'existence de convention d'exploitation est maintenue. En 1931, le montant des subventions gouvernementales s'élève à 160 millions de francs (soit environ 20 millions de francs actuels). Et même si cette entreprise ne représente que 3,5% du déficit budgétaire, la réduction de celui-ci est devenue l'objectif prioritaire du gouvernement. Aussi, l'idée de «réaliser la concentration des lignes et d'en confier l'exploitation à une compagnie unique»¹²⁹ fait chemin et aboutit à la création d'Air France en 1933. Par cette fusion, la compagnie dispose d'un réseau long courrier sur l'Amérique du sud et l'Indochine, d'un réseau moyen courrier sur l'Afrique et l'Europe. Et à la veille de la seconde guerre mondiale, bien qu'elle ne soit pas restée longtemps unique (création avec l'aide de l'Etat de la compagnie générale transatlantique pour les lignes vers l'Amérique du nord via l'Irlande et Terre Neuve), «la compagnie Air France avait bien assuré le but que lui avait fixé le gouvernement : cesser de faire peser sur les finances publiques un poids excessif pour l'exploitation des lignes aériennes françaises : 41% de ses dépenses étaient couvertes par les recettes commerciales»¹³⁰.

Après la deuxième guerre mondiale, le transport aérien se développe considérablement : extension des réseaux, donc de lignes desservies, forte augmentation de personnel employé (à Air France, l'effectif est multiplié par 3), dans un cadre particulier, celui d'une hégémonie affirmée de la compagnie Air France. Cette position spécifique de la compagnie donne lieu à de vives polémiques dans les années 50. Les quelques compagnies existantes souhaitent «la mise au point d'un statut de l'aviation marchande qui ne vit jamais le jour»¹³¹. Air France se voit reconnaître en 1954, par l'Etat, sa vocation préférentielle pour le réseau international et devenir la compagnie nationale. Mais les longs courriers africains sont désormais partagés entre elle et T.A.I vers Madagascar et UAT vers l'Afrique occidentale et

¹²⁹ Robert ESPEROU, *Histoire d'Air France*, Ouest France, 1986, p. 3.

¹³⁰ Robert ESPEROU, *idem*, p. 11.

¹³¹ Edmond PETIT, *L'histoire de l'aviation...*, op cit., p. 53.

équatoriale, qui fusionnent pour donner UTA. Cette même année, Air Inter est créée pour se consacrer au trafic intérieur.

Puis l'arrivée des avions à réaction, dont la forte augmentation de la productivité rend possible une diminution des coûts d'exploitation et une possibilité de diminuer les tarifs, permet à la compagnie nationale en 1965 de «boucler son premier exercice bénéficiaire sans l'aide de l'Etat, ce qui se prolonge bon an mal an jusqu'aux chocs pétroliers»¹³². Nous insistons sur cet aspect des choses pour montrer que sans une aide de l'Etat, le transport aérien français sur les lignes internationales n'aurait pas connu le développement qui le caractérise. En 1974, Air France a le plus long réseau du monde desservant 61 pays et 112 escales, cependant les années qui suivront, avec le procès de déréglementation en cours aux Etats-Unis, rendront plus difficile l'implication de l'Etat, difficulté qui prend toute son acuité actuellement, puisque pour recapitaliser le groupe Air France, il a du obtenir l'autorisation de la communauté européenne. Au total, le transport aérien s'est créé avec l'appui marqué de l'Etat qui est depuis récemment remis en question : l'introduction de la concurrence franco-française est une nouvelle donne, qui va modifier le jeu de l'Etat.

III - GENESE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'époque des temps héroïques correspond aux premiers balbutiements de l'aviation, et les premiers événements fournissent une histoire au moment où le métier de pilote est en voie de se constituer. Cette époque est marquée par une absence de technique de pilotage préétablie : le pilotage des avions s'effectue par essais et erreurs. Il repose sur les sensations du pilote par rapport à sa machine et sur un « facteur chance » compte tenu des connaissances limitées de l'incidence météorologique sur la conduite de la machine et d'une méconnaissance de

¹³² Robert ESPEROU, *idem*, p. 25.

l'aéromécanique et des avatars techniques résultant de la défektivité des machines ou de leur faible fiabilité. Au départ, le pilotage repose sur l'effectuation purement empirique de gestes, sur une familiarisation à la machine qui se fait par tâtonnement.

1 - La course aux records : nouvelles performances, nouvelles techniques de vol.

C'est à partir de 1906 que l'aviation prend son élan, avec la création de la Fédération aéronautique internationale qui rend possible l'enregistrement de records. Les premiers records officiellement homologués concernent les vols de Santos-Dumont, celui du 12 novembre de cette même année marquera les annales de l'histoire. Ce jour là, ce célèbre aviateur parcourut 220 mètres en vingt et une secondes, à plus de six mètres du sol. Pour la première fois en Europe, un appareil mécanique portant son pilote avait volé librement. A partir de cette date, une course au record est amorcée, trait essentiel qui caractérise l'Aviation à ses débuts avec comme double corollaire : la survenance de nombreux accidents mortels et l'attrait des foules.

Ainsi, en moins de trois ans, l'aviation va faire des progrès considérables :

- le 13 janvier 1908, Henry Farman boucle le kilomètre en circuit fermé à Issy-les-Moulineaux ;

«Personne en France n'avait osé changer de direction et effectuer des virages, c'est le 13 janvier 1908, que cet exploit fut accompli. Ce jour là, jour du grand prix Deutsch-Archdéacon, Henri Farman s'en alla virer autour du mât au pied duquel son frère Maurice agitait un drapeau et parcourut les cinq cents mètres du retour en s'offrant le luxe de monter à huit mètres».

- le 30 octobre 1908, Henry Farman réalise la première liaison de ville à ville en 20 minutes pour 27 km. Le récit qu'Henry Farman en fait démontre l'audace des premiers pilotes et la situation inconnue face à laquelle ils étaient confrontés :

« Comment vais-je faire quand j'arriverai au-dessus des hauts peupliers que je vois tout là-bas, en direction de Mourmelon-le-petit. ...Les peupliers grandissent de façon surprenante. Les corbeaux, qui tenaient une assemblée criarde, s'enfuient, épouvantés, à mon approche, Ah ! ces peupliers fallait-il les passer à droite ? à gauche ?... Je suis à peine à cinquante mètres du vaste et haut bosquet. Ma foi, tant pis ! un coup d'équilibreur et l'appareil s'élève rapidement...Il passe ! Tout de même, d'un coup d'oeil inquiet, je m'assure que les cimes ne m'ont pas frôlé...Voici, le Moulin de Mourmelon, Bah, on ne meurt qu'une fois ! Je passe dessus et par la même occasion, je franchis la voie du chemin de fer. On m'a dit que je planais à cinquante mètres. C'est peut-être vrai mais je n'avais d'oreilles que pour écouter les ratés inquiétantes du moteur, d'attention que pour conduire l'appareil. J'ai pourtant goûté le charme de planer au-dessus de mes semblables, qui me paraissaient tous petits».

- le 25 juillet 1909, la manche est franchie en 37 minutes par Louis Blériot, titulaire du brevet de pilotage n°1, exploit qui immortalisa ce pilote :

«Volant entre cinquante et cent vingts mètres, je ne tardais pas à dépasser l'Escopette qui faisait force de vapeur pour me suivre. Pendant une dizaine de minutes, je suis resté seul, isolé, perdu au milieu de la mer écumeuse, ne voyant aucun point à l'horizon, n'apercevant aucun bateau. Aussi avais-je les yeux fixés sur le distributeur d'huile et sur le niveau de consommation d'essence. Ces dix minutes me parurent longues et vraiment je fus heureux d'apercevoir une ligne grise qui se détachait de la mer...C'était la côte anglaise. Je me dirige vers cette montagne blanche mais le vent et la brume me prennent. Mon appareil obéit docilement à mes gestes...je ne vois plus Douvres. Trois bateaux s'offrent à ma vue : ils paraissent se diriger vers un port. Je les suis tranquillement. Je longe la falaise du nord au sud mais le vent d'ouest contre lequel je lutte reprend de plus belle et n'empêche de monter au-dessus des falaises. Une anfractuosité de la côte se présente à ma droite, un peu avant le château de Douvres. Une folle joie s'empare de moi, je m'y dirige, je m'y précipite. Je suis au-dessus de la terre anglaise. »

Les deux derniers extraits soulignent les difficultés auxquelles les pilotes sont exposés : le franchissement des obstacles, l'orientation dans l'air sans repère au sol, la fiabilité relative des machines. Dès cette époque, le pilotage est présenté comme non aisé. Il requiert du pilote une capacité à accomplir en même temps des tâches

indépendantes les unes des autres : « la main droite était sur le levier de profondeur, la main gauche commandait le gauchissement des ailes pour assurer la stabilité transversale, les pieds agissaient sur le gouvernail de direction»¹³³. Cette difficulté de l'éclatement des tâches indispensables pour maintenir la sustentation sera partiellement résolue par la mise au point «du manche à balai», commande unique groupant profondeur et gauchissement. On retiendra toutefois que des aptitudes psychomotrices indispensables pour le pilotage d'un avion restent actuellement un critère de sélection lors du recrutement de pilote et se montrent toujours indispensables pour le pilotage des avions les moins techniquement évolués. On pense par exemple aux avions-écoles utilisés pour l'apprentissage de base (CAP 10, Jodel 112...).

2 - Vers l'édification du métier

2-1 L'ère de meeting ou la naissance de l'aviation sport

Pendant l'année 1909, une nouvelle approche du pilotage surgit. Il ne s'agit plus seulement d'améliorer les performances de vol des machines mais de faire du vol un sport-spectacle. Les pilotes par cette activité semblaient vouloir conquérir l'admiration et la reconnaissance du public : ils ne sont plus ces fous volants farfelus, mais des hommes à la recherche de leur propre dépassement, au risque de leur vie. Les accidents mortels ont pour effet d'attirer les foules et de renforcer les sentiments d'admiration. Le risque avec la mort comme corollaire constituait une perspective qui était officiellement annoncée voire même présentée comme constitutive du développement de l'aviation. Ainsi, le fondateur de la ligue aéronautique René Quinton déclarait : «l'aviation existera quand il se tuera un

¹³³ Maurice PERCHERON, *L'aviation française*, Collection Nathan, 1937, p. 57.

aviateur par jour»¹³⁴. Ce que confirmaient les statistiques relatives aux accidents mortels : on dénombra 1 mort en 1908, 3 en 1909, 29 en 1910, 100 en 1911.

Aux meetings s'ajoute bientôt une pratique des voyages comme technique de pilotage à créer et forme nouvelle de compétition entre les pilotes. La nécessité de s'entraîner à la navigation, de créer des instruments de vol adéquats, se fait sentir. Voler aux compas, suivre une carte, effectuer des montées à des altitudes pour surmonter les obstacles présents sur le parcours, constituent autant de nouveaux apprentissages indispensables pour le survol des pays. L'opinion publique accueille la pratique du voyage avec enthousiasme. Cette exploration aérienne sera un objet médiatisé, lucratif tant pour la presse relatant les exploits que pour les pilotes grassement subventionnés. C'est à cette époque que le pilotage devient métier. Il n'est plus réservé à des individus disposant de biens ou de moyens personnels à consacrer à l'aviation mais devient accessible à des personnes peu fortunées pouvant par ce biais trouver les moyens de s'enrichir compte tenu du montant des prix décernés. Les prix attribués pouvaient atteindre 50 000 francs, être quatre fois plus élevés que le prix moyen d'un avion. «On vit se multiplier les aviateurs qui se baptisaient eux-mêmes aviateurs, ils allaient faire construire des modèles un peu n'importe où et cassaient du bois sous les yeux du public ébahi»¹³⁵. Il se dégagait ainsi deux types de pilotes, des amateurs enclins à relever les paris les plus fous pour orner une jeunesse dorée, et des coureurs professionnels attirés par les prix, la possibilité de gagner sa vie comme «homme de l'air».

Les pilotes de cette époque renvoient une image héroïque de leur activité. «La conquête de l'air, le sport et les prouesses, l'homme au prise avec les éléments constituent une part de l'imaginaire aéronautique qui ne s'éteindra pas avec l'aviation commerciale»¹³⁶. Dans le même temps, le thème de la sécurité fait son apparition.

¹³⁴ Edmond PETIT, *L'histoire de l'aviation...* op cit., p. 18.

¹³⁵ Emmanuel CHADEAU, *L'industrie aéronautique, de Blériot...* op cit., p. 24.

¹³⁶ Alain GRAS, *Face à l'automate...* op cit., p. 29.

La sécurité sera favorisée par deux formes de progrès, des progrès technologiques et des progrès dans la technique du vol. Au niveau technologique, l'indicateur de virage et l'anémomètre constituent deux instruments qui sauveront la vie à de nombreux pilotes de l'époque héroïque. Au niveau de la technique du vol, l'apparition de la voltige aérienne offre une sécurité supplémentaire : «évoluer dans toutes les positions, simuler toutes les chutes auxquelles nous sommes exposés dans notre métier et montrer que l'on peut s'en sortir»¹³⁷

2-2- De l'école de pilotage

Une autre fonction des pilotes consistait à enseigner la technique du vol. Comme pour tout rapport pédagogique, cet enseignement leurs permet d'améliorer leurs propres performances. La formation consistait alors en une rapide prise en main de la machine au moyen d'un vol démonstratif, et puis en la délivrance d'un brevet une fois que les rudiments indispensables au vol paraissent acquis. Le pilotage reste un pilotage des sens, assez peu rationalisé. Il le deviendra au fur et à mesure de la pratique, pour être finalement formalisé dans des programmes de formation. Les apprentissages sont alors peu à peu codifiés. Un enseignement progressif des difficultés à surmonter est instauré, puis inculqué aux pilotes-instructeurs. Avec le développement de l'aviation populaire (1936), les aéro-clubs ont aussi pour fonction la formation, fonction qu'ils conservent jusqu'à aujourd'hui¹³⁸.

Au total, à la veille de la première guerre mondiale, les possibilités de développement de l'aviation paraissent déjà entamées : distance, temps, vitesse, durée ne seront désormais plus que grignotés par un progrès qui va être lent. La rétrospective des exploits des pilotes d'avant la guerre 14-18 va à l'encontre du présumé selon lequel l'aviation d'avant guerre n'était que balbutiement et que les «ailes n'ont commencé à trouver leur maître qu'avec un Costes ou un Mermoz»¹³⁹.

¹³⁷ Alfred PEGOUD est le premier pilote ayant réussi à boucler la boucle en septembre 1913.

¹³⁸ Fonction qu'il pourrait perdre avec le projet européen FAR 25.

¹³⁹ Maurice PERCHERON , idem, p. 95.

Néanmoins, l'avancée technologique s'amplifie au cours de la première guerre mondiale ainsi on pouvait constater que pendant les hostilités la vitesse moyenne des avions avait doublé, le rayon d'action quadruplé, la charge utile était passée de quelques quintaux à plusieurs tonnes.

Pour conclure, pendant la période qualifiée d'héroïque par les historiens spécialisés, l'aviation s'est surtout maintenue dans le domaine du «sport pur et simple»¹⁴⁰ pour y demeurer jusqu'à l'aube de la première guerre mondiale et perdurer au-delà non plus comme forme unique mais comme forme possible de l'aviation. Pour les pilotes, deux emplois étaient envisageables, celui de pilote de meeting et de pilote instructeur. A cette époque, les pilotes professionnels chargés du déplacement de clientèle restaient en nombre limité. En 1913, on ne dénombrait que 6 propriétaires d'avion ne le pilotant pas eux-mêmes et faisant appel aux services d'un pilote.

L'époque des temps héroïques est celle de l'histoire des pilotes du travail aérien. Ces emplois possibles de pilote, l'instruction, le vol à la demande voire la démonstration (bien que devenue très peu développée) perdurent et trouvent leur origine historique dès cette époque. Comme Simone de Beauvoir l'écrivait, « les gens heureux n'ont pas d'histoire», en plagiant, on écrirait que l'histoire de l'activité du travail aérien reste liminaire¹⁴¹. Elle paraît difficile à écrire faute de changements significatifs. On retiendra que depuis l'origine, dans le cadre du travail aérien, l'avion est maîtrisé par un seul homme, dont la compétence et la responsabilité sont par la force des choses, générales et placées hors de tout contrôle hiérarchique. A l'inverse dans le cadre du transport aérien, dès 1920, « le pilotage devient une charge trop importante pour être supportée par un seul homme, l'avion vole plus haut, plus loin,

¹⁴⁰ Emmanuel CHADEAU, *De blérioz...* op cit., p. 33.

¹⁴¹ Un des pilotes interviewés, titulaire du brevet de pilote professionnel uniquement, me faisait remarquer que son activité, les instruments qu'ils utilisaient pour voler, étaient sensiblement identiques à ceux utilisés par les premiers aviateurs professionnels, non pas les Santos-dumont, les Blériot, mais les pilotes de métier, des années 20.

plus longtemps et tombe encore en panne et peut se perdre», c'est alors que la nécessité d'instaurer un travail en équipage se fait sentir.

IV- MUTATIONS PROFESSIONNELLES DES PILOTES DE TRANSPORT

L'activité professionnelle des pilotes de transport aérien trouve trois origines :

- une origine militaire dont le port de l'uniforme constitue attribut qui fut décidé par les dirigeants de la compagnie Air Union (actuellement Air France) et rendu obligatoire rapidement. Les pilotes français sollicités pour le choix de cette tenue optèrent pour une tenue stricte de couleur bleu marine, celle-là même qui est toujours en vigueur au sein des compagnies aériennes ;
- une origine ferroviaire : le transport ferroviaire a servi de modèle à l'organisation du travail des pilotes notamment sur longue distance ;
- une origine maritime : elle constitua la troisième source d'inspiration, notamment pour le poste de commandant de bord, ce dernier est tenu de développer une éthique de travail identique à celle du capitaine de navire, il est investi d'une responsabilité tant matérielle qu'humaine.

Cependant, l'histoire du transport aérien reste davantage marquée par la marine marchande voire par le transport ferroviaire, le modèle militaire perdant peu à peu de sa prégnance. Pour retracer l'histoire des pratiques professionnelles, l'échelle du territoire à survoler semble être un indicateur pertinent. Elle permet d'opérer une distinction entre les différentes fonctions ou tâches conférées à un pilote.

1 - Le pilote de transport court et moyen courrier : des tâches centrées sur le pilotage en binôme

Plusieurs articles (auto)biographiques de pilotes de cette époque, retracent leurs voyages réguliers entre Paris et Londres dans les années 1920 et 1930. Ces courtes biographies sont riches d'enseignements et permettent de retracer le vécu professionnel des pilotes de transport de courrier, de passagers et de fret sur court et moyenne distance¹⁴².

1-1- Du pilotage

Pour assurer la conduite des aéronefs, les pilotes ne bénéficiaient d'aucun dispositif de guidage au sol. L'infrastructure aéroportuaire était rudimentaire. La réglementation pour l'approche et l'atterrissage sur aérodromes était réduite à une portion congrue, laissant aux pilotes l'appréciation d'effectuer leur manoeuvre en évitant toute collision avec d'autres avions :

« Le terrain du Bourget ne comportait aucune piste en dur, chacun atterrissait et décollait comme il voulait, la manche à air étant la seule indication impérative...Pour les vols de nuit, les terrains de secours possédaient un phare « aéronautique » à éclats, mais leur puissance était faible et quand on arrivait près de la côte, on se guidait sur les phares marins qui étaient beaucoup plus puissants »¹⁴³.

Par ailleurs, les conditions de pilotage se révélaient physiquement éprouvantes :

« les commandes étaient dures et j'ai vu parfois des pilotes atterrir au Bourget après plus de quatre heures de vol vent debout, le visage en sueur, et aller s'étendre sur un lit de repos de la salle des pilotes pour récupérer...Le poste de pilotage était à ciel ouvert ».

Quant aux techniques de pilotage, elles restaient peu élaborées. Les techniques de navigation laissaient place à l'expérimentation de chaque pilote. L'activité

¹⁴² Il semble que le qualificatif courrier, long, moyen ou court pour désigner le type de vol résulte historiquement d'une première mission du transport aérien, en l'occurrence le transport de courrier postaux, largement subventionné par l'Etat.

¹⁴³ Air Union, *Icare*, tome 1, n°103, p. 81.

professionnelle restait peu formalisée et chaque pilote adoptait une méthode de navigation qui lui sied :

« Favreau était un excellent pilote, si les méthodes de navigation quelque peu scientifiques le rebutaient, en revanche, il était doué d'un flair de pigeon voyageur. Au départ, il passait au-dessus des nuages avec son Goliath, qui n'avait aucune stabilité de forme et sans appareil de PSV, que l'on ne connaissait d'ailleurs pas à cette époque. Quand, il pensait être à la verticale du Bourget, il plongeait dans les nuages dont il sortait au ras des arbres. Il connaissait toutes les maisons, les routes, les voies ferrées et ruisseaux, dans un rayon de 15 kilomètres autour du terrain, il se repérait aussitôt et fonçait sur la piste»¹⁴⁴

Le vol sans visibilité était peu développé, il ne reposait pas sur des impératifs techniques et réglementaires, cependant pour en faciliter la pratique, le contrôleur de vol (ou PSV) s'imposa comme un instrument fiable et indispensable :

« En 1923, le seul PSV permettait de traverser certains nuages quand on ne pouvait pas faire autrement, avec l'espoir d'en sortir le plus rapidement possible»¹⁴⁵

« Grâce à la radio, les techniques d'atterrissage au gonio étaient très au point. La méthode ZZ nous permettait d'arriver au Bourget avec des visibilités de 2 à 300 mètres et un plafond nul. Les instruments de navigation étaient pourtant rudimentaires, nous n'avions que le contrôleur de vitesse, instrument muni d'une bille et d'une aiguille, qui permettait de maintenir l'avion à peu près en ligne de vol : si la bille partait vous étiez en dérapage, si c'était l'aiguille vous étiez en spirale. En général, ça se passait assez bien, pour traverser une couche de nuages de 4 à 500 mètres, pas de problèmes ; par contre, un vol de plus d'une heure dans ces conditions devenait très fatigant. Il a fallu atteindre 1935 pour voir apparaître les premiers horizons artificiels. Ce qui était le plus pénalisant était le givrage et en particulier le givrage de type verglas qui s'accumulait sur les bords d'attaque des ailes minces. La sustentation devenait tellement critique, qu'il fallait absolument rechercher des températures positives pour s'en sortir»¹⁴⁶

¹⁴⁴ Air Union, idem, p. 86.

¹⁴⁵ Air Union, idem, p. 53.

¹⁴⁶ Air Union, *Icare*, tome 2, n°104, p. 25. Le givre qui s'accumule sur les ailes alourdit l'avion. Il devient alors difficile de le maintenir en l'air. La solution consiste alors à voler plus bas pour retrouver des températures plus clémentes.

Pour parfaire leur pilotage, certains pilotes réalisaient eux-mêmes des modifications techniques à leur engin. Le premier vol de nuit entre Paris et Londres fut facilité par un dispositif inventé par l'un d'entre eux. De même, l'invention du contrôleur de vol, indispensable au vol sans visibilité, revient en partie à un pilote.

« L'avion était muni des appareils de bord habituels : compas, altimètre, mais le pilote disposait en plus d'un dispositif lui permettant de contrôler le vol de son avion la nuit et dans le brouillard, dispositif qu'il avait imaginé et éprouvé lui-même et qui consistait dans l'assemblage d'un indicateur de virage, d'un indicateur de vitesse et d'un niveau à bille »¹⁴⁷

« La régularité des vols ne pouvait être obtenue que par le vol sans visibilité et c'est lui qui mit au point avec la maison Badin, le contrôleur de vol qui, en toute justice aurait dû s'appeler le contrôleur Labouchere »¹⁴⁸

Cette latitude laissée au pilote d'intervenir sur sa machine lui assurait en retour une impression de maîtrise supplémentaire. Les pilotes n'étaient pas en décalage par rapport aux modifications apportées à leur avion, mais en harmonie avec l'invention. Alors qu'actuellement les pilotes seraient confrontés à la situation inverse : ils sont exclus du procès de modification et construction de leur outil de travail. Nous reviendrons ultérieurement sur ce point.

1-2- Les risques professionnels d'hommes de métier

La faible protection radio, les défaillances techniques résultant d'une faible fiabilité des moteurs, les techniques de pilotage basées essentiellement sur le vol à vue, exposaient le pilote à un certain nombre de risques pouvant mettre en danger tant sa vie que celles des passagers transportés. Les risques professionnels étaient d'autant plus importants que pour la nécessité du service ou pour les impératifs de service, les annulations de vol étaient évitées, il fallait voler coûte que coûte.

« les pannes étaient très fréquentes à cette époque, personnellement j'en ai eu quatorze entre Paris et Londres, de mars à octobre 1921, dont trois au-dessus de la mer, mais par chance, je volais assez haut et à chaque

¹⁴⁷ Air Union, idem, p. 17.

¹⁴⁸ Air Union, idem, p. 17.

fois, j'ai pu atteindre la plage...La vie d'un pilote est faite d'heures et de petits malheurs»¹⁴⁹.

Cependant, les conséquences de ces prises de risques restaient limitées à l'incident et elles étaient vécues comme faisant partie intégrante de l'exercice professionnel :

« Tous les incidents faisaient partie de la routine, il y eut peu de véritables accidents»¹⁵⁰.

En mettant en avant les risques qu'ils courraient, certains pilotes se sont forgés une image mythique. A l'inverse d'autres ont voulu rompre avec cette représentation, ils minimisaient des risques d'accidents mortels. L'aspect ordalique du vol perdait alors de son poids :

« Quand on parle de cette époque, disons entre 1925 et 1935, la plupart des gens imaginent des voyages plutôt dangereux, exécutés par des aviateurs un peu farfelus, bref, que tout cela n'était pas sérieux. Eh bien, c'est exactement, le contraire : de l'entretien des machines à la compétence des pilotes, tout contribuait au meilleur déroulement possible du vol¹⁵¹ ».

En fait, la professionnalisation du métier de pilote de transport sur ligne régulière fut opérée dès cette époque. Les pilotes, acceptant l'existence de risques professionnels, développaient davantage une attitude « défensive ou protectrice »¹⁵² visant à instaurer des mesures juridiques ou réglementaires, des améliorations techniques pour réduire les risques professionnels et limiter en cas d'accident les répercussions négatives sur l'avenir professionnel du pilote et celui de sa famille. Un des pilotes le souligne dans son auto-biographie :

« Le Rôle de Robert Bajac, dans ses fonctions de chef pilote fut très important, tant au point de vue technique qu'au point de vue social, car les problèmes posés par le développement du transport aérien étaient à

¹⁴⁹ Air Union, tome 1...op cit., p. 66.

¹⁵⁰ Air Union, tome 2...op cit., p. 26.

¹⁵¹ Air Union, tome 2..., op cit., p. 25.

¹⁵² Denis DUCLOS, « Les ingénieurs et le risque technologique », *Sociologie du travail*, n°3, 1990, p. 337.

résoudre. Les qualités de vol, les performances des avions, d'une part, les aides à la navigation d'autre part, retinrent toute l'attention du chef-pilote, qui fut choisi par ses camarades comme vice-président de l'Association des Professionnels Navigants de l'Aviation¹⁵³. Il convenait de toute évidence que le point de vue du personnel navigant soit entendu par les directions des compagnies aériennes et par les services officiels, qu'il s'agisse des qualifications du personnel navigant, ou en l'absence de statut, de la protection de ce personnel et des familles en cas d'accident.»¹⁵⁴

On remarque que rapidement les pilotes de transport se sont organisés de manière collective pour faire valoir leur droit. Mais la professionnalisation progressive du métier passe aussi par l'adoption d'une éthique professionnelle :

- une éthique technique de métier où le pilote est défini par une compétence à exercer un ensemble de tâches : «il faut rendre hommage aux pilotes français et anglais qui accomplissent quotidiennement le voyage Paris-Londres et cela, parfois, par les temps les plus mauvais. Il faut louer leur science et leur virtuosité autant que leur endurance» ;
- une éthique « charismatique » où le pilote est défini par la mission qui lui est conférée et donc par le renoncement. C'est cette image du pilote qui reste vive dans la mémoire collective. «Il faut que l'on sache encore qu'un pilote sur son avion est comme un commandant de navire à son bord, il a les mêmes pouvoirs mais aussi les mêmes devoirs poussés jusqu'à l'abnégation»¹⁵⁵.

2 - Les pilotes chargés de la conquête des « Points cardinaux » ou du développement du transport aérien long courrier

2-1- Le vol en équipage sur réseau régulier

L'organisation du travail des pilotes sur longue distance était régie par le système des relais, inspiré de l'organisation du transport ferroviaire. « Les pilotes et les

¹⁵³ L'APNA existe toujours.

¹⁵⁴ Air Union, idem, p. 32.

¹⁵⁵ Air Union, tome 2, p. 94.

mécaniciens changeaient à chaque étape comme les mécaniciens et chauffeurs d'un rapide qui s'attellent au rapide avec une locomotive nouvelle»¹⁵⁶. Ce mode d'organisation de l'exploitation du réseau régulier offrait des perspectives de «carrière» aux pilotes les plus qualifiés, ces derniers se voyaient proposer des fonctions de chef d'aéroplice. Le chef d'aéroplice disposait de 4 avions, de mécaniciens chevronnés, il était tenu d'avoir un avion toujours en parfait état pour assurer le changement d'avion lors de l'escale. Cette permutation permettait de réduire la probabilité des pannes mécaniques. Cependant, le titre de «chef d'aéroplice » correspondait souvent à une fonction temporaire ne conférant pas à son détenteur un rang hiérarchique acquis définitivement. « Il était fréquent de voir un chef d'aéroplice redevenir simple pilote avant parfois de se retrouver à la tête d'un autre aéroplice »¹⁵⁷. Cette filière de promotion air-sol reste d'actualité puisque certains pilotes se voient proposer des postes de responsabilité au sol. Mais comme nous l'avons déjà souligné, les activités au sol sont assez peu recherchées. La culture professionnelle est construite autour de l'avion et du vol.

2-2 L'établissement d'une ligne

Le travail préliminaire à l'établissement d'une ligne ne constitue que le reflet des difficultés et dangers auxquels sont confrontés les naviguants. «Ces risques étaient d'autant plus grands que le service devait être assuré suivant un horaire préétabli, quelles que fussent les conditions météorologiques». Aussi préalablement aux «raids», pour accroître la sécurité des participants, les compagnies de transport s'engagèrent à exploiter par voie terrestre l'itinéraire complet. En l'occurrence, il s'agissait d'étudier sur le terrain les possibilités de mise en place de l'infrastructure et «du ravitaillement, des escales en eau, essence, huile»¹⁵⁸. Ensuite, le raid était entrepris par trois équipages aux commandes de trois avions, volant en patrouille

¹⁵⁶ Raymond DANIEL, *Les lignes latécoères, 1918-1927*, Collection Privat, 1985, p. 17.

¹⁵⁷ Raymond DANIEL, *idem*, p. 57.

¹⁵⁸ Raymond DANIEL, *Les lignes latécoères...*, op cit., p. 85.

pour accroître la sécurité. Le vol de concert s'organisait selon des consignes très strictes se résumant en une seule «ne jamais se quitter de vue».

2-3 Les risques professionnels

Les risques encourus par les pilotes chargés du transport du courrier sur longue distance, par exemple entre Toulouse et Casablanca, sont relativement importants. Pour illustrer cette prise de risque, nous avons répertorié les accidents mortels survenus sur les lignes Latécoère de la compagnie générale d'entreprises aéronautiques entre 1920 et 1926, période durant laquelle en moyenne trois liaisons par semaine étaient effectuées (Tableau 6).

On observe que les accidents ont pour cause les défaillances techniques et les conditions météorologiques défavorables, plus rarement les erreurs de pilotage. Les pilotes étaient exposés journallement aux risques d'accidents survenant lors de l'exercice du métier, les obligeant à opérer des atterrissages forcés dont les conséquences se révélaient sans gravité pour leur intégrité physique mais causant d'importants dommages matériels. Il est vrai que la motorisation des avions était peu fiable, que la pratique du vol aux instruments réduite. Les rares documents conservés sur les dangers encourus par les pilotes mettent en avant les défaillances des moteurs comme causes premières d'accidents. Les conditions météorologiques défavorables, brume et pluie constituent la seconde cause explicative des accidents. La fréquence de ces accidents, relatés dans plusieurs biographies de pilotes¹⁵⁹, produisait un sentiment d'insécurité. Et les risques provenaient aussi de l'état de vétusté des avions puisque l'administration de l'époque tolérait tacitement le maintien en service d'appareils non conformes à un usage sécuritaire. Par exemple, en 1928, près de 50 incidents¹⁶⁰ perturbèrent le fonctionnement des lignes France-Maroc. Deux handicaps rendaient difficiles leur exploitation régulière :

¹⁵⁹ Ecrivains auteurs de deux ouvrages, « Tout va bien », 1936, et « La belle vie des pilotes de ligne », 1937

¹⁶⁰ En aéronautique, une distinction est juridiquement établie entre l'incident et l'accident. «On appelle incident toute infraction aux règles de la circulation aérienne ou tout événement ayant fait courir un risque

Tableau 6 : Accidents survenus lors de l'exploitation des Lignes Latécoère¹

Accidents	Causes	Conséquences
Avril 1920	Atterrissage forcé à l'occasion d'un orage violent	
2 octobre 1920	non connues	Mort de 2 membres d'équipage
5 octobre 1920	orage et vent violent	Mort de 2 membres d'équipage
24 décembre 1920	Panne moteur après décollage	Mort du pilote, seul à bord
15 février 1921	Conditions météorologiques défavorables	Mort de deux membres d'équipage
23 mars 1921	Conditions météorologiques défavorables (tramontane)	Pilote blessé
24 avril 1921	Forte Tramontane	Pilote blessé
8 mai 1921	Panne d'essence liée à un fort vent	Mort du pilote
11 août 1921	Erreur de pilotage	Mort du pilote et du passager
8 avril 1922	Feu en vol après décollage	Chef-pilote tué, mécanicien rescapé
25 juillet 1922	Erreur de pilotage	Mort du pilote et de deux passagers
12 septembre 1922	Défaillances mécaniques	Pilote blessé
14 octobre 1922	Conditions météo défavorables et défaillances techniques	Membre de l'équipage blessé
28 décembre 1922	Défaillances mécaniques	Pilote gravement blessé
17 janvier 1923	Erreur de pilotage	Mort du pilote, passager blessé
13 avril 1923	Panne moteur	Mécanicien blessé
25 juillet 1923	Panne moteur	Pilote gravement blessé
6 novembre 1924	Conditions météorologiques défavorables	Pilote tué
25 avril 1925	Conditions météorologiques défavorables (vent très violent)	Mort du pilote chef d'aéroplane (2) du mécanicien et du passager
15 mai 1925	erreur de pilotage	mort de pilote
20 juillet 1925	Conditions météorologiques défavorables (brume)	Mort des membres d'équipage
18 octobre 1925	Erreur de pilotage inhérent à une insolation	Pilote tué
5 février 1926	Conditions météorologiques défavorables (Brouillard)	Pilote gravement blessé

¹ Reconstitue à partir de l'histoire détaillée des lignes Latécoère, écrite par Raymond DANIEL.

² Cet accident illustre l'idéal de service qu'avait intériorisé certain pilote. Ce pilote chef d'aéroplane, conformément à sa mission, devait assurer les vols quelque soient les conditions. Face au refus de décoller du pilote initialement désigné pour le vol, refus justifié par un vent très violent soufflant en rafales, le chef d'aérogare le remplaça «au pied levé, à peine en l'air, il amorça un virage en position cabrée, inévitablement l'avion décrocha en perte de sustentation et s'engagea en vrille jusqu'au sol». Les lignes Latécoères, p.145.

- l'inadaptation de l'avion alors utilisé (un Breguet 14) tant aux conditions climatiques sévères qu'aux étapes de longue distance,
- le survol d'immenses régions désertiques contrôlées par des tribus hostiles mettait en danger le personnel navigant.

Par la suite, pour réduire les risques et offrir aux équipages le maximum de sécurité, diverses mesures sont prises par les dirigeants des compagnies, dont certaines d'ailleurs sont impulsées par l'Etat. Ainsi, « dans les régions désertiques et hostiles que les équipages auraient à traverser, les services officiels exigèrent impérativement la mise en oeuvre d'appareils multimoteurs »¹⁶¹, permettant de poursuivre le vol avec un moteur en panne. L'embarquement de moteurs de rechange et de pièces détachées avec l'outillage nécessaire pour assurer la réparation voire la maintenance des avions constitua une seconde mesure peu à peu instaurée. Le changement systématique d'avions et de pilotes à chaque escale a permis de réduire notablement la probabilité de pannes mécaniques, mesure qui eut des effets bénéfiques à la fois sur la régularité et la sécurité des vols. L'instauration de consignes précises en cas de panne de l'un des appareils permit d'assurer la sécurité du personnel volant : « un pilote en panne s'évertue dès son atterrissage terminé à reconnaître les possibilités d'atterrissage normal et dans la négative, il cherche avec la plus grande célérité un terrain permettant au pilote dépanneur d'atterrir sans risque, le plus près de l'avion en panne. Il allume les fusées fumigènes à l'endroit précis où le pilote dépanneur doit toucher les roues. Dès l'atterrissage du dépanneur et sans arrêter le moteur, une décision répondant à la situation est prise par les équipages et dans le cas d'impossibilité de réparation de l'avion en panne, son personnel et tout le fret à bord sont chargés dans l'avion dépanneur qui continue jusqu'à l'escale »¹⁶². En outre, une reconnaissance systématique de terrains de

aux personnes ou au matériel» et «on appelle accident tout événement ayant causé des dommages physiques à l'équipage, aux passagers ou au tiers, des dommages importants au matériel volant ou aux biens à la surface», Galan et Toures, ouvrage de réglementation, édité par l'Institut aéronautique Jean Mermoz.

¹⁶¹ Raymond DANIEL, *idem*, p. 84.

¹⁶² Raymond DANIEL, *idem*, p. 165.

secours à proximité de points d'eau fut réalisée. Et pour minimiser les prises d'otages de pilotes ayant effectué un atterrissage forcé, divers accords furent conclus au terme desquels une « indemnité serait versée aux tribus prêtant assistance aux équipages obligés d'atterrir sur leur territoire et qu'elles devaient s'engager à restituer aux autorités avec le courrier qu'ils transportaient »¹⁶³.

Cependant, dès 1921, certains pilotes refusaient de voler dès que la météo était défavorable, contraignant le responsable d'exploitation à licencier les pilotes « qui n'avaient plus la foi ou manquaient d'enthousiasme »¹⁶⁴, mouvement contestataire qui se traduisit également par la démission d'autres pilotes, rendant nécessaire de procéder à des recrutements. Finalement, les chefs d'aéroplaces, les pilotes et mécaniciens ont permis par leur abnégation ou leurs sacrifices de maîtriser peu à peu les multiples problèmes rencontrés.

3 - Les pilotes sur long-courrier, membres d'équipage à quatre

C'est à partir de 1933 que les lignes long-courrier deviennent opérationnelles et rapidement le travail en équipage élargi s'impose comme une nécessité. Aussi, pour assurer les liaisons intercontinentales, une répartition du travail est opérée entre pilotes, mécanicien, navigant et parfois « radio ». « La nécessité d'un collectif de travail est fondée sur l'importance accrue des fonctions suivantes : la communication avec le sol, la navigation, la surveillance et la réparation des moteurs et autres équipements mécaniques, trois fonctions spécialisées qui convergent pour assurer l'optimisation de la fonction centrale du pilotage »¹⁶⁵.

¹⁶³ Raymond DANIEL, *idem*, p. 169.

¹⁶⁴ Raymond DANIEL, *idem*, p. 136.

¹⁶⁵ Hélène ALEXANDRE et Lucien LAVOREL, «Le personnel navigant technique de l'aviation commerciale... », *op cit.*, p. 274.

3-1- Le radionavigant

L'installation de la télégraphie sans fil embarquée à bord des avions pour assurer l'établissement et le maintien des communications avec le « sol », et « l'importance des manipulations que ces systèmes comportent, entraînent la création du poste de radionavigant »¹⁶⁶. Avec l'apparition de la téléphonie qui permet d'établir le contact direct avec la parole, cette spécialité est condamnée à disparaître. Cependant, sa disparition effective sera retardée par l'absence généralisée d'infrastructure au sol i-e des stations de réception pourvues en personnel compétent.

3-2- Le navigateur

Il est un membre d'équipage indispensable pour le pilotage des avions à hélices sur long courrier survolant des zones océaniques ou désertiques, et sur les premiers jets. Le navigateur a pour fonction d'assurer les tâches liées à la navigation, de déterminer la route et de vérifier l'exactitude de la voie empruntée en mobilisant des techniques de l'astronomie. Le récit autobiographique¹⁶⁷ d'un navigant ayant exercé ce métier pendant plusieurs décennies nous informe de manière précise de la teneur de cette fonction :

«Le suivi de la navigation était un effort dont la fatigue augmentait progressivement la difficulté. Un message à adresser au contrôle Atlantique chaque heure rythmait notre travail aidé par la tenue de cinq documents précis : la carte sur laquelle nous tracions notre route réelle et les points astronomiques ou autres ainsi que les vents rencontrés, un journal de navigation nous permettant de calculer notre dérive en fonction de la variation de cette altitude vraie, un journal de consommation avec les courbes de consommation permettait de vérifier en permanence nos possibilités restantes ainsi que tous autres problèmes ayant rapport avec le carburant, un carton de message de position à donner au pilote à chaque heure, enfin la carte météorologique fournie au départ que nous reconstituions d'après les vents rencontrés ...notre tableau de bord était relativement simple. Au-dessus d'une grande table où nous déployions nos cartes, nos documents, nos tables astronomiques et journaux de navigation, ce panneau se composait de sept instruments essentiels : le compas au centre...le badin ou indicateur de vitesse de

¹⁶⁶ ALEXANDRE Hélène et LAVOREL Lucien, idem, p. 276.

¹⁶⁷ Michel DARDE, *L'atlantique Nord*, Nouvelles Edition, 1989.

l'avion par rapport à l'air ambiant... un altimètre de pression fournissant l'altitude exacte au-dessus du sol...un thermomètre donnant la température extérieure... un indicateur de vitesse dont il fallait corriger les données en fonction de l'altitude de pression et de la température, cette vitesse propre était différente de la vitesse sol qui était fonction des vents, mouvements par rapport au sol de la masse d'air dans laquelle nous nous propulsions...des cadrans goniométriques automatiques dont les aiguilles se dirigeaient vers les postes émetteurs de radio avec une précision qui s'accroissait à mesure que nous approchions de l'émetteur»¹⁶⁸.

Entre pilotes, mécanicien, navigant, radio, la répartition des tâches est réalisée sous le mode d'une coopération, chacun d'eux assurant une tâche définie et non interchangeable :

“Les techniques dominées laissaient pendant des heures aux pilotes et aux mécaniciens un rôle de surveillance face aux instruments dont les aiguilles ne vibraient que légèrement...les heures passent...passent lorsque tout va bien et seuls les mouvements lents de la distance parcourue sur la carte à grande échelle et la consommation relevée sur la courbe prennent de l'importance dans cet univers» ... “ Pour chacun d'entre nous, les impressions sont différentes : les pilotes sentaient la machine de toute leur sensibilité, habitués à ses frémissements et aux réactions des commandes, totalement absorbés par les instruments dont les oscillations leurs étaient essentielles. A cette époque, la vitesse ascensionnelle au décollage était faible, il fallait être sûr que l'avion puisse s'accrocher dans l'air. Il ne demandait que ça, le brave, mais il fallait savoir le guider, le maintenir sans écarts, se méfier des rafales du vent, être prêt à le corriger très doucement dans cette marche sur trois dimensions qui n'est pas la nôtre et qu'il faut préciser grâce aux instruments et ressenti dans tout son être de pilote. Le mécanicien avait les yeux fixés intensément sur douze cadrans de son tableau de bord, quatre fois trois paramètres : pressions d'admission, températures de culasses, vitesses de rotations. De ses mains d'organiste, il réglait ses aiguilles en les maintenant parallèles le mieux possible pour équilibrer la traction des quatre moteurs et ne pas créer de vibrations. Les hélices de quatre mètres de diamètre tournaient à 2400 tours/minutes à pleine puissance. Pour le navigateur, seulement occupé en ces instants à noter les heures du bloc départ et décollage, ces minutes sont longues. Il faut arriver à la retraite pour pouvoir dire que ce n'est pas risqué. Je trouve aujourd'hui que nos avions, nos moteurs étaient admirables de bonne

¹⁶⁸ Michel DARDE, idem.

volonté, sans parler de l'effort réalisé par le train et les pneus qui supportaient alors 72 tonnes et le navigateur ne pouvait pas ne pas penser à tout cela entre le moment de la mise en puissance et les cinq cents mètres d'altitude »¹⁶⁹.

A part le commandant et le pilote qui faisaient équipe, mécaniciens et navigateurs et radio étaient indépendants. Souvent sur certains parcours, radios ou navigateurs n'étaient pas nécessaires et donc ils revenaient avec un autre équipage ou continuaient sur des étapes différentes.

3-3 Le mécanicien

Dès 1920, des mécaniciens sont embarqués à bord pour assurer les fonctions de réparation et préparation au sol des moteurs, lors des escales, essentiellement pour compenser la faible fiabilité des moteurs. Peu à peu, la fonction va évoluer : Parallèlement à des interventions au sol, il s'attachera à observer pendant le vol le « comportement » des appareils embarqués pour faciliter les travaux de réparation. « Progressivement donc, son activité va se concentrer pendant la période du vol où il surveillera l'état de l'avion et enregistrera les défaillances et dysfonctionnement et il pourra être amené à intervenir sur les moteurs en action qui vont être rendus accessibles en vol aux fins de réparations simples »¹⁷⁰. A la veille de la seconde guerre mondiale, les tâches du mécanicien sont lourdes et nombreuses, il doit assurer tant le contrôle des éléments mécaniques avant le départ, la surveillance pendant le vol et l'enregistrement des données, la réparation pendant et après le vol.

4 - De l'équipage à quatre au binôme : vers un retour aux sources de l'activité de pilote de transport ?

4-1 La disparition du troisième homme

A partir des années cinquante, «cette inflation par segmentation technique tend progressivement à s'inverser. Les nouvelles techniques de téléphonie et de guidage

¹⁶⁹ Michel DARDE, idem.

¹⁷⁰ ALEXANDRE Hélène et LAVOREL Lucien, idem p. 276.

au sol provoquent la disparition des radionavigants. Les navigateurs sont brusquement éliminés à leur tour, vers 1970, lorsqu'on équipe les avions de centrales à inertie directement rattachées au poste de pilotage. Seuls les mécaniciens subsistent mais avec la gestion automatisée des contrôles techniques»¹⁷¹, il est permis d'imaginer des postes de pilotage sans mécanicien. Cependant, l'ensemble des navigants freine la suppression du troisième homme, en mettant en avant l'argument de la sécurité.

«En 76, on a commencé la lutte pour l'équipage à 3, qui avait commencé bien avant puisque la caravelle était certifiée à deux dans les années 55 mais on avait conservé le mécano, en 78, on avait fait un référendum où il y avait 80% des gens favorables à l'équipage à 3» (Pilote de ligne, président du SPAC)

Mais un nouveau coup est porté à ce «combat» avec l'apparition Outre-Atlantique du Boeing 737, équipé pour fonctionner en équipage à deux. A cette même époque, la compagnie Air France souhaite acquérir ce nouveau type d'appareil, ayant par ailleurs eu l'autorisation des pouvoirs publics d'exploiter en équipage à deux. Et dans le même temps, le SNPL qui accepte cette forme d'équipage, s'est désolidarisé d'une «section dissidente, qui choisit finalement d'adhérer au syndicat concurrent le SNPAC et d'appuyer la revendication des mécaniciens, groupés dans le SNOMAC»¹⁷². Malgré les mouvements de grèves en 82, 83, organisés par les opposants au pilotage à deux, le pilotage à deux est acquis. Mais en échange, il est créé une licence d'ingénieur navigant (l'INAC) qui va donner la possibilité aux mécaniciens navigants de se reconverter à la fonction pilote.

4-2 Le pilotage à deux

L'évolution technique «incite à une sorte de retour aux sources de la fonction navigante après une époque où elle l'avait au contraire fait éclater»¹⁷³. Le passage du pilotage en équipage au pilotage à deux, produit une recomposition des tâches qui

¹⁷¹ Denis SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste...*, op cit., p. 126.

¹⁷² Denis SEGRESTIN, *idem*, p. 128.

¹⁷³ Denis SEGRESTIN, *idem*, p. 125.

étaient autrefois éclatées entre pilotes et mécanicien navigant. On peut définir ce processus comme une dimension de la polyvalence, mais à terme la polyvalence sera parfaitement intégrée au poste et de fait «perdra progressivement son statut de polyvalence pour devenir une tâche permanente»¹⁷⁴.

Le passage d'une situation de partage des tâches vers un regroupement pour diminuer le coût salarial de l'exploitation d'un avion¹⁷⁵ ne s'est pas réalisé sans difficulté. Certes, ce passage correspond à «un nouveau type de rationalisation : une économie de personnel par fusion des fonctions au prix d'un accroissement des qualifications»¹⁷⁶, mais des problèmes sont rapidement apparus.

Une première difficulté dérive d'une modification de la charge de travail que «Wisner analyse dans son article sur les contenus des tâches et charges de travail»¹⁷⁷ dès 1974. Sur ce point, les compagnies ont payé un lourd « tribut » puisqu'elles ont dû concéder à la demande des syndicats, une augmentation de salaire pour compenser l'augmentation de la charge de travail. Ce phénomène pourrait aller croissant puisque la polyvalence du métier élargit les capacités du travailleur et «augmente sa qualification et son rapport de forces pour négocier une augmentation de salaire et une promotion accroît ses chances d'emploi et de mobilité interne, ainsi que, dans le cas d'une polyvalence de formation et de métier, sa situation professionnelle sur le marché du travail »¹⁷⁸. Mais la polyvalence, parce qu'elle diminue la spécialisation, entraîne généralement une maîtrise du travail moins grande de la part du travailleur, avec des conséquences sur la sécurité. L'accident du Mont Saint-Odile en 1992 fut ressenti par nombre de professionnels comme un effet de la disparition du troisième homme (le mécanicien navigant). Bien qu'il soit

¹⁷⁴ Mireille DADOY, «Une ergonomie sociologique de la polyvalence», *Performances humaines et techniques*, 1991, p. 71.

¹⁷⁵ La disparition du troisième homme d'équipage ou le développement de l'équipage à deux, selon la direction d'Air France devait permettre une économie d'un million de francs par an et par avion (Bernard Violet, attachez vos ceintures), ce que conteste les syndicats estimants que ce coût est surévalué

¹⁷⁶ Horst KERN, Michel SCHUMANN, «Vers une professionnalisation du travail industriel», *Sociologie du travail*, n°4, 1984, p. 401.

¹⁷⁷ Mireille DADOY, «Une ergonomie sociologique... », op cit., p. 71.

¹⁷⁸ Mireille DADOY, idem, p. 72.

difficile de déterminer la cause exacte du crash, on ne peut avec Mireille Dadoy qu'affirmer qu'une «polyvalence mal équilibrée peut provoquer une augmentation trop grande de la complexité de la tâche par rapport à la situation antérieure, et donc de la fatigue, de l'anxiété, la perte de la maîtrise du travail voire des erreurs graves»¹⁷⁹.

Par ailleurs, le passage à l'équipage à deux ne permet pas compte tenu de la charge de travail en escale ou au sol avant le décollage, d'effectuer la vérification de l'opérationnalité de l'avion pour éviter toute panne en vol. Un des pilotes interviewés, mécanicien navigant reconverti souligne les problèmes de sécurité que la disparition des OMN pourrait générer :

« En tant que mécano, on est le gars qui connaît le mieux la machine. Donc en cas de petits problèmes mécaniques, je trouvais ça valorisant d'être le gars qui trouve, ou voir la panne avec les services du sol. On est surtout un garant de la sécurité du vol, car le coup d'oeil du mécano permet la détection d'anomalies, qui ont été ignorées, je ne dirais pas volontairement mais dans certains cas, le système humain étant ce qu'il est, il y a des intervenants qui peuvent être un peu fatigués, ou travailler et il fait chaud, et donc c'est vrai parmi tous les métiers, en tant que mécanicien navigant, on a le coup d'oeil du technicien mais qui part avec l'avion, pour être parfois, heureusement, le dernier filet de sécurité des navigants sur l'aspect technique de l'avion. Le gars monte à bord alors que le gars qui signe un document comme quoi l'avion est bon pour le vol, lui ne monte pas dedans. Et ça, il y a des gens qui ont tendance avec la routine, de refiler des avions pourris aux navigants et ça en tant que mécano nav on était la dernière ligne de défense. ça m'est arrivé d'avoir des coups comme ça où manifestement les gars auraient aimé que ça ne vole pas. Là on peut considérer que la prévol¹⁸⁰ d'un pilote, d'un pilote pur est très très réduite par rapport à la prévol d'un mécanicien, surtout par rapport à ce que j'ai connu par exemple sur 727. C'était l'âge d'or où les prévol étaient plus poussées, pour des raisons diverses, la technique a évolué et il y a des choses qui ne se font plus, et puis la tendance à ne pas vouloir voir. Personnellement j'ai tendance à croire qu'il y a des têtes que l'on a supprimées parce qu'ils étaient gênants par rapport aux tolérances

¹⁷⁹ Mireille DADOY, *ibid.*, p. 72.

¹⁸⁰ Tout pilote doit effectuer une visite prévol avant d'utiliser la machine. Il vérifie le bon fonctionnement des éléments vitaux de la machine.

techniques¹⁸¹. Quand on vous fait une prévol et que vous avez une heure pour diagnostiquer les pannes, les circuits, faire un tour d'avion, vérifier les soutes, les amortisseurs, les pneus, sur un avion comme un 747, vue la taille de l'engin, le fait d'avoir une heure c'est limite. Moi j'avais l'heure sur 727, donc l'avion était plus petit, on sortait tous les volets, on faisait un test sur un circuit qui n'est plus jamais fait. On regardait les volets sortir, on les rentrait, on refaisait un tour, c'était poussé. Quand maintenant vous avez deux individus qui en plus ont la charge de toute la préparation du vol, au sens de la préparation de la trajectoire etc, le commandant ayant l'aspect commercial, voir avec le PNC, le service à bord, le malheureux copi à qui on a donné une formation beaucoup plus superficiel que nous on avait, il n'a pas une heure, donc ça se borne à quoi ? A préparer la configuration du poste de pilotage à la mise en route, on met un certain nombre de position, les gens font ce qu'on appelle un cheminement, ils prennent leur tableau de bord toujours au même endroit et ils regardent, ils mettent les positions d'interrupteur en correspondance avec le décollage, et hop, hop, et c'est fini. Après il fait un tour d'avion, pour vérifier qu'il n'y ait pas de pneus dégonflés, vraiment les trucs très gros. Il n'est même pas demandé de regarder dans les soutes, ce qui pourtant était utile. Je me rappelle avoir vu des soutes sur 727... et donc progressivement la part du contrôle technique de l'équipage devient de moins en moins forte, d'une part on leur laisse regarder dans un temps très restreint et d'autre part, la formation qu'il ont eu n'est pas suffisante, d'autant plus qu'au début dans le contexte des difficultés entre les deux corps de métier, il a été de bon ton pour certains pilotes de considérer que la prévol, c'était un luxe que l'on avait offert aux mécaniciens mais que ça ne servait pas. Donc il était de bon ton pour certains pilotes, le fameux coup de pied dans les pneus»(Mécanicien navigant, actuellement Pilote de Ligne dans le transport aérien).)

Non seulement, le passage au pilotage à deux, a produit une redéfinition des tâches non sans mal, mais «en supprimant la spécificité du mécanicien, en centrant l'activité professionnelle à bord sur un couple de compétences directement substituables, en ramenant le triangle au binôme»¹⁸², c'est une coopération fonctionnelle de type égalitaire qui est introduite, altérant l'image «du commandant

¹⁸¹ Nous avons déjà évoqué ces problèmes de tolérance technique, de vol sous M.E.L, parfois mal supporté par les pilotes.

¹⁸² Denis SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste, Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Fayard, 1985, p. 131.

de bord de droit divin», «où l'initiative serait plus ou moins diluée, indépendamment de tout problème de charges, de consignes ou d'aptitudes»¹⁸³.

En guise de conclusion, plusieurs éléments de ce travail historique nous semble à retenir. L'histoire des techniques est cumulative, la disparité des moyens techniques embarqués est maximale : entre l'avion école dont l'équipement se rapproche des avions des années 20 et les avions de nouvelle génération. Toutefois, la pratique du vol sur des avions « rudimentaires » est un préalable à la pratique du vol sur tous avions. L'apprentissage du métier se fait réellement (et symboliquement) par une « initiation » au vol sur des avions proches de ceux des « aviateurs ».

Les règles et les procédures de vols sont établies par essais et erreurs, il s'agit de savoirs d'expérience formalisés, fixés dans la mémoire professionnelle par leur apprentissage. L'erreur ou l'accident constitue un élément supplémentaire de l'enseignement des techniques de vol (pilotage pur, navigation...). L'incident ou l'accident professionnel a une double vertu : rappeler les limites techniques des avions (même si les progrès sont allés grandissant), rappeler la nécessaire maîtrise de l'environnement et l'éventualité de la défaillance humaine.

Les pratiques professionnelles des pilotes s'organisent autour de plusieurs types d'activités. Nous soulignons celles qui sont en rapport avec notre objet. Il s'agit de la démonstration aérienne, l'instruction et le transport. Toutefois, les changements qui affectent ces activités sont de nature et de degré différents. Dans le cadre du travail aérien, l'avion et le plus souvent maîtrisé par un seul homme dont la compétence et la responsabilité sont souvent placés hors de tout contrôle hiérarchique. A l'inverse, dans le cadre du transport aérien dès 1920, le pilotage des avions (de taille plus importante et d'une complexité technique plus grande) s'effectue en binôme puis en équipage selon l'échelle du territoire à survoler. Plus les distances parcourues sont importantes, plus l'équipage est nombreux et les hommes attachés à des fonctions

¹⁸³ Denis SEGRESTIN, *ibid.*, p. 131.

particulières (pilotage, navigation, radio). Finalement le métier de pilote au travers de son histoire a progressivement perdu son caractère héroïque (des premiers métiers), puis aventureux (de l'exploitation des lignes) pour céder la place à une certaine routine polarisée par l'élaboration de procédures, par une organisation méthodique, scientifique et logique des techniques de vol qui aboutit à l'exclusion progressive des membres d'équipage non chargés directement de la machine. On assiste à un recentrage vers la fonction de pilotage, vers un tandem qui positionne autrement le commandant de bord surtout sur les avions de nouvelle génération. L'apparition de ces avions augure d'une transformation profonde des mythes professionnels ! Avant même d'aborder cette question des mythes professionnels, il s'agit de présenter les pratiques professionnelles actuelles en soulignant notamment la professionnalité et la compétence requises pour l'activité de pilotage quelque que soit la machine. Nous verrons que les techniques de vol ont toujours à voir avec celles relatées dans ce chapitre historique. Mais insisterons aussi sur les nouvelles donnes professionnelles : développement des capacités sociales comme relation aux membres d'équipage; à la clientèle, développement des capacités de gestion comme capacité d'organisation. Ces capacités bien que présentent dès les années 20 (les pilotes avaient des fonctions au sol) pourraient à terme avoir un rôle davantage central dans la fonction pilote de demain. Le pilotage en propre de l'avion ne serait plus l'élément constitutif et majeur de la professionnalité.

CHAPITRE 3

CERTIFICATION, MODES ET FILIERES DE FORMATION

Au point de départ, nous avons retenu une première entrée pour définir l'espace occupationnel des pilotes de l'aviation marchande : le niveau de certification ou titres aéronautiques indispensables pour occuper un emploi. L'exercice professionnel et les outils de travail (avions) varient sensiblement selon ces titres ou diplômes aéronautiques. Depuis 89, ces titres aéronautiques ont été modifiés à plusieurs reprises et pourraient l'être de nouveau dans le cadre de la déréglementation européenne. Le nombre d'arrêtés, publiés au Journal Officiel, relatifs aux modifications juridiques des titres aéronautiques, est relativement pléthorique. En moyenne, chaque année, un arrêté est publié dans le J.O.¹⁸⁴. Depuis 1989, deux modifications majeures sont apportées au cadre réglementaire. Il convient de les souligner, et nous en redevelopperons des aspects dans le corps du chapitre :

- la disparition du brevet de Pilote Professionnel de première classe, remplacé par une Formation Pratique Complémentaire (FPC), elle-même modifiée par la Formation au Travail en Equipage (FTE). La disparition de ce niveau intermédiaire de brevet, entre le brevet de Pilote de Ligne et le brevet de Pilote Professionnel, s'inscrit dans une politique d'harmonisation des licences au niveau européen et mondial. En effet, l'existence d'un niveau intermédiaire constituait une spécificité du système français de certification. Le passage à deux niveaux de brevet devait, dans la lettre des textes, faciliter l'accessibilité du brevet de Pilote de Ligne.

¹⁸⁴ La parution depuis janvier 1993, d'un bulletin d'information sur la réglementation à destination des personnels navigants techniques constitue une preuve tangible de la mouvance réglementaire. Cette volonté d'informer régulièrement les personnels navigants, par une publication d'un bulletin trimestriel répond à une nécessité de pratiquer une communication régulière faute de quoi, les nouvelles mesures risquent d'être ignorées.

- la perte progressive des privilèges du brevet de Pilote Professionnel assorti d'une qualification de vols aux instruments (PP-IFR), rend le placement sur le marché de l'emploi toujours plus difficile. Cette baisse des privilèges requiert l'obtention d'une qualification de vol en équipage. Donc, contrairement à ce que pouvaient craindre les syndicats, l'harmonisation du système français au système binaire anglo-saxon ne se produit pas avec une baisse de niveau des titres. Mais au contraire, elle exige toujours plus des pilotes français, les plus récemment formés, quelle que soit d'ailleurs leur filière de formation.

Au-delà des évolutions juridiques qui affectent les titres professionnels et par là-même l'employabilité des pilotes, il convient de souligner les enjeux inhérents à la formation professionnelle, enjeux qui retentissent sur la pratique professionnelle. Enseignements théoriques et enseignements pratiques conjugués font de la formation des pilotes, une formation qui allie savoirs et savoir-faire à tous les niveaux de certification. Par ailleurs, autour de la formation théorique et des certificats théoriques du pilote de ligne se cristallisent un enjeu : celui du maintien de la rareté des titres. La formation théorique lourde pour le titre le plus élevé -le brevet du pilote de ligne- assure une crédibilité même si cette formation reste contestée et déniée dans son adéquation avec la pratique professionnelle. Quant aux filières de formation, qui procurent des titres dont la certification est identique, elles ne confrontent pas les professionnels aux mêmes risques : financiers et psychologiques. La formation s'inscrit finalement dans un processus de montée en qualification, processus sanctionné à chaque étape par des titres professionnels ou encore certifié puisque les nouvelles qualifications sont apposées sur les licences, preuves matérielles et officielles du niveau professionnel atteint.

I - LES TITRES AERONAUTIQUES

Dès lors, il s'agit de présenter les différents niveaux de certification, qui en termes de diplôme, sont au nombre de deux, le brevet de pilote professionnel et le brevet de pilote de ligne. Cette subdivision binaire peut être complexifiée en y introduisant deux qualifications liées aux circonstances du vol, en l'occurrence le vol sans visibilité ou aux instruments et le vol en équipage. Ainsi, on peut admettre qu'il existerait quatre niveaux de titres aéronautiques :

- le brevet de Pilote Professionnel (PP)
- le brevet de Pilote Professionnel assorti d'une qualification de vol aux instruments (PP-IFR)
- le brevet de Pilote Professionnel assorti d'une qualification de vol aux instruments et d'une qualification de vol en équipage (FTE, précédemment nommée FPC, correspondant antérieurement au brevet de Pilote Professionnel de Première Classe).
- le brevet de Pilote de Ligne (PL)

1 - Les brevets et licences : privilèges, conditions d'obtention et de renouvellement

Le brevet, obtenu à vie, est assimilable au diplôme au sens de l'éducation nationale. Mais une licence lui correspond, elle constitue un titre conférant le droit, d'exercer à bord de l'avion, les fonctions correspondant au brevet. Cette licence est renouvelable périodiquement en fonction des conditions d'activités mesurées en nombre d'heures de vol et d'une aptitude médicale¹⁸⁵ délivrée par un

¹⁸⁵ Jusque récemment, le niveau d'exigence pour obtenir l'aptitude médicale augmentait avec le niveau du brevet mais la pénurie de pilote durant les années 87-90 a produit une diminution des exigences pour aboutir à un système comparable au système en vigueur en Amérique du nord i-e une aptitude commune à l'ensemble des pilotes.

organisme agréé¹⁸⁶. Aux brevets et licences sont assorties des qualifications, définies juridiquement comme «mention qui, portée sur une licence de personnel navigant, ouvre à son titulaire certaines modalités d'exercices des privilèges afférents à cette licence»¹⁸⁷. Les conditions d'obtention des brevets et qualifications deviennent d'autant plus drastiques que leur niveau s'élève. Par conséquent, les privilèges professionnels y correspondant sont de plus en plus nombreux et offrent des perspectives de travail et d'emploi plus variées. Cette succession des niveaux de certification est d'un point de vue juridique présentée de manière linéaire. Or, la réalité est toute autre, il existe un «gap»¹⁸⁸ ou fossé entre les différents niveaux de brevets, tant du point de vue des exigences théoriques, pratiques, psychologiques, voire financières. Avant d'avancer plus loin dans cette démonstration, nous nous attacherons à présenter de manière synthétique, les conditions d'obtention et de renouvellement des brevets, et les privilèges afférents aux licences.

Pour obtenir un titre, le candidat pilote doit satisfaire à une épreuve théorique (sauf dérogations) et à une épreuve en vol. Les épreuves théoriques sont régies par l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile, les épreuves pratiques le sont par le Service de la Formation Aéronautique et du Contrôle Technique.

Le titre est ensuite délivré si le candidat répond aux clauses d'âge et d'expérience aéronautique minimale laquelle se mesure en nombre d'heures de vol. Aucune exigence de niveau préalable d'études n'est requise. Un candidat sans diplôme reconnu par l'Education Nationale peut se présenter aux épreuves théoriques puis pratiques et les réussir s'il s'est suffisamment préparé¹⁸⁹. A l'inverse, il existe des équivalences de niveau : niveau IV (Education Nationale) pour le brevet de Pilote Professionnel, niveau III pour le brevet de Pilote

¹⁸⁶ on notera que la fréquence des visites croît avec l'âge, pour devenir bisannuelle lorsque le pilote est âgé de plus de 40 ans. Sur ce point, on observe un assouplissement des exigences, vers l'adoption des normes OACI, particulièrement au niveau ophtalmologique. Le niveau médical requis en France était jusque récemment très sélectif. Ainsi, à la visite d'admission à l'entrée en formation, l'acuité visuelle minimale est de 7/10, sans verre correcteur, auquel cas, on était exclu du métier. Alors que selon les normes OACI, il suffit avec des verres correcteurs si nécessaires, d'avoir une acuité visuelle de 10/10

¹⁸⁷ Arrêté du 28 octobre 1988.

¹⁸⁸ On reprendra ici une expression utilisée par Lucien Lavorel.

¹⁸⁹ Le temps de préparation aux épreuves dépend du candidat. En moyenne, il faut quelques mois de travail pour obtenir les épreuves théoriques du brevet de Pilote Professionnelle ou de la qualification de vols aux instruments et pour chacun des certificats théoriques du brevet de Pilote de Ligne.

Professionnel assorti de la qualification de vols aux instruments, et niveau II pour le brevet de Pilote de Ligne. Ces niveaux ne correspondent pas à des durées arbitraires d'études. La durée de formation dépend avant tout de la filière, tout comme d'ailleurs l'existence d'exigences à l'entrée de la formation. Mais, au-delà de ces divergences de filière, les conditions d'obtention des brevets professionnels sont communes (Cf. tableau 7). Pour se voir renouveler sa licence (le droit d'exercer), tout pilote doit justifier de l'accomplissement d'un nombre minimal d'heures de vol et/ou satisfaire à un contrôle effectué par un pilote instructeur habilité. Ce contrôle est une épreuve pratique, de niveau sensiblement identique à celui exigé pour la délivrance du brevet. Les exigences requises pour le renouvellement ne sont pas drastiques, si l'on peut dire, mais elles positionnent néanmoins le métier d'une manière particulière : celle d'une perte du droit d'exercer, sous peine d'activité et de niveau suffisants.

En fonction de leur niveau de brevet, les pilotes détiennent des privilèges différents, que nous avons présenté sous forme de tableau pour des commodités de lecture.

Tableau 8: Privilèges des licences par niveau de Brevet

	<i>Brevet de Pilote professionnel (limité au vol à vue¹⁹⁰)</i>	<i>Brevet de Pilote Professionnel assorti de l'IFR</i>	<i>Brevet de Pilote Professionnel assorti de l'IFR et de la FTE</i>	<i>Brevet de Pilote de Ligne</i>
- Fonction commandant de bord	- sur tous aéronefs dans le cadre du travail aérien - sur avions certifiés monopilote, sans passager dans le cadre du transport aérien	- sur des avions certifiés monopilotes, soit les avions à pistons, soit les multiturbopropulseurs pressurisés ou non, de moins de 10 places, avec une qualification IFR depuis un an, et 300 heures de vol dont 50 en IFR	- s'il justifie en plus sur les avions de 10 passagers et plus, de 750 heures de vol dont 200 heures au moins sur ce type d'avion.	- sur tous avions, mais sur les multiturbopropulseurs pressurisés de plus de 19 places ou multiréacteurs, nécessité d'être titulaire du certificat de droit aérien et de 1000 heures de vol en transport aérien
- Fonction copilote	- sur avions à pistons, à turbopropulseur non pressurisé, à multiturbopropulseur pressurisé sans passager	- sur avions à pistons ou multiturbopropulseurs non pressurisés ou multiturbopropulseurs pressurisés de moins de 10 places	- sur avion de dix passagers ou plus ou avion multiréacteur	- copilote sur tous avions

¹⁹⁰ C'est-à-dire en se référant au sol.

Tableau 7 : Conditions d'obtention des brevets professionnels

Conditions d'obtention de la licence	Brevet de Pilote Professionnel	Brevet de Pilote Professionnel assorti de l'IFR	Brevet de Pilote Professionnel assorti de l'IFR et de la FTE	Brevet de Pilote de Ligne
Au niveau théorique	Examen théorique régi par l'ENAC	Examen théorique régi par l'ENAC		6 certificats théoriques régis par l'ENAC
Au niveau pratique	Examen pratique régi par le SFACT	Examen pratique régi par le SFACT	Examen pratique régi par le centre de formation sous couvert du SFACT	Examen pratique préparé par la compagnie sous couvert du SFACT
Clauses d'âge et d'expérience de vol	avoir 18 ans et totaliser : - 200 heures de vol dont 100 heures en commandant de bord - 150 heures dont 100 heures en commandant de bord si le pilote justifie avoir reçu une formation homologuée.	avoir 19 ans et totaliser : - 150 heures en commandant de bord, dont 50 heures en voyage - 50 heures de vol aux instruments dont 10 heures en simulateur. - 5 heures de vol de nuit.	être pilote professionnel qualifié vol aux instruments	21 ans et totaliser : - 1500 heures de vol dont 250 heures en commandant de bord, ou 250 heures dont 100 heures en qualité de copilote remplissant les fonctions de pilote commandant de bord sous surveillance d'un instructeur. - 100 heures de vol de nuit - 200 heures de vol en voyage - être titulaire de la licence de pilote professionnel et de la qualification de vol aux instruments
Conditions de renouvellement des licences	Justifier de l'accomplissement de 15 heures de vol aux commandes dans les 12 mois consécutifs à l'obtention du titre ou à la dernière demande de renouvellement	Renouvelable tous les 12 mois sous réserve que le pilote ait satisfait à un contrôle effectué par un instructeur habilité.	pas de conditions particulière	identiques à celle du brevet de Pilote Professionnel.

Les privilèges et fonctions qu'un pilote détient varient selon les titres aéronautiques. Pour les pilotes professionnels, ces privilèges restent limités au domaine du travail aérien et aux activités de fret dans le cadre du transport aérien. Pour les pilotes professionnels qualifiés vols aux instruments, les privilèges sont restreints à l'utilisation d'avions transportant moins de 10 passagers et avant 1989 aux avions de moins de 20 tonnes. Cette récente modification a des conséquences non négligeables sur l'emploi et notamment sur le placement à l'emploi des titulaires d'un brevet de ce niveau. Pour les pilotes titulaires du PP-IFR et d'une qualification de vol en équipage, le champ des possibles est plus important, mais reste limité pour la fonction commandant de bord aux avions de moins de 20 places. Les pilotes titulaires du brevet de pilote de ligne totalisent quand à eux le maximum de privilèges : ils peuvent être copilote sur tout avion et commandant de bord s'ils ont le certificat théorique supplémentaire (le droit aérien). «La qualification des pilotes va s'articuler autour de deux niveaux principaux, le PP-IFR et le PL, assortis de compléments pour permettre la conduite d'une gamme complète d'avions de transport intégrant les nouvelles technologies et les situations différenciées des compagnies»¹⁹¹. Et c'est essentiellement à hauteur du premier niveau, qu'il est rendu nécessaire l'acquisition de qualifications complémentaires, et notamment d'une QT Jar 25 indispensable pour piloter les avions moyens porteurs.

2 - Qualifications et procès de carriérisation

En complément de ces brevets, il existe un certain nombre de qualifications indispensables à l'exercice professionnel. La notion de qualification est « un terme qui fait partie du langage naturel des acteurs »¹⁹² du champ aéronautique.

¹⁹¹ Lucien LAVOREL, « Nouveau marché, nouveau métier ? Les pilotes et l'évolution du transport aérien », *Formation Emploi*, n°30, Avril-juin 1990, p. 20.

¹⁹² Lise DEMAILLY, « Qualification ou compétence des enseignants », *Sociologie du Travail*, n°1, 1987, p. 59.

L'usage de ce terme dans le milieu s'entend comme « formation et aptitudes juridiquement reconnues et donnant le droit d'exercer une activité donnée »¹⁹³ c'est-à-dire qu'il est juridiquement imposé une correspondance entre le poste occupé et les qualifications juridiquement reconnues. Ainsi, en fonction de l'emploi occupé ou du travail à réaliser, les exigences de qualification divergent et tout pilote, sous peine d'un retrait de licence provisoire, voire définitive, se doit de détenir la ou les qualifications indispensables pour accomplir les activités professionnelles demandées.

« Le terme de qualification est restrictif et désigne certaines aptitudes particulières »¹⁹⁴ :

- celle de la pratique du vol, on parle alors de qualification de vols aux instruments, de qualification d'instructeurs...

- celle de la pratique d'un genre d'avion pour les avions de moins de 5,7 tonnes, on parle alors de qualification de classe. Les qualifications de classe sont déterminées à partir de caractéristiques techniques des avions, telles que le type de motorisation, le type de trains ou d'hélice... Au total, 6 qualifications de classe existent pour les avions dont la masse est inférieure ou égale à 5,7 tonnes. Elles sont délivrées par les autorités habilitées à cet effet, sur présentation d'une attestation de l'instructeur ayant dispensé, dirigé ou achevé la formation, établissant que le candidat a suivi de manière satisfaisante et complète la formation appropriée et concluant à l'aptitude du postulant.

- celle de la pratique d'une machine bien déterminée, on parle alors d'une qualification de type. Les qualifications de type pour leur obtention nécessite une attestation de l'organisme formateur certifiant l'application d'un programme approuvé préalablement. La détention d'une qualification de type peut sous certaines conditions conférer une qualification de classe. Ainsi, par exemple, une qualification de type sur avion à turbopropulseur de masse maximale au décollage certifiée supérieure à 5,7 tonnes confère la qualification de classe C. Une qualification de type sur avion turboréacteur de masse maximale au décollage certifiée supérieure à 5,7 tonnes confère une qualification de classe D. Par contre la réciproque est fautive.

Au total, les qualifications de classe ou des qualifications de types sont « exigées des pilotes pour les habilités à exercer les fonctions correspondantes à bord des aéronefs de la classe ou de type désignés dans les limites des licences

¹⁹³ Lucien LAVOREL, « La qualification du personnel navigant technique de l'aéronautique civile en France : un paradigme ? », *Formation Emploi*, n°17, 1987, p. 4.

¹⁹⁴ Lucien LAVOREL, *idem*, p. 4.

qu'ils détiennent »¹⁹⁵. Une différence essentielle existe entre les qualifications de type et celles de classe : les premières s'inscrivent presque exclusivement dans un procès de carriérisation, alors que les secondes ne s'y inscrivent pas. En effet, les qualifications de type sont essentiellement préparées en compagnie et nécessitent l'application d'un programme préalablement approuvé. Cependant, les qualifications de type pour avions petits porteurs (type beech 200...) peuvent être validées au sein d'une école de formation. Mais elle peuvent l'être aussi au sein des compagnies aériennes. Par contre, les qualifications sur gros porteurs sont préparées essentiellement au sein des compagnies aériennes. Les qualifications de type s'inscrivent donc dans un procès de carriérisation puisque la préparation d'une nouvelle qualification de type correspond toujours à une nouvelle étape de promotion professionnelle.

A l'inverse dans le travail aérien, l'obtention de qualifications supplémentaires est souvent une condition, un pré-requis pour une insertion professionnelle. On pense en l'occurrence aux qualifications liées aux circonstances du vol. Ces dernières sont exigées des pilotes dont la licence ne comporte pas l'exercice des privilèges correspondant à ces circonstances. Il s'agit notamment des qualifications d'instructeurs, obligatoires pour habilitier tout pilote à diriger l'instruction en vol.

Les qualifications d'instructeurs peuvent être présentées selon une certaine linéarité : qualifications d'Instructeur Adjoint et d'Instructeur au brevet de pilote privé (IATT, ITT)¹⁹⁶, la qualification d'Instructeur du Pilote Professionnel (IPP), la qualification d'Instructeur au Vol aux instruments (IVI), la qualification d'Instructeur Pilote de Ligne (IPL). Ces qualifications¹⁹⁷ sont délivrées après un test au sol et en vol qui vise avant tout à vérifier les capacités pédagogiques du candidat. Par conséquent, la formation préalable aux tests porte essentiellement sur l'enseignement de méthodes pédagogiques et sur les contenus des programmes à enseigner ultérieurement. La formation à la qualification

¹⁹⁵ Michel BALE, *Réglementation CTA*, p. 124.

¹⁹⁶ On obtient la qualification ITT, après avoir obtenu la qualification IATT, réalisé au moins 200 heures d'instruction, sur décision du pilote inspecteur du district qui relève de la Direction Générale de l'Aviation Civile.

¹⁹⁷ Pour pouvoir préparer ces qualifications, il faut pouvoir justifier du nombre d'heures de vol minimal requis qui augmente en fonction du niveau des qualifications.

d'Instructeur Adjoint du Pilote Privé (IATT) était jusque récemment assurée uniquement par l'Etat, au sein d'un centre école du SFACT, celui de Grenoble. Depuis 1993, certaines écoles privées ont obtenu un agrément pour préparer à cette qualification. Les autres qualifications d'instructeurs (IPP, IVI) restent le monopole d'Etat. On peut par ailleurs ici soulever ce qui pourrait apparaître comme un paradoxe : les IPP et IVI forment au métier de pilote de transport mais nombre d'entre eux n'ont jamais exercé au sein d'une compagnie. Cette situation peut pour le moins paraître paradoxale.

En fait, l'apprentissage du métier de pilote d'avion s'inscrit dans un processus commun. Cet apprentissage se fait par étapes. Même si l'exercice professionnel sur avion gros porteur est le but ultime de la formation, il n'en demeure pas moins nécessaire de parfaire préalablement les acquis sur des avions de taille plus réduites. Quelque soit l'avion, et la pratique du vol, il existe des règles fondamentales à assimiler. Ces règles peuvent tout à fait être enseignée par un instructeur n'ayant jamais opéré dans le transport aérien. **Cet état de fait permet par ailleurs de trouver un consensus sur l'utilisation du concept de métier pour parler de manière générique des activités de transport ou de travail aérien des pilotes d'avion.**

3 - La certification : débats en cours

Les différents niveaux de brevet et de qualification sont sujets à débat. Ce débat est à réinscrire dans le cadre de la construction européenne et de l'harmonisation des titres¹⁹⁸ qui doit s'ensuivre.

3-1- Le niveau de professionnalité du seul brevet de Pilote Professionnel : une remise en cause ?

Comme le souligne Lucien Lavorel ¹⁹⁹, «le niveau de professionnalité des pilotes détenteurs de ce titre se trouve sujet à caution...même si formellement, ce

¹⁹⁸ Initialement prévue en 1993, cette harmonisation est reportée à l'échéance de 1997.

¹⁹⁹ Lucien LAVOREL, « La qualification du personnel navigant technique de l'aéronautique civile en France ... », op cit, p. 6.

titre correspond au premier degré de professionnalité dont la fonction principale est en fait d'ouvrir droit à la rémunération. La frontière, quoique incertaine, reste discutée et disputée entre l'amateur et le professionnel»²⁰⁰. Toutefois, les dernières directives réglementaires qui rendent difficile la préparation de ce brevet au sein d'aéro-clubs, donnent à penser que la distance entre Pilote Professionnel (PP) et pilote privé ou amateur (TT) ira croissante. En effet, jusque récemment, certains aéro-clubs proposaient une formation au brevet de Pilote Professionnel (PP), à moindre coût, dès lors que leur instructeur était habilité à enseigner à ce niveau. Cependant, les exigences actuelles stipulées (qualité de l'infrastructure au sol, salles spécifiques de cours, qualité du matériel pédagogique, du matériel volant...) sont telles qu'il est presque rendu impossible aux aéro-clubs de répondre aux conditions requises pour former à ce brevet, si ce n'est au moyen de lourds investissements. Par conséquent, la formation à ce brevet va tendre à devenir le monopole d'écoles professionnelles (privées ou publiques), et selon nous, va produire une distanciation entre le brevet amateur et ce premier brevet professionnel ; les conditions de préparation dans un cadre structuré selon des méthodes éprouvées, contrôlées et le coût élevé de la formation (80 000-100 000 f) y aidant. De plus, symboliquement, le passage par une école professionnelle va donner une assise plus solide au détenteur de ce brevet, brevet professionnel qui ne pourra plus être considéré comme un brevet de perfectionnement du brevet de pilote amateur, ce que pouvait donner à penser la formation possible au sein d'aéro-clubs.

La reconnaissance insuffisante d'un niveau de professionnalité à ce brevet rend difficile la professionnalisation de l'exercice professionnel. Si ce brevet ouvre droit à une rémunération, il ne garantit pas nécessairement cette rémunération. Nombre de pilotes professionnels assurent des activités bénévolement, parce

²⁰⁰ Ce constat nous semble pertinent pour le moment si l'on se réfère aux conditions de travail, certains jeunes professionnels sont en concurrence directe avec des amateurs expérimentés. Toutefois, les pilotes professionnels bénéficient au sein des aéro-clubs d'un prestige incontestable et incontesté que ne garantit pas une expérience aéronautique privée conséquente.

qu'ils sont directement mis en concurrence avec des pilotes privés (ou amateurs) expérimentés²⁰¹. Ils ne peuvent pas alors imposer une rétribution financière pour les services qu'ils rendent. Par exemple, les paraclubs, pour la plupart, fonctionnent avec des pilotes bénévoles qu'ils soient professionnels ou non. Les professionnels se résignent à cette situation, l'activité de vol leur procure une expérience (des heures de vols) monnayable ultérieurement. Et les responsables de para-clubs jouent de cet état de fait pour éluder toute perspective de rémunération. L'absence de rétribution financière est compensée par un gain d'expérience professionnelle, monnayable à terme sur le marché de l'emploi notamment si le pilote envisage l'obtention d'une qualification supplémentaire (Instruction, vols aux instruments...).

3-2- L'abaissement progressif des privilèges du Brevet de Pilote Professionnel assorti d'une qualification de vols aux instruments limite le placement à l'emploi dans le domaine du transport aérien.

La réforme de 1989 qui a défini les privilèges au regard non plus du tonnage de l'avion mais du nombre de passagers transportés, a considérablement abaissé les prérogatives liées à ce titre. En effet, avant cette réforme, une licence de Pilote Professionnel qualifié au vol aux instruments permettait à son titulaire d'être copilote sur des avions au tonnage compris entre 5,7 tonnes et 20 tonnes au sein de petites et moyennes compagnies dans le transport aérien régulier ou à la demande²⁰². Ainsi, à titre d'illustration, un Pilote Professionnel qualifié au vol aux instruments (PP-IFR) pouvait prétendre à un emploi de copilote sur ATR 42, avion dont le poids est inférieur à 20 tonnes et le nombre de passagers transportés de l'ordre de 72. Or, la réforme de 89, imposant une restriction en termes de

²⁰¹ Un pilote, titulaire du Brevet de Pilote Privé (TT), brevet amateur, peut assurer des activités de travail aérien s'il a un nombre d'heures suffisant et obtenu une qualification supplémentaire lui permettant d'effectuer ce type de travail. Par exemple : un TT peut larguer des parachutistes s'il a obtenu une qualification largage, alors qu'un pilote professionnel n'a pas besoin de cette qualification. Son titre l'autorise à être pilote largueur.

²⁰² Il faut retenir que tout pilote ayant obtenu cette qualification avant la mise en application de cette réforme conserve les privilèges initiaux de cette qualification. Il n'y a pas d'effet rétroactif.

passagers transportés (moins de 20), ne permet plus à un titulaire de cette licence d'exercer sur ce type de machine et il voit ainsi se réduire ses prétentions d'emploi. Ce processus de limitations des emplois en compagnie, aux titulaires du PP-IFR s'est de nouveau amplifié par la directive réglementaire de 1993. En effet, -on peut le lire dans le tableau 7-, les PP-IFR ne peuvent exercer avec ce titre que sur des avions transportant moins de 10 passagers, ce qui limite plus encore les perspectives d'emploi. Finalement, ces modifications sont défavorables aux pilotes titulaires du seul PP-IFR. Elles exigent une montée en qualification, l'acquisition d'une aptitude au pilotage en équipage.

3-3- Une succession de réformes, pour une harmonisation internationale, affecte les titres permettant d'effectuer du vol en équipage.

En rappel, depuis 1990, trois réformes successives ont affecté les titres permettant d'effectuer du vol en équipage : disparition du brevet de pilote professionnel de première classe, brevet remplacé par une qualification opérationnelle la FPC, remplacée elle-même par une Formation au Travail en Equipage.

Le Brevet de Pilote Professionnel de 1^{ère} classe est la «licence-clé autour de laquelle le système de qualification a gravité en France»²⁰³ jusqu'en 1991. Le Brevet de pilote professionnel de première classe constituait une particularité française. Il n'était utilisé comme tel que dans notre pays, même si au demeurant, il figurait dans la nomenclature de l'OACI. Jusqu'au 31 décembre 1994, la licence de pilote professionnel de 1^{ère} Classe permettait à son titulaire :

- d'exercer l'ensemble des privilèges du pilote professionnel avion, titulaire de la qualification de vol aux instruments ;
- d'exercer les fonctions de copilote dans le transport aérien commercial ;
- d'exercer dans le transport aérien commercial les fonctions de commandant de bord sur tout avion dont la masse maximale autorisée ne dépasse pas 20 tonnes.

Avec la disparition de ce brevet, il est offert, à son titulaire, la possibilité d'obtenir sur demande le brevet de pilote de ligne avion, s'il satisfait aux

²⁰³ Lucien LAVOREL, « Nouveau marché, nouveau métier... » op cit., p. 26.

conditions exigées pour la délivrance du brevet de Pilote de Ligne (1500 heures de vols en transport public, et certificats théoriques du brevet de pilote de Ligne). Ce qui atteste que «la différence de niveau des formations théoriques et pratiques pour les licences de PP1 et de Pilote de Ligne n'était pas avérée du moins dans le cadre d'une formation intégrée selon un cursus continu»²⁰⁴ mis en oeuvre au sein des compagnies. Toutefois, les privilèges de la licence de Pilote de Ligne, obtenue par équivalence, sont limités, pour l'exercice de la fonction de commandant de bord dans le transport aérien commercial, aux avions dont la masse maximale au décollage certifiée est inférieure ou égale à 20 tonnes.

La formation Pratique Complémentaire,²⁰⁵ formation aéronautique récente, d'un point de vue réglementaire ne repose pas sur une assise solide : elle ne serait plus en vigueur en 1995, pour être remplacée par la Formation au Travail en Equipage, en vigueur dès juin 1994. Face à cet imbroglio juridique, au moins pour un profane en la matière, on retiendra que la formation pratique complémentaire permet à son titulaire d'être copilote sur tout avion et commandant de bord sur avions certifiés monopilotes, soit les avions à pistons, soit les multiturbopropulseurs non pressurisés, soit les multipropulseurs pressurisés de moins de 20 places. Même si cette qualification n'existe plus, les pilotes qui en sont titulaires en gardent les prérogatives.

Actuellement en vigueur, la Formation au Travail en Equipage ²⁰⁶, s'adresse à des pilotes titulaires au minimum de la licence de pilote professionnel assortie de la qualification de vols aux instruments multimoteurs, en vue d'acquérir les compétences requises pour être pilote en équipage sur un avion de plus de 10 passagers ou sur un multiréacteur exploité au minimum par deux pilotes. Son but est d'assurer un niveau optimal de décisions, de communications, de répartition des tâches de travail en équipage dans toutes les phases d'un vol, en condition normale, dégradée et d'urgence. A l'inverse du Brevet de Pilote Professionnel de première classe (PP1) et de la Formation Pratique Complémentaire (FPC), la sanction est délivrée par le centre de formation et non plus par l'Etat.

²⁰⁴ Lucien LAVOREL, « La qualification du Personnel Navigant Technique ... », op cit., p. 12.

²⁰⁵ La Formation Pratique Complémentaire se compose :

- d'un examen théorique : le certificat de transport dont est dispensé le titulaire de trois certificats théoriques du brevet du pilote de ligne : technique du vol, aérotechnique A, aérotechnique B ;
- d'une formation pratique complémentaire sur avion approuvée par le jury d'examen dans un centre d'état ou une école privée ;
- d'une épreuve en vol.

²⁰⁶ Arrêté du 20 juin 1993.

Cependant, par l'existence d'un procès d'homologation des écoles, homologation valable un an, renouvelable non tacitement, l'Etat conserve un droit de regard. La Formation au Travail en Equipage (FTE), dans «l'esprit des auteurs»²⁰⁷ est instaurée pour éviter la course à la sur-formation. Elle donne davantage d'importance à la qualification de type (qualification machine) dont l'employeur doit assurer l'obtention, et avant même la formation.

Cette qualification de type sur avion Far 25 est en théorie à la charge des compagnies, «ne serait-ce que parce qu'après, il faut effectuer un stage d'adaptation en ligne, réservé à la compagnie»²⁰⁸. Ce stage débute par un module de perfectionnement et d'adaptation portant sur la maîtrise du pilotage à vue et aux instruments. Il se poursuit par un module au travail en équipage, sauf si le pilote a déjà suivi la formation au travail en équipage, pour continuer par un entraînement de première adaptation en ligne, d'une durée totale de 40 heures de vol réalisées dans le cadre d'une entreprise de transport. Le produit final (Formation au travail en équipage+qualification Far 25+première adaptation en ligne) est sanctionné par une épreuve pratique régie par l'Etat.

3-4- Le brevet de pilote de ligne : le maintien de la rareté sociale d'un titre?

Depuis peu, il est possible, moyennant un nombre d'heure de vol conséquent (1500 heures), de réaliser la formation pratique du brevet de Pilote de ligne, au sein d'écoles privées ou du SEFA²⁰⁹. La «rareté socialement construite»²¹⁰ de ce brevet serait progressivement remise en cause : la préparation possible au sein d'écoles privées constitue le premier indice, l'obtention d'une équivalence du brevet de pilote de ligne pour les titulaires d'un brevet de pilote professionnel de première classe en constitue le second. De plus, il devient possible pour des pilotes ayant exercé leur activité professionnelle sur des avions au nombre de passagers limités (ex Beech 200), d'obtenir le brevet de pilote de ligne puisque les conditions requises des équivalences portent sur un nombre d'heure de vol en transport public.

²⁰⁷ « Nouvelles formations, nouveaux programmes », Aviation et Pilote, n°240, 1994.

²⁰⁸ idem, Aviation et pilote.

²⁰⁹ En 1994, le Service d'Exploitation de la Formation Aéronautique (dépendant de l'entité administrative : le SFACT) a délivré «50 PL et QT Jar 25».

²¹⁰ Lucien LAVOREL, «La qualification du PNT...», op cit., p. 3.

II- LE PROCES DE FORMATION : DES ENSEIGNEMENTS THEORIQUES ET PRATIQUES.

Pour obtenir un brevet, le candidat doit satisfaire à une ou des épreuves théoriques et à des épreuves pratiques, dont le contenu et les exigences varient de manière linéaire pour être maximaux au niveau du brevet de pilote de ligne. Du point de vue pratique, la formation se fait par étapes, c'est un processus d'acquisition des savoir-faire et de mise en pratique des savoirs théoriques. D'un point de vue théorique, il convient de souligner que la formation aux certificats théoriques du pilote de ligne exige un niveau cognitif important²¹¹ qui assure la reconnaissance internationale du titre. Ces certificats théoriques, en termes de formation, sont au coeur des préoccupations des pilotes qu'ils en soient ou non titulaires.

1- Les certificats théoriques du brevet de pilote de ligne : baisse du niveau et/ou inadéquation de leur contenu à la pratique ?

Les certificats théoriques du pilote de ligne sont réitérativement évoqués par les pilotes interviewés. Cette évocation fut suscitée par l'utilisation de la technique propositionnelle, sans qu'une proposition y fasse explicitement référence. En France, la formation théorique «comparée à celle d'autres pays, ces dernières années, était très importante : 1850 heures pour le cursus complet d'Elève Pilote de Ligne, contre moins de 1000 heures aux Etats-Unis»²¹². Cette lourde formation théorique contribue en partie au prestige international du brevet de Pilote de Ligne français et se veut hégémonique au niveau des formations théoriques françaises. Même si les certificats théoriques ont réglementairement perdu leur prépondérance avec la création des certificats théoriques de l'Ingénieur

²¹¹ Lucien LAVOREL l'évoque dans son article « Nouveau marché, nouveau métier... », op cit, p. 29. et rappelle que leur obtention est à terme indispensable pour pilotes exerçant au sein des compagnies complémentaires et charters, et opérant sur des avions de plus de 20 passagers.

²¹² Lucien LAVOREL, « Nouveau marché, nouveau métier... », op cit., p. 30.

Navigant de l'Aviation Civile ²¹³, il n'en reste pas moins qu'ils bénéficient d'un prestige incontestable. Ces certificats sont au nombre de six et ont trait à la navigation aérienne, à la réglementation aérienne, à la météorologie, aux techniques de vol et à l'aérotechnique. Le travail préparatoire de ces certificats peut être réalisé, ou dans le cadre formalisé d'une école privée ou de l'école d'Etat (l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile), ou à l'université, le temps d'une année. Ces certificats peuvent aussi être préparés par correspondance, avec une possibilité cependant pour les candidats ayant retenu ce mode de préparation, de participer à des stages de révision dans le cadre formalisé d'une école, quelque temps avant la session d'examen. Ce dernier mode de préparation, en autodidacte est sujet à caution : d'aucuns lui reprochent de privilégier le «bachotage» au détriment d'un travail de compréhension et d'assimilation progressive tel que pratiqué dans les écoles.

L'obtention des certificats théoriques du pilote de ligne constitue un obstacle à surmonter dès lors que l'on veut accéder au transport aérien opéré sur des avions de gros tonnage, dans les grandes compagnies aériennes ou les compagnies complémentaires et charters exploitant ce type de machine. Avant même l'intégration en compagnie, la possession des certificats théoriques par un quidam produit la reconnaissance d'une appartenance à venir au groupe des pilotes de transport, en quelque sorte une crédibilité de futur navigant que n'assure pas la seule possession du brevet pratique de Pilote Professionnel qualifié aux instruments.

L'évocation réitérée de ces certificats théoriques, par les pilotes interviewés, quelle que soit leur position au sein de l'espace occupationnel, atteste de leur prégnance sur le milieu professionnel. Cependant, ils n'en restent pas moins

²¹³ L'obtention des certificats théoriques de l'INAC donne l'équivalence des certificats théoriques du brevet de Pilote de Ligne, la réciproque est fautive.

contestés dans leur contenu, sur leur niveau (vers une baisse ?), et on observerait sur ce point une ligne de fraction entre les pilotes.

1-1 Les certificats théoriques : une évocation réitérée

Deux discours sont en présence : certains pilotes arguent d'une dévalorisation des certificats, qu'ils justifient par la modification des modalités de contrôle des connaissances. D'autres, à l'inverse, affirment l'inadaptation du contenu des certificats à la pratique professionnelle.

Les pilotes émettent des opinions divergentes sur les contenus cognitifs des certificats théoriques. Certains les pensent inadaptés à l'exercice professionnel, d'autres en déplorent une baisse de niveau. Mais tous s'accordent à dire qu'ils nécessitent pour leur obtention un travail de préparation relativement lourd de 15 mois en moyenne en s'y investissant totalement, alors que 2 à 3 mois suffisent pour préparer les autres examens théoriques (PP, IFR...) :

« Au niveau de la somme d'informations théoriques, c'est vrai que ça demande beaucoup de boulot. Tous les bouquins qu'il faut avaler pour passer le théorique du pilote de ligne, ça fait peur. Mais ça se passe relativement bien quand même. Le système est bien fait, il y a des sessions fréquemment dans l'année²¹⁴, ça demande beaucoup de boulot, mais quand on s'y tient, ça avance vite » (PP-IFR-FPC, Transport aérien, filière privée).

Une baisse du niveau théorique ?

Historiquement, plusieurs événements contribuent à la production de discours relatifs à la baisse du niveau des certificats :

1 - L'éclatement de l'épreuve théorique en certificats en diminuerait la valeur. Cette division les rend davantage accessibles notamment en permettant de les préparer en dehors d'une structure institutionnelle comparable au système scolaire:

²¹⁴ Les sessions d'examens sont au nombre de 4 par an.

« Il a 20 ans, lorsque l'on passait son brevet de pilote de ligne, ça durait trois jours : deux jours d'écrit et un jour d'oral. Ensuite, cela a été amélioré, on a pu le passer par certificat, ce qui donnait plus l'aptitude aux gens tout en travaillant de pouvoir le préparer ». (PL, transport aérien)

« En 68, le système des certificats n'existait pas. Le PL, il fallait tout passer dans la foulée. Il me semble que le système des certificats soit plus favorable pour les personnes ayant une activité professionnelle et une vie de famille, c'est plus facile. Nous, on était jeune, et dans un circuit d'étude, on ne bossait que pour ça ou presque, le but était de réussir le PL...donc le système des certificats, je pense que ça permet de mieux moduler son effort ». (PL, Transport aérien)

2 - Les modifications des modalités de contrôle des connaissances, par le passage de problèmes à résoudre et à présenter sous forme rédactionnelle, à des questions à choix multiples, sont aussi perçues comme minimisant la difficulté des épreuves :

« Avant il y avait quand même une sélection qui était faite, au niveau du PL théorique notamment. Il y avait un petit mur et puis maintenant, avec les QCM, presque tout le monde peut y arriver. Moi, je ne les ai pas passés à la même période, je les ai passés en 87-88, le niveau était autrement différent, ça va dévaloriser un peu le métier ». (PP-IFR-FPC, Transport aérien, filière privée)

Par conséquent, plusieurs pilotes interviewés (tous titulaires des certificats théoriques) déplorent une baisse du niveau de ces certificats, sans toutefois produire un argumentaire précis ou convainquant, justifiant les constats qu'ils opèrent. L'extrait qui suit acte de notre propos :

« C'est surtout au plan théorique qu'on a baissé le niveau, pas au plan pratique car pour piloter une machine, il faut savoir la piloter. Mais sur le plan théorique, on a perdu beaucoup car dans notre métier, ce qu'on connaît au plan théorique en partant, on peut l'améliorer. Et plus on en connaît, plus on en assimilera par la suite comme on est recyclé périodiquement » (PL, transport aérien).

Un niveau théorique inadapté ?

A l'inverse, forts de leur comparaison avec le niveau théorique du brevet de pilote de ligne américain, d'autres pilotes interviewés estiment que le niveau théorique des certificats français reste inadapté à l'exercice professionnel :

« Moi, j'ai passé le PL américain sur le Brasilia, on m'a posé beaucoup de questions d'utilité, sur l'avion propre. Mais, on ne m'a pas demandé les différences de pression entre deux circuits de carburant, des questions de type français. On me demandait des questions concrètes, des questions d'utilité. Ce n'est pas la même approche, en France, on va vous demander de dessiner une courbe et de mettre l'avion sur cette courbe. Mais en l'air, en cas de panne, je m'en fous de cela, je vais gérer ma panne »(PP-IFR, transport aérien, filière privée).

« Le problème des études, chez les français, c'est beaucoup trop théorique, et ça ne préjuge en rien que la personne sera un bon pilote, c'est trop abstrait, ça ne va pas dans le sens de la sécurité aérienne. Il y a plus d'accidents en France²¹⁵. Les exams du PL sont basés sur les math, pas sur du concret. Mais ce n'est pas parce qu'on ne connaît pas l'équation du frottement que l'on ne saura pas traiter correctement un incendie moteur, c'est pour créer en fait un élitisme qui est malsain pour la profession et pour la sécurité ».(PP-IFR, Transport aérien, filière privée)

La possession des certificats théoriques ne préjugerait en rien de la qualité professionnelle du pilote. Pour asseoir son argumentation, ce pilote adopte un discours sécuritaire : les connaissances théoriques importantes ne garantissent pas la sécurité des vols. Elles ont une autre fonction : produire un élitisme et gêner ou fermer l'accès aux positions dans l'espace occupationnel, les plus enviées. Un autre pilote entérine cette explication :

« On écarte du métier des gens qui n'ont pas forcément eu la chance d'avoir des études assez longues, qui ne sont pas d'assez bons théoriciens et qui pourtant sont d'excellents professionnels ».(PP-IFR, travail aérien, filière privée)

Les dissensions observées entre les partisans de certificats théoriques de type pragmatique, proche de l'exercice concret du métier et les partisans de certificats

²¹⁵ Statistiquement, cette affirmation n'est pas démontrée. Le pilote interviewé utilise cet élément pour renforcer sa démonstration. C'est un procédé rhétorique qui n'a aucune valeur factuelle.

de type universitaire proche d'une connaissance "savante" ou scientifique, traduisent deux visions du modèle de ce que doit être la formation de pilote, même si au demeurant, c'est une formation de type académique qui reste légitimée en France :

« Au niveau de l'approche livresque du métier, c'est beaucoup plus approfondi en France, mais ça ne veut pas dire que les pilotes français soient meilleurs mais ils reçoivent une formation académique...Mais un pilote c'est un conducteur d'engin. C'est ce qui fait que comme pour le système américain, il n'y a pas besoin de savoir comment un avion vole. Maintenant une personne veut savoir pourquoi un avion vole, alors il ne faut pas être pilote mais faire supaéro. Ou devenir ingénieur météo, si on veut en connaître davantage sur la météo. En France, par la formation du PL, on veut répondre à la question du pourquoi et du comment, un type qui pilote un concorde a besoin de savoir que son indicateur de température va rentrer dans le rouge mais pourquoi lui demander de calculer l'équation ? Je pense qu'entre le comment et le pourquoi, il faudrait trouver la bonne mesure ».(PP-IFR, transport aérien)

1 - 2 - Le contenu des certificats théoriques : les exigences requises

L'analyse des arrêtés fixant les programmes et régimes d'examens permet de donner un contour précis aux exigences requises pour obtenir les six certificats théoriques du pilote de ligne. Dans ces arrêtés, le contenu programmatique des certificats est donné. Et pour chaque chapitre du programme de chacun des certificats, les critères d'évaluation retenus sont donnés. Ils sont définis comme suit:

- premier type de critère : «connaissance ou compréhension dans ses grandes lignes d'une idée générale» ;
- second type de critère : « connaissance assez complète de la question, tant sur le plan théorique que sur le plan pratique et pouvant donner lieu à des applications numériques et à des exercices pratiques » ;
- troisième type de critère : « rapidité et précision, dans les déterminations numériques, qui implique obligatoirement l'aptitude précédente » ;

- quatrième type de critère : « mise en oeuvre d'instruments classiques, de techniques courantes, de procédures ».

Nous avons fait une analyse comparée des exigences requises pour les différents certificats, selon l'arrêté du 5 mai 1984, et celui de 28 octobre 1988. Dans le tableau ci-dessous, nous avons indiqué le poids respectif des différents critères d'évaluation retenus pour délivrer chacun des certificats. Ainsi, en mai 84, les exigences du certificat de Réglementation portaient pour 33% sur la compréhension dans ses grandes lignes d'une idée générale et pour 67% sur la capacité à réaliser des exercices pratiques en lien avec ces connaissances générales.

Tableau 9 : Critères d'évaluation retenus pour l'obtention des différents certificats du Brevet de Pilote de Ligne²¹⁶

<i>Certificats du PL</i>	<i>Critères</i>	<i>Compréhension dans ses grandes lignes d'une idée générale</i>	<i>Application numériques et/ou exercices pratiques</i>	<i>Rapidité à mobiliser une connaissance pointue</i>	<i>Mise en oeuvre</i>	<i>Total évaluation</i>
Arrêté du 5 mai 1984						
<i>Réglementation 1</i>		33	67			100
<i>Météorologie 1</i>		72	7	2	19	100
<i>Aérotechnique avion</i>		72	28			100
<i>Technique du vol 1</i>		25	60	4	11	100
<i>Navigation 1</i>		26	40	16	18	100
Arrêté du 28 octobre 1988						
<i>Navigation 1</i>		40	22	19	19	100
<i>Réglementation 1</i>		25	75			100
<i>Météorologie 1</i>		65	7	1	27	100
<i>Aérotechnique avion A</i>		86	14			100
<i>Aérotechnique avion B</i>		68	32			100
<i>Technique du vol</i>		58	21	4	17	100

²¹⁶ Nous avons quantifié à partir des arrêtés fixant les programmes, l'apparition d'items relatifs aux exigences requises pour chacun des certificats et les avons traduits en pourcentage.

On observe que les exigences requises varient selon les certificats et ont évolué dans le temps. On peut toutefois remarquer trois tendances :

- celle d'un passage progressif vers une mise en application pratique des contenus théoriques plus précis et moins généraux (certificats de réglementation, météorologie, aérotechnique B)

- celle d'un recentrage vers une compréhension globale des contenus théoriques (aérotechnique A, technique du vol)

- celle d'une mise en oeuvre des techniques et procédures (techniques du vol, météorologie).

Progressivement, le contenu des certificats théoriques se rapprocherait des normes anglo-saxonnes, où c'est avant tout une approche pragmatique des enseignements qui est privilégiée. Elle passe par une connaissance générale des grands principes réglementaires, météorologiques, techniques...et par leur mise en application concrète.

Pour poursuivre notre analyse, il nous paraît démonstratif de procéder à une comparaison avec les exigences requises pour l'obtention de l'épreuve théorique du brevet de pilote professionnel. Le Tableau 10 est réalisé à partir de l'arrêté du 5 novembre 1984, modifié sur certains points par l'arrêté du 28 octobre 1988²¹⁷ et

²¹⁷ Les modifications apportées par cet arrêté portent sur les questions relatives aux équipements et circuits, vers des exigences quantitatives accrues en termes de connaissances. En novembre 1984, les exigences étaient exprimées comme suit « Notions sur les différents circuits de bord, alimentation des circuits de bord, équipements dégivreurs et antidégivreurs, fonctionnement utilisation ». En Octobre 1988; ce paragraphe est remplacé par le suivant :

« Circuits hydrauliques et pneumatiques : notions sur les différents circuits de bord, alimentation des instruments contre le dégivrage.

Protection contre le givrage : Equipements dégivreurs et antidégivreurs, fonctionnement, utilisation

Electricité : Notions sur la génération, la distribution et le bilan de l'énergie électrique à bord des avions. Avantages respectifs des courants alternatifs et continu. Alimentation des instruments de bord. Circuits électrique, causes de pannes , mesures à prendre, délestage.

Carburant : notions sur les circuits de carburant, causes de pannes et mesure à prendre.

Protection contre l'incendie : notions sur les conditions d'établissement d'un feu. Appareillage de détection et d'extinction (moteur et cellule) ».

En plus de la modification du contenu du programme sur ce point particulier de la connaissance de l'équipement et des circuits, des connaissances plus élargies sont demandées quant au « Turbopropulseur et turboréacteur ». Par ailleurs des contenus nouveaux sont proposés en matière de mécanique du vol et d'aérodynamique.

par celui du 11 mai 1989²¹⁸. Les modifications apportées contribuent à un alourdissement du programme sur les connaissances et l'utilisation de l'avion. Ce qui peut contribuer à augmenter la distance avec le brevet de pilote privé (le brevet amateur).

Tableau 10 : Critères d'évaluation retenus pour l'obtention du certificat d'aptitude aux épreuves théoriques du Brevet de Pilote Professionnel Avion

<i>Contenus du programme du certificat</i>	<i>Critères</i>	<i>Connaissance générale</i>	<i>Application</i>	<i>Rapidité et précision</i>	<i>Pratique</i>	<i>Total évaluation</i>
<i>Connaissance et utilisation de l'avion</i>		55	5		40	100
<i>Navigation</i>		42		32	26	100
<i>Météorologie</i>		65			35	100
<i>Réglementation</i>		20			80	100

A la lecture du tableau, on peut conclure :

- que les critères d'évaluation de type opérationnel, orienté sur la pratique concrète du métier, sont davantage mobilisés pour sanctionner l'épreuve théorique du premier brevet professionnel ; on remarque que les connaissances pratiques ont un poids dans l'évaluation.
- à l'inverse, les certificats théoriques du brevet de pilote de ligne sont particulièrement orientés vers des connaissances théoriques globales de type universitaire, voire à des applications à partir de connaissances théoriques mais restent très peu marqués par des critères cognitifs pratiques.

Il semblerait que la difficulté ou le poids théorique permet d'opérer une distanciation par rapport au conducteur d'engin ou un opérateur ayant en charge

²¹⁸ Les modifications apportées par cet arrêté portent sur le niveau d'exigence requis sur la connaissance de la « cellule ».

le déplacement d'une machine. Les exigences requises pour obtenir les certificats théoriques du brevet de pilote de ligne s'expliquent par une volonté du groupe professionnel d'être reconnu comme détenteur d'un savoir incontestable et irremplaçable, et d'une expertise dépassant la seule charge de la conduite de la machine. Implicitement, on discernerait une analogie avec l'expertise « ingénieriale » qui renvoie à des savoirs scientifiques mais aussi généraux, comparables à ceux des ingénieurs « centraux de nos sociétés industrielle et technologique »²¹⁹. On comprend alors que la « méthode des QCM, qui est intéressante pour contrôler le degré de mémorisation et de compréhension des candidats mais qui n'est pas adaptée au contrôle du jugement qui est un facteur déterminant »²²⁰, fasse l'objet d'une réprobation puisque dans le fond, elle contribue à valider des connaissances plus opérationnelles que théoriques.

Toutefois, le contenu programmatique des certificats théoriques présente des lacunes à pallier pour atteindre une meilleure adéquation avec l'exercice actuel sur les avions de nouvelle génération. Ces lacunes interrogent sur les contenus de formation à venir. Le pilote de demain devra avoir reçu une formation :

- à l'informatique puisque les systèmes informatiques embarqués sont de plus en plus nombreux et nécessitent une bonne connaissance générale dans ce domaine pour être correctement exploités ;
- à la communication, pour une meilleure gestion du champ relationnel entre équipages, personnels au sol, représentants des différentes administrations et passagers ;
- à la gestion, afin d'être en mesure, « dans l'enveloppe du respect de la sécurité, de comprendre et occasionnellement de prendre les mesures opérationnelles économiques concernant le déroulement des vols »²²¹.

²¹⁹ Henri LASSERE, *Le pouvoir de l'ingénieur*, L'harmattan, Collection Logiques sociales, 1989, p. 12.

²²⁰ Jean BELLOTI, « Transport aérien : an-2 », *Transport*, n° 346, Mars-avril 91, p. 114.

²²¹ Jean BELLOTI, « Transport aérien : an-2 », *ibid.*, p. 114.

Nous verrons ultérieurement que même s'il n'y a pas de formation dans ces domaines, l'informatique, la communication et la gestion sont des éléments constitutifs de la professionnalité du pilote. La professionnalité du pilote repose aussi sur des savoirs d'expériences transmis dans la pratique. Ce propos est à nuancer puisqu'en mars 96, une première session d'examen d'un nouveau certificat du PL est organisée. Ce certificat dénommé « facteurs humains » visent à donner aux pilotes les contours théoriques de la gestion des relations d'équipage (communication), de le sensibiliser aux effets psychologiques, physiologiques sur le travail, souvent sources d'accidents ou d'incidents. Ce certificat a pour finalement pour objectif d'initier le pilote aux effets négatifs des comportements humains sur l'environnement professionnel. Ce nouveau certificat n'est-il pas aussi une nouvelle brèche qui entame le mythe de la « surhumanité » des pilotes !

1-3- Le spectre de la profusion

Au-delà de la question du contenu des certificats, une autre question plus fondamentale est implicitement soulevée par les pilotes : celle du maintien de la rareté du titre. Ce problème oppose les tenants d'une accessibilité accrue des certificats théoriques du PL (les PP-IFR le plus souvent) aux ardents défenseurs de la persistance du système. Tous se positionnent face au problème de l'évolution des licences, problème considéré par les pilotes avec acuité. Nous avons avec l'utilisation de la grille propositionnelle soulevé le débat. Il constitue une pierre d'achoppement entre les professionnels. Autour de la question du titre se cristallise une crise de l'élite.

En quoi, peut-on parler de crise ?

1- Au travers des discours sur la baisse du niveau des certificats théoriques, transpire une peur inavouée de voir leur obtention plus aisée, transpire le spectre de la profusion. La profusion de pilotes titulaires de ce titre constitue une menace qui peut peser, pragmatiquement sur les conditions d'emplois des pilotes de ligne

du groupe Air France, et symboliquement sur la réputation du titre. L'un des pilotes de ligne interviewé verbalise ce problème :

« La grosse peur, c'est une baisse de niveau. En France, nous sommes très fiers du niveau des Pilotes de Ligne » (PL, transport aérien).

2- Au travers des comportements des Pilotes de Ligne qui restent calés sur leurs acquis. Cette attitude est dénoncée par les pilotes non titulaire de ce brevet :

« Les pilotes qui sont dans les grosses compagnies, ceux sont les maîtres en matière de diplôme et de licences, ils ont toujours essayé de mettre une barrière »(PP-IFR-FPC, transport aérien).

Les pilotes de ligne défendent dans l'immédiateté leurs prérogatives, tentent de faire reculer les décisions d'harmonisation européenne des titres :

« On se bat au niveau européen pour essayer de conserver la compétence, si on accepte des licences bidons, c'est la fin de notre système de formation, on ne pourra pas conserver des licences françaises et des écoles françaises, mais ce n'est pas facile, car l'administration est tentée de tout fourguer » (PL, transport aérien).

3- L'évolution récente des filières de formation (nous les analyserons plus loin dans le chapitre), est un signe avant coureur d'une mutation en cours. « L'administration placée devant une demande de formation très importante, liée à l'explosion du marché du travail, a choisi de former davantage de pilotes dans ses centres-écoles mais à un niveau moindre, très sensiblement en dessous de celui d'élève pilote de ligne qui servait jusqu'à 1987/88 de passeport pour l'entrée en grande compagnie »²²². La spécificité du système de formation français, en l'occurrence l'existence d'une filière nationale plus scolaire que professionnelle serait progressivement gommée. Sans doute l'harmonisation européenne tendra vers l'adoption d'un modèle anglo-saxon de formation, largement moins élitiste. Car jusque récemment, « l'élève pilote de ligne était invité d'entrée de jeu à s'assimiler à la position professionnelle optimale. Outre les valeurs cardinales (probité, rigueur, aptitude à la décision), les jeunes navigants sont tous censés

²²² Lucien LAVOREL, « Nouveau métier... », op cit., p. 30.

posséder le potentiel des commandants de bord travaillant sur les machines les plus évoluées, lesquelles ne représentent qu'une fraction très minoritaire des navigants techniques...L'important est que cette norme fonctionne »²²³. Or, les pilotes et l'équipage, en place prééminente dans le système de transport progressivement perdent ce statut. La disparition du troisième homme d'équipage a d'ailleurs contribué à déporter une partie des tâches vers le personnel au sol (contrôle technique des avions), tâches supervisées auparavant par le mécanicien navigant. Cette modification recentre plus encore l'activité de l'équipage technique. Elle réduit maintenant les pilotes à prendre en charge les seules tâches de conduites des avions.

4- Le niveau théorique relativement élevé (estimé par l'éducation nationale au niveau II), constitue un argument pour se faire reconnaître un niveau de licence monnayable sur le marché de l'emploi :

« En France, on avait un niveau de connaissance générale pour les pilotes de ligne qui était assez élevé, c'était un très haut niveau. Il est vrai que l'arrivée d'une licence unique en Europe risque de niveler et peut-être malheureusement vers le bas, ce niveau de licence des pilotes de ligne. Ce qui amène donc une inquiétude chez les gens, que ce soit au niveau de la sécurité des vols mais aussi une baisse du niveau de connaissances générales mais aussi peut être une baisse des salaires. Et donc effectivement, les syndicats luttent à l'heure actuelle pour que le niveau de notre licence de pilote de ligne reste équivalent à celui qu'il était dans le temps »(PL, Transport aérien, filière privée).

Les discours tenus sur les certificats théoriques traduisent le malaise professionnelle qui perce. Les pilotes de ligne conscients des mutations que le métier va subir, restent attachés à une formation théorique qui a contribué au prestige de leur fonction. La profusion des titres est un risque dont les pilotes voudraient se garder.

²²³ Lucien LAVOREL, « La qualification du personnel... », op cit., p. 681.

2 - La formation pratique : les étapes de la progression

La formation pratique repose sur l'apprentissage d'une expérience de vol codifiée comme des savoirs et savoir-faire collectifs, qui se sont transformés en règles de procédures transmises alors par des séquences linguistiques dans le cadre d'une relation individualisée entre un professionnel et un novice. Le pilote-instructeur transmet à l'élève-pilote essentiellement les savoir-faire indispensables pour la conduite de l'avion et il rappelle les contenus théoriques mobilisés et à mobiliser pour le pilotage.

L'apprentissage initial s'opère dans des conditions concrètes à bord de l'aéronef, l'élève aux commandes, l'instructeur est à droite, en double commande²²⁴. Plus précisément, la séquence d'apprentissage se déroule en trois temps, le briefing, qui est l'exposé par l'instructeur du contenu du vol à venir (explications de règles, rappel des savoirs théoriques à mobiliser...) ; le vol proprement dit pendant lequel l'élève apprenti est aux commandes de la machine ; le débriefing comme critique productive des pratiques de vols, énoncée pour éviter ultérieurement la répétition des erreurs commises. Une progression standardisée dans les apprentissages est programmée, quelle que soit la filière de formation :

- apprentissage du vol de base : décollage et atterrissage sur un monomoteur, souvent à train classique, de type CAP 10, et de quelques procédures sécuritaires utiles en cas de panne (brevet de base, BB,)
- apprentissage de la navigation à vue conformément et de quelques procédures élémentaires en matière de sécurité (Brevet de Pilote Privé)

Puis interviennent les programmes de pilotage relevant de la formation pratique professionnelle.

Le programme du brevet pratique de Pilote Professionnel est orienté sur le pilotage à vue selon les règles applicables dans le transport public. L'examen qui sanctionne cette préparation est souvent considéré comme le plus difficile de la carrière : « *Le PP, c'est le premier gros examen, c'est le plus difficile de la formation* »(PL, transport aérien). L'épreuve en vol du brevet de pilote professionnel, a la réputation tenace d'être ingrate. On peut la considérer comme

²²⁴ Les doubles commandes sont intégrales. Le pilote-instructeur dispose d'un manche, de pédales et a aisément accès aux manettes pour rattraper toutes fautes commises par l'élève.

le premier rite de passage vers l'univers des professionnels : le testeur est un pilote en exercice, l'épreuve se déroule dans l'un des centres d'examen du SFACT. Cette formalisation de l'épreuve se prolonge par des recommandations vestimentaires faites aux candidats : pantalon sombre, chemise blanche, cravate sombre et foncée...éléments qui composent l'uniforme des pilotes. Nonobstant, même si ce brevet marque l'entrée dans le milieu professionnel, il reste souvent insuffisant pour asseoir une légitimité professionnelle : « *Le PP, c'est comme le bac, c'est indispensable mais ça ne sert à rien* » (PP-IFR, travail aérien).

La qualification IFR constitue une étape supplémentaire dans le processus de formation. Sa préparation diffère de celle du brevet de pilote professionnel sur un point particulier : l'usage d'un simulateur de vol. En effet, pour minimiser le coût de formation, l'apprentissage de la technique du vol aux instruments s'effectue sur un simulateur. Les séances de formation se déroulent en binôme sous la férule d'un instructeur simulateur (qui n'est pas nécessairement pilote), il enseigne la navigation aux instruments (sans référence au sol), la technique d'approche de l'aéroport (ou aérodrome équipé), l'hippodrome (circuit d'attente) et la percée en vue de l'atterrissage.

La percée est un moment critique qui conditionne la réussite de l'atterrissage. Le risque est de percer trop bas (« d'emplafonner »), et de tangenter le sol. Cette percée s'opère grâce à une série de calculs de type trigonométrique et nécessite une capacité à matérialiser la trajectoire de l'avion, à acquérir une visualisation de la machine dans l'espace. Cette dernière condition reste vraie pour toutes les opérations relevant des vols IFR.

Puis dès que les premières notions de vol aux instruments sont acquises, l'élève avec un pilote-instructeur qualifié, s'entraîne sur avion, d'abord un monomoteur puis un avion bimoteur. La formation se poursuit ensuite par alternance : simulateur-avion. Elle est finalisée par un test en vol dans des conditions identiques à celles du brevet de pilote professionnel.

Les conditions de la formation pratique au travail en équipage sont modifiées : par la multiplication des centres de formation et l'intensification de l'utilisation du simulateur de vol.

L'utilisation du simulateur s'intensifie pour devenir actuellement le noyau dur de la formation. Auparavant la formation pratique au travail en équipage s'effectuait par alternance simulateur-avion, actuellement, elle s'opère uniquement sur simulateur. Dans cette phase de formation, il est enseigné le travail en équipage que l'on peut appréhender comme un ensemble de procédures combinées et permanentes entre les deux pilotes, l'un étant en fonction, l'autre en non-fonction.

La multiplication des centres de formation : la formation au brevet de Pilote de première classe se faisait dans deux centres, un centre national (Saint-Yan) et une école privée (l'EPAG). Avec la création d'une Formation Pratique Complémentaire (FPC), on a assisté à une multiplication des centres de formation préparant à cette qualification opérationnelle. Actuellement, ces mêmes centres (moins d'une dizaine) assurent la formation au travail en équipage. La préparation à une qualification de type Jar 25 revenant en théorie aux compagnies²²⁵. Ce report d'une partie de la formation vers les compagnies présente un double avantage : opérationnel puisque le pilote est formé aux particularités de l'avion qui sera son futur outil de travail ; financier, ce n'est plus à l'Etat ou au candidat privé qu'incombe le coût d'une qualification de type.

Historiquement, la formation au PP1 était en partie supervisée par les compagnies aériennes pour incliner « *au standard compagnie de travail en équipage* » (PL, groupe Air France). Un travail en partenariat, entre les pilotes-instructeurs de Saint-Yan et les Instructeurs Pilote de Ligne des compagnies, s'établissait pour faciliter l'acquisition des pratiques de la compagnie. Les compagnies étaient impliquées dans le procès de formation mais sans prise en charge financière directe. Les nouvelles modifications traduisent bien le désengagement progressif de l'Etat dans la prise en charge d'une partie de la formation. La disparition du brevet de Pilote Professionnel de première classe entérine les mutations en cours : les compagnies prennent le relais dans ce procès de formation.

La formation au brevet pratique de pilote de ligne est essentiellement accomplie en compagnie, même si quelques écoles privées en proposent la préparation. Cette formation est proposée aux pilotes totalisant le nombre

²²⁵ Quelques écoles privées proposent cette formation.

minimal d'heures de vols pour obtenir la licence. Elle s'effectue en alternance, au sol sur simulateur, en vol réel avec un pilote instructeur (IPL) assis derrière les deux pilotes dans le cockpit. Cette formation est clôturée par un test en vol. A la différence des formations précédentes, le candidat est en partie formé dans des conditions réelles de travail : il opère en copilote sur ses lignes coutumières avec des passagers à bord. Plus qu'un cycle de formation, cette préparation au brevet est décrite (par les pilotes interviewés) comme une période de contrôle continu des savoirs et savoir-faire, avec des questionnements réitérés par les instructeurs sur les pratiques mises en oeuvre. Au-delà du contrôle des connaissances théoriques et pratiques, ce brevet atteste une capacité de distanciation et d'explicitation des savoirs et savoir-faire acquis. L'instructeur réalise avant tout un contrôle du jugement que le candidat produit sur ses pratiques en conditions réelles. A ce niveau, la formation ne peut plus être qualifiée d'initiale, puisque le candidat maîtrise les savoirs et savoir-faire indispensables à la production d'un vol, mais de terminale puisqu'il s'agit de parfaire des savoirs et savoir-faire en vue de l'obtention du brevet.

L'utilisation du simulateur de vol intervient à des degrés divers dans la formation pratique mais selon une certaine linéarité. Plus le niveau de formation s'élève plus l'usage du simulateur est intensif : de quelques heures pour la préparation de l'épreuve pratique du PP (initiation au Vol aux instruments), à une utilisation partielle pour la préparation à la qualification IFR, jusqu'à une utilisation exclusive pour la FTE. Ces variations d'usage du simulateur ont pour objectif premier d'abaisser le coût de formation. A titre d'exemple, pour la FTE, une formation sur simulateur est évaluée à 2500F de l'heure contre 5000 F/h pour l'avion. Par ailleurs, avec l'élévation du niveau de formation, la part du pilotage direct est moins importante (maniabilité de l'avion...). L'apprentissage devient avant tout un apprentissage de procédures comme enchaînement de gestes

techniques à accomplir et à vérifier au moyen de check-lists. Le simulateur se révèle alors être un outil suffisant pour inculquer les procédures.

L'apprentissage sur simulateur se fait dans des conditions virtuelles, le simulateur est une réplique exacte de l'avion : cockpit, fonctionnement et réaction de la machine identiques. Le simulateur donnent au pilote la réelle impression d'être à bord d'un avion mais sans encourir les risques inhérent à des erreurs de pilotage. Toutefois, les pilotes à bord d'un simulateur, en séquence de formation jouent pleinement « le jeu »²²⁶, comme si finalement, ils oubliaient rapidement la spécificité de leur situation (vol fictif et non pas vol réel). Ils manifestent des réactions spontanées et authentiques à l'annonce de pannes moteur ou d'autres types d'incidents. Une séance de simulateur est ressentie comme tout autant fatigante qu'un vol, elle mobilise les mêmes savoirs et savoir-faire, requiert la même concentration dans les phases critiques (décollage, approche, atterrissage). D'ailleurs, les navigations se font en temps réel, la pratique du simulateur comme celle du vol est une pratique en temps réel. Cette réalité temporelle surprenante pour un observateur extérieur (on pourrait imaginer que les temps de navigation soient écourtés), permet sans aucun doute de former les pilotes dans des conditions effectives d'utilisation de la machine.

Au total, l'usage du simulateur vise avant tout à enseigner la maîtrise d'une machine nouvelle (toute qualification de type est dans un premier temps appréhendée sur simulateur), à réinculquer les procédures de vol. Mais il n'a pas cette seule fonction procédurière. Il vise aussi à tester en situation les réactions des pilotes aux pannes qui se produisent. L'équipage est amené à réaliser un vol, avec des incidents parfois mineurs (ex : changement de piste d'atterrissage en dernière minute), à s'organiser selon les règles préétablies pour gérer ces incidents. Le vol en simulateur qui se fait toujours avec un instructeur observateur permet aussi de vérifier les relations des pilotes au sein des cockpits. L'instructeur simulateur intervient peu lors de la séance, il faut part de ces

²²⁶ Nous avons observé des pilotes au sein d'un simulateur Beech 200 en formation au travail en équipage.

constats à l'occasion du débriefing qui suit la séance. L'instructeur peut à cette occasion mentionner les erreurs commises et souligner les dysfonctionnements du travail en équipage. Le vol sur simulateur peut avoir aussi des vertus pédagogiques en matière de gestion des rapports entre pilotes. Mais cette fonction de la formation sur simulateur, moins centrée sur les apprentissages techniques et davantage sur la gestion des relations au sein du cockpit est encore peu développée actuellement. Le Line-Oriented-Flight-Training (LOFT) est une modalité d'enseignement qui s'impose en France aussi difficilement que se sont imposés les cours de Cockpit Ressources Management (CRM). Les premiers cours de CRM remontent à la fin des années 70 aux USA pour être effectif au sein du groupe Air France au début des années 90. Nous reviendrons sur cet aspect dans le chapitre 9, la résistance à ces contenus de formation s'inscrit dans le procès de mythification du métier de pilote. Nous préférons pour l'instant présenter les différentes filières de formation.

III - STRUCTURES ET FILIERES DE FORMATION

La complexité du système de formation des pilotes d'avion en France résulte de l'existence de différentes « filières » de préparation des brevets et qualifications indispensables à l'exercice professionnel. Certes, le mode de certification est unique puisque l'ensemble des diplômes sont délivrés par des organismes d'Etat, l'ENAC pour les épreuves théoriques et le SFACT pour les épreuves pratiques. Cependant, une différenciation est doublement opérée, d'une part, au niveau des écoles qui assurent la formation aux diplômés préparés (Ecoles d'Etat/Ecoles privées) et, d'autre part, au niveau de la prise en charge financière du coût de formation (Etat/compagnie/personne privée).

Tableau 11: Trois filières de formation

<i>Ecoles Prise en charge financière</i>	<i>Organismes d'Etat tandem ENAC-SFACT</i>	<i>Ecoles privées</i>
<i>Par l'Etat</i>	Filière EPT (ancienne filière EPL)	
<i>Par la compagnie</i>	Filière Ab-initio et reconversion	Filière Ab-initio et reconversion
<i>Par le candidat à la formation</i>	Filière privée	Filière privée

De manière schématique et quelque peu simplifiée, on obtient trois filières de formation :

- une filière EPT (Elève Pilote de Transport) : la formation est assurée par le tandem SFACT-ENAC et le coût de formation pris en charge intégralement par l'Etat. Sans doute, la filière la plus connue de « l'opinion publique » et dénommée dans le jargon aéronautique « filière nationale » . Le nombre de pilotes sortant de cette filière de formation varie en fonction de la conjoncture du marché du travail : moins de 40 pilotes par an en période de surabondance de pilotes, plus de 100 pilotes par an, en période de pénurie de pilotes.
- une filière compagnie : la formation est assurée, soit par le tandem SFACT-ENAC, soit par des écoles privées. Cette filière est destinée ou à des jeunes sans expérience préalable (filière Ab-initio) ou à des membres du personnel de la compagnie en reconversion. Le coût de formation est à la charge de la compagnie. Cette filière est une filière créée pour répondre aux besoins de pilote. Elle est actuellement partiellement suspendue : seule l'activité de reconversion des mécaniciens navigants subsiste. C'est moins de 500 pilotes qui ont été finalement formés sur plusieurs années.
- une filière privée : la formation est assurée dans les types d'écoles précitées mais le coût de formation revient à l'intéressé. C'est la première filière de formation quant à la production de pilotes. Même si cette filière est sensible à la conjoncture du marché du travail, elle n'en demeure pas moins une filière active

de recrutement et production de candidats au métier. C'est en moyenne 200 pilotes par an qui s'inscrivent dans une ou plusieurs formations.

Ces filières de formation présentent une autre divergence fondamentale : leur principe de finalité n'est pas rigoureusement identique. Les diplômes considérés comme terminaux sont différents (cf tableau 12).

Tableau 12 : Filières de formation et diplômes terminaux

<i>Filières</i>	<i>« Diplômes terminaux »</i>
<i>Filière nationale</i>	Certificats théoriques du brevet de Pilote de ligne + PP-IFR
<i>Filière compagnie</i>	Certificats théoriques du brevet de Pilote de ligne + PP-IFR-FPC
<i>Filière privée</i>	Aucun brevet n'est considéré comme diplôme terminal, tout dépend de l'investissement financier auquel le candidat consent.

Cette multiplicité de filières de formation semble constituer une spécificité du système français. Outre-Atlantique, la formation, à la charge de l'intéressé, est dispensée par des institutions privées. Et outre-Rhin, ce sont les compagnies aériennes qui en assument le coût. Quoi qu'il en soit, « la formation se réalise en France hors du système éducatif normal »²²⁷, dans un système où se côtoient services spécialisés de l'Etat, compagnies aériennes et écoles privées.

1 - le modèle français : la filière nationale, une filière de prestige

La formation proposée par l'Etat est assurée conjointement par deux organismes : l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile qui se charge de la formation théorique, dont est véhiculé dans l'opinion publique l'image exclusive de « l'école des pilotes », et le SFACT, entité administrative de plusieurs centres

²²⁷ Lucien LAVOREL, « La qualification du Personnel... », op cit., p. 4.

écoles ayant chacun leur spécificité. La formation pratique, en fonction de son état d'avancement, est dispensée dans l'un de ces centres écoles²²⁸.

L'entrée dans cette filière se fait sur concours. Le nombre de candidats annuellement retenus varie d'une année à l'autre et selon la situation du marché du travail : de 20 à 180. Les épreuves visent à vérifier des connaissances scientifiques (mathématiques, physique), une maîtrise de l'anglais et du français, et les qualités physiques (visite médicale) et morales (épreuves psychotechniques, psychomotrices et psychologiques). Une épreuve en vol contrôle l'aptitude du candidat à exercer le métier.

Les conditions de recrutement se sont élargies. Au départ, l'accès à l'école sur concours était réservé à des jeunes issus de la préparation mathématique supérieure (EPL/A) ou des jeunes titulaires d'un diplôme d'ingénieur (EPL/A'). En 87, l'accès au concours d'entrée est possible pour des jeunes issus de filières scientifiques, et titulaire de diplômes tels que le DEUG (EPL/S), des jeunes ingénieurs, et des jeunes titulaires de BTS ou DUT (EPL/U) et des épreuves théoriques de l'examen du brevet de pilote de ligne avion. Depuis peu, ce concours est ouvert aux bacheliers titulaires du brevet de pilote professionnel avion et des certificats théoriques du brevet de pilote de ligne (EPL/P).

Cette formation se déroule en trois temps. La première phase basique dure six mois et est dispensée dans le centre de formation de Montpellier. Elle s'adresse à des gens qui n'ont aucune expérience aéronautique, elle comprend 110 heures de vol sur monomoteur, des heures de cours en anglais et la préparation à deux

²²⁸ Le plus célèbre d'entre eux est sans conteste celui de Saint-Yan, où l'on y a formé des Pilotes Professionnels de Première classe jusqu'en 1990, année de suppression de ce brevet. Les huit centres de formation du SFACT (ou plus précisément selon la nouvelle dénomination le SEFA) se répartissent géographiquement en différents lieux. Le centre de Montpellier a pour vocation la formation au niveau PP-IFR sur monomoteur et bimoteur. Au sein des centres de Carcassonne et Biscarrosses, il est assuré la formation de base des EPT sur monomoteur. Le centre de Grenoble forme essentiellement des instructeurs avions. Le centre de Muret près de Toulouse forme des pilotes privés et professionnels, et c'est notamment là que sont ab-initio les EPT confiés par Air France.

certificats du Pilote de Ligne. La seconde phase se déroule entièrement à l'ENAC et se focalise sur la préparation des certificats théoriques restant du brevet de pilote de ligne²²⁹ et à l'épreuve d'anglais. La troisième phase, se déroule en centre SEFA²³⁰. Elle dure six mois et amène à l'obtention du brevet de Pilote Professionnel qualifié aux instruments. Au total, le cursus aboutit à un diplôme d'Elève Pilote de Transport, comprenant le PP-IFR pratique et le Pilote de Ligne théorique, charge ensuite au futur employeur d'assurer la formation au travail en équipage.

Depuis sa création, cette filière de formation fut modifiée à plusieurs reprises. Filière « traditionnelle » de formation, instaurée en 1960, elle ne fut pas épargnée par une série de mutations dans sa forme et son contenu. Ces modifications sont liées à l'évolution du marché de l'emploi. On peut aussi les expliquer par un changement dans les relations entretenues entre l'Etat et les compagnies nationales. Les premiers Elèves Pilotes de Ligne (EPL) au statut particulier, étaient des « pré-salariés d'Air France, ils percevaient de cette compagnie un salaire »²³¹ mais sans qu'un engagement explicite d'embauche soit formulé. Jusqu'en 1974, il n'existait qu'un examen unique du Pilote de Ligne, au lieu des six certificats actuels, intervenant après 11 mois de formation théorique. Le premier choc pétrolier, entraînant une crise du transport aérien, a produit un allongement de la durée de formation théorique à 14 mois. Cette prolongation de la durée de formation est expliquée par deux motifs : « lorsque dans une filière nationale, on se trouve avec un matelas de pilotes de ligne en attente, il est sûr que l'une des manières de réduire la durée d'attente, conduit à prolonger la durée de formation. Mais aussi, cette modification a permis de répondre à un certain nombre de critiques qui étaient certainement justifiées, en particulier d'insister sur la formation en anglais et aussi d'apporter aux EPL des éléments de formation de culture aéronautique (vie et gestion des compagnies, économie du transport aérien, rôle du commandant de Bord...). Et on peut dire qu'à partir de cette époque, on a fourni une véritable formation de commandant de bord, avec tout ce que cela comprend au sens noble du mot formation »²³². Ensuite, la pénurie de pilotes des années 86-87²³³ a provoqué une nouvelle réforme pour faire face à la demande des compagnies. Cette réforme s'est traduite par une modification du

²²⁹ Le candidat au métier de pilote est invité à se préparer seul et à se présenter à quelques certificats théoriques du pilote de ligne, avant même d'intégrer l'école.

²³⁰ Service d'Exploitation de la Formation Aéronautique.

²³¹ Exposé du Chef du Département Transport Aérien de l'ENAC, aux Premières Assises des Pilotes de Ligne et des navigants de l'aviation, les 27-28 avril 1990.

²³² *idem*,

²³³ L'accroissement du trafic, conjugué à des départs en retraite de pilotes en exercice et un nombre limité de pilotes formés disponibles sur le marché a produit une pénurie de pilotes.

contenu de formation : suppression des matières de culture générale et des certificats ne faisant pas partie du Pilote de Ligne théorique (TOP et Droit Aérien). Par cette réforme, c'est une production, à court terme, de pilotes qui est visée, et pour ce faire, ne sont assurés que la préparation du brevet de Pilote Professionnel-IFR et des certificats théoriques du Pilote de Ligne. Ce changement qualitatif de la formation s'est également traduit par une modification du titre donné aux élèves. Ils ont perdu le titre d'Elève Pilote de Ligne (EPL), remplacé par celui d'Elève Pilote de Transport (EPT).

On peut donc conclure que la pénurie de pilotes des années 86-87, élément conjoncturel, a provoqué une modification du contenu de formation vers une formule plus allégée, au point de vue pratique, laissant dire au sein du milieu aéronautique :

« ça n'existe plus les stagiaires A, maintenant, c'est des EPT et ça n'a plus rien à voir, le niveau de formation est descendu de 400 à 250 heures, donc ce n'est plus du tout la même chose » (PL, Transport aérien, Filière compagnie).

Cet allègement programmatique s'inscrit, nous l'avons déjà souligné, dans un processus en cours de désengagement de l'Etat qui laisse aux compagnies une prise en charge plus importante des coûts de formation :

« C'est vrai que l'on a changé une grande partie de la formation pour des raisons financières, surtout à cause du coût, et l'on remplace les vols par du simu, et donc on baisse le niveau au détriment des compagnies. On essaye de limiter les coûts, je ne dis pas que ça peut devenir dangereux mais la phase d'apprentissage du métier en ligne devient plus longue car en amont les pilotes n'ont pas acquis les réflexes suffisants » (PL, transport aérien, Filière privée).

Cette filière, longtemps la filière prestigieuse de formation, est sujet à caution. La baisse qualitative et quantitative de la formation assurée ne garantit plus son renom, et le difficile placement à l'emploi des élèves pilote de transport (EPT) contribue aussi probablement à cette perte de prestige. Les jeunes EPT, loin d'être assurés d'un placement à l'emploi, préfèrent, pour bon nombre, renoncer (provisoirement et peut-être définitivement) au métier.

2 - Le modèle allemand : la filière compagnie, une filière « d'appoint »

Récemment expérimenté sur le sol français, pour faire face aux besoins urgents de pilotes, les compagnies aériennes ont pris à la fin des années 80, la décision de former elles-mêmes leur personnel chargé de la conduite des avions. Elles ont alors procédé à un recrutement dénommé « Ab-initio ». Il s'agissait de recruter des jeunes adultes sans formation aéronautique préalable, ayant un niveau d'étude bac+2 scientifique ou technique en vue de les amener rapidement à la fonction de pilote. Sélectionnés par concours, la formation, d'une durée de 30 mois, est dispensée au sein d'écoles professionnelles ²³⁴. Elle démarre par la préparation des certificats théoriques du Pilote de Ligne et se poursuit après leur obtention, par diverses formations pratiques telles que la formation au brevet de Pilote Professionnel, la qualification de vol aux instruments et enfin la Formation Pratique Complémentaire, pour finalement aboutir à une intégration professionnelle dans la compagnie.

Par ailleurs, les compagnies ont aussi pris récemment en charge la reconversion des mécaniciens navigants, dont le métier est voué à disparaître par la suppression de leur fonction²³⁵. Leur cursus de formation est pour le moins identique à celui des Ab-initio. Actuellement, les compagnies n'assurent plus de formation ab-initio, elles se cantonnent dans la reconversion des mécaniciens navigants.

Entre la filière compagnie et la filière Etat une différence de fond existe, même si toutes les deux imposent aux candidats pilotes l'obtention des certificats de pilote de ligne : la première aboutit à l'obtention d'une qualification pratique de

²³⁴ IAAG, l'institut amaury de la grange situé à Hazebrouck, le CIPRA, le centre Phoenix en Arizona. La préparation aux certificats théoriques et aux formations est assurée par ces écoles ; mais les diplômes sont délivrés par l'ENAC pour les certificats théoriques et par le SFACT pour les épreuves pratiques.

²³⁵ Nous reviendrons sur ce point ultérieurement, et notamment dans le chapitre relatif à l'histoire du métier de pilote.

vol en équipage alors que la seconde arrête la progression pratique au vol aux instruments. . Cette différence n'est pas sans effet sur le placement à l'emploi des candidats au métier de pilote. Les jeunes pilotes sortant de la filière nationale se situent en position moins favorable pour obtenir un emploi, puisqu'ils sont finalement moins qualifiés. « Les compagnies vont devoir intervenir désormais pour compléter la formation initiale afin de la rendre utilisable sur leurs appareils »²³⁶.

3 - Le modèle nord-américain : la filière Privée, une filière méconnue

Elle repose sur l'initiative personnelle de pilotes, parfois intégrés au sein d'aéro-clubs ou encore de pilotes militaires souhaitant se reconvertir dans l'aviation civile voire de pilotes formés à l'étranger qui souhaitent obtenir des licences et brevets français. On peut la considérer comme la première filière de production de pilotes.

Dans le milieu aéronautique, cette filière est plus communément dénommée « filière aéro-club » ou filière « Autodidacte ». Pour notre part, nous préférons de beaucoup la qualifier de filière privée. D'une part, parce que les personnes qui s'y inscrivent ne sont pas systématiquement membres d'un aéro-club. La période de pénurie de pilote (1987-1991) a produit un appel d'individus sans qualification aéronautique préalable, attirés par le métier de pilote, et qui se sont inscrits dans cette filière. Cet engouement généralisé a d'ailleurs trouvé écho au niveau des centres de formation, qui parce que perspectives de débouchés il y avait, se sont développés, et pour certains créés, probablement dans un but mercantile ²³⁷. D'autre part, l'utilisation du vocable « autodidacte » nous paraît peu appropriée.

²³⁶ Lucien LAVOREL, « Nouveau métier... », op cit., p. 32.

²³⁷ Nous ne voudrions en rien produire ici un jugement de valeur, mais les faillites de ces dernières années inhérentes à une forte baisse de la demande de formation des écoles qui avaient une réputation mercantiliste peuvent permettre de valider cette affirmation.

Si l'on se réfère à la définition proposée dans le Petit Robert, « individu qui s'est instruit lui-même sans maître », on ne peut que mettre en évidence l'inexactitude de l'emploi de cet épithète. En effet, l'élève pilote est pris en charge par un ou plusieurs instructeurs au niveau de la formation pratique. Par contre, ce qualificatif peut être apposé aux formations par correspondance mise en place par quelques organismes pour assurer la préparation aux brevets théoriques ²³⁸. Mais ce terme trouve sa limite. Dès que la formation est assurée au sein d'une école, l'épithète « autodidacte » n'est plus approprié.

Ce dispositif de formation est partagé entre le tandem ENAC-SFACT, quelques grands centres de formation particulièrement liés aux compagnies et une douzaine d'écoles de taille plus modeste ²³⁹. Chacune de ces écoles fournit, à partir de moyens en matériel volant et au sol et de moyens organisationnels et humains relativement importants, un ensemble assez complet de formations théoriques et pratiques. Certaines, les plus petites, forment avant tout au brevet de pilote professionnel, d'autres ont obtenu l'homologation pour dispenser une formation pratique à la qualification de vols aux instruments, d'autres encore, les plus importantes offrent un cursus de formation complet, tant une préparation aux brevets théoriques qu'une préparation au brevet pratique, allant du Pilote Professionnel à la formation pratique complémentaire et au brevet de Pilote de Ligne²⁴⁰. La préparation aux brevets et qualifications est à la charge de l'élève. Le coût varie en fonction des écoles, en moyenne : 100 000 francs pour un brevet de Pilote Professionnel, 150 000 à 200 000 francs pour une qualification de vols

²³⁸ Certains centres de formation, notamment l'Institut Jean Mermoz ou encore l'Aéro-club de France ont mis en place des cours par correspondance. Pour ce seul cas, il nous semble que le terme « autodidacte » soit justifié.

²³⁹ « Par ordre d'apparition sur le marché, il s'agit de l'Institut Aéronautique Amaury de la Grange (IAAG) et son Ecole de Pilotage Amaury de la Grange (EPAG), historiquement liés à Air France et travaillant largement pour cette compagnie ; le Centre d'Instruction au Pilotage et de Recyclage Aéronautique (CIPRA), filiale de la compagnie TAT, dont les débouchés sont principalement TAT et Air France ; l'Ecole Supérieure des Métiers de l'Aéronautique (ESMA) créée par la compagnie Air Littoral en grande partie pour répondre à ses besoins et de l'AVEL créée récemment par Brit Air et Euralair », Lucien LAVOREL, « Nouveau marché... », op cit., p. 33.

²⁴⁰ L'institut Amaury de la Grange, avait été agréé pour dispenser le PP1 pratique sur biréacteur.

aux instruments (IFR), 150 000 francs pour une Formation Pratique Complémentaire, 40 à 60 000 F pour une FTE, 10 000- 40 000 francs pour la préparation aux certificats théoriques du Pilote de Ligne. A l'issue de chacune de ces formations, les candidats pilotes sont présentés auprès du SFACT pour les épreuves pratiques, auprès de l'ENAC pour les épreuves théoriques. En fait, quelque soit le mode de préparation (état/privée/compagnie), les candidats subissent les mêmes épreuves. Le mode de certification est donc unique.

Cette diversité des organismes de formation a soulevé et continue de soulever une interrogation quant à la qualité de la formation reçue. Lucien Lavorel aborde le problème en affirmant que « le niveau quantitatif et qualitatif de la formation délivrée est très variable »²⁴¹ selon les écoles, sans toutefois proposer un long développement. D'ailleurs, cette question a traversé le milieu aéronautique, elle est régulièrement remise à l'ordre du jour par les syndicats et exacerbée par la presse spécialisée. Les organisations syndicales, après avoir « mené une enquête auprès de nombreuses écoles et des contacts avec l'administration et les compagnies aériennes »²⁴² se montrent très critiques à l'égard du système de formation. Leurs critiques portent tant sur la formation théorique que sur la formation pratique. Dans un article de presse relativement récent ²⁴³, il est mis en avant l'existence d'une formation privée à deux vitesses. Les écoles les plus prestigieuses « fournissent un cursus scolaire assez comparable, par sa qualité et son contenu, à celui dont bénéficient les Elèves Pilotes de Transport pris en charge par l'ENAC...on obtient ainsi des pilotes à deux vitesses, les uns formés par le SFACT, l'IAAG ou EPAG, l'Esma ; les autres sont en quelque sorte les victimes d'un système qui touche aussi bien à l'argent qu'au fondement même de

²⁴¹ Lucien LAVOREL, idem, p. 33.

²⁴² BELLOTI Jean, « *Transport aérien, an-2* », n° 346, Mars-avril 91, p. 112.

²⁴³ Aviation Internationale, n°1090, 1991.

l'enseignement, trop disparate, hétéroclite, mal contrôlé malgré la procédure des homologations »²⁴⁴.

En fait, la différenciation qualitative entre les formations dispensées au sein des écoles reste un problème soulevé et prend toute son acuité avec la Formation Pratique Complémentaire qui a finalement maintenant disparu. Les propos tenus par les pilotes sur les dérives du système sont nombreux :

« la FPC, il y a eu des écoles de toutes sortes qui ont proposé cette formation. Mais elle est faite par des instructeurs qui n'ont jamais jamais fait de la ligne. Il y a eu des méthodes de travail qui ont été appliquées souvent basées sur Air France, mais c'est peut être pas la meilleure façon d'évoluer. Et en plus les compagnies ont leur propre méthode en générale. Les gens qui ont passés leur FPC désapprennent tout ce qu'il ont appris pour apprendre la méthode compagnie, donc il y a quelque chose qui ne va pas. Toutes les écoles ont leur propre méthode. Il est vrai que le but c'est de passer le test. Mais c'est un peu limite. Ce test, c'est plus une affaire d'argent, qu'un test réel. Puisqu'à la fin les compagnies feront leur propre formation, donc je suis anti-FPC. Au départ, cette FPC coûtait cher. C'était de l'ordre de 160 000 francs quand même, ce qui n'est pas rien, même pour un jeune qui débute. Et puis, c'est très fluctuant, c'est ce qui me fait dire que ce n'est pas quelque chose de standard. On ne peut pas avoir une formation de 25 000 francs et une à 150 000. On ne fait pas la même chose. C'est pour ça que c'est une formation très bâtarde, plus basée sur une barrière mais une barrière financière, et beaucoup de gens ont gagné sur le dos des pilotes, et beaucoup sont au chômage. Maintenant, on est à la FTE, au travail en équipage mais là c'est monstrueux, le test c'est deux heures sur un simulateur, la formation c'est 40 heures sur simu, on ne voit pas trop la nécessité, c'est du temps perdu » (PP-IFR, Transport Aérien).

Par ailleurs, le coût de la formation laisse pour le moins au niveau du candidat des traces, il en marque l'histoire professionnelle. La totalité des pilotes interviewés issus de cette filière, ont évoqué le coût financier de leur formation, le coût des sacrifices consentis, certains acceptant un endettement extrême pour

²⁴⁴ Ibid., L'inflation des coûts de formation est de l'ordre de la multiplication par deux, en 90, un PP-IFR était facturé en moyenne à 350000-400000 francs, en 94, la facturation est de l'ordre de 250000-300000 francs.

optimiser la probabilité d'accéder à un emploi, d'autre refusant un investissement sur leur deniers personnels au-delà du brevet de Pilote Professionnel qualifié aux instruments (PP-IFR), trouvant le système outrancièrement abusif. Le sacrifice consenti peut laisser un goût amer, notamment lorsque le rapport contribution/rétribution reste défavorable même lorsqu'un emploi est trouvé, ou encore lorsque le surendettement a duré plusieurs années. L'extrait d'entretien qui suit, mérite d'être cité, il est pour le moins révélateur :

« J'ai attaqué la galère de l'IFR car je n'avais pas les moyens. J'ai commencé à emprunter. A l'époque, on pouvait passer l'IFR professionnel en monomoteur... ça me coûtait 30 ou 40 francs de la minute. Je me rappelle en fin de progression, c'était le tiroir caisse. Quand j'étais dans l'avion, j'entendais le tiroir caisse qui s'ouvrait, et je ne savais pas comment j'allais payer. Un jour, c'est une anecdote, l'instructeur qui était à coté de moi, commence à s'énerver car j'étais en retard dans mon travail. Il me dit "la balise dans combien de temps". Machinalement, je l'estimais à 10 minutes. Et je lui ai dit "la balise à 300 francs". Mais à l'époque, ça ne me faisait pas rire. Je l'avais dit sous forme d'une boutade mais une boutade amer... Donc j'ai fini par avoir mon IFR et là une autre galère a commencé, il fallait le payer. Evidemment, je me suis endetté comme c'est pas possible. J'étais en rouge de partout. j'avais emprunté à la banque, à des amis, paradoxalement pas à la famille. J'avais à l'époque essayé de tirer aux ASSEDIC car j'étais au chômage, et je faisais des petits boulots pour pouvoir m'en sortir, quand j'avais trop besoin d'argent, je cherchais n'importe quoi pour travailler. Je crois que ça irait plus vite de dire ce que j'ai fait, plutôt que ce que je n'ai pas fait. En gros, je vous citerais les principaux : j'ai été électricien sur chantier, agent de sécurité, convoyeur de fonds, à l'époque c'était à peine le SMIC, j'ai vendu des robes sur le marché. J'ai fait à peu près tous les petits boulots qu'on pouvait trouver... En faisant tout ça, ça me permettait de me refaire financièrement et de voler. Mais, j'ai été endetté pas mal de temps. (Ce pilote doit ensuite pour les nécessités de son exercice professionnel obtenir la qualification vol aux instruments sur bimoteur). Je n'avais pas encore fini de payer l'IFR mono, et en raclant les fonds de tiroir j'ai réussi à trouver de quoi financer une dizaine heures (sur bimoteur). Et de nouveau coup de fil dans différentes boites dont une sur la plate-forme de Lyon. Je leur ai dit "moi, il faut que je fasse l'IFR mais je n'ai pas de sous". La réponse a presque été instantanée, "si vous n'avez pas de sous, vous ne m'intéressez pas". Donc ils m'ont dit : "de toute façon pour faire l'IFR chez nous, il faut 20 heures". Je lui dit, "non je ne suis pas d'accord, on fait un vol ensemble, si après

le vol vous me dites qu'il faut 20 heures, possible, je l'accepte ou je ne l'accepte pas. Mais là, vous ne me connaissais pas comme pilote, vous ne savez pas ce que je veux, combien d'heures j'ai, et d'entrée vous me dites qu'il faut 20 heures, là je lui ai dit je ne suis pas d'accord". Il m'a dit "c'est la réglementation". Là, il tombait mal car j'étais spécialisé dans la réglementation et je suis même devenu très spécialisé la dedans. Alors je leur dit "si vous partez sur la réglementation, on peut parler des articles et je peux vous dire qu'il n'y a rien de défini dans la réglementation, rien qui m'oblige à faire 20 heures". Puis, j'ai pris contact avec une boîte de Mulhouse. Et le gars, il m'a dit, " je ne sais pas, il faut voir". Et là, je lui ai dit, "votre réponse me plaît, moi je vous propose une chose, je viens vous voir, on fait une heure ensemble et vous me dites". Il m'a dit "d'accord". J'ai investi dans une heure de vol (côté actuel moyen : 2500F/h). A la fin du vol, il m'a dit " pour moi c'est jouable mais je ne m'engagerais pas par contrat". J'ai dit " OK je joue, c'est parti". Et il m'a sorti, on a dépassé légèrement le budget à cause du convoyage, il m'a sorti à 11 heures de vols donc il a tenu ses engagements. Donc je me suis retrouvé avec un IFR bi. Et là aussi, la tension nerveuse est très très importante car quand j'ai passé mon test, je savais que je ne pouvais pas recommencer. Et je me rappelle ce jour là, à la fin du test, j'attends au parking, un test n'est jamais parfait, et je ne savais pas du tout si c'était bon ou pas. Et je reconnais que le testeur c'était rendu compte du problème, il a été sympa, pour une fois il m'a annoncé le résultat tout de suite, il m'a dit, alors monsieur, vous avez un galon de plus, alors là, ça allait mieux, comme ça, je me suis retrouvé PP, IFR BI, ITT, IPP » (PP-IFR, travail aérien).

Fort de son expérience personnelle, ce pilote pointe les risques de dérives du système de formation privée qui, fonctionnant comme un marché, repose sur la loi de l'offre et la demande. Ainsi, en période de faible demande de formation, le coût est d'autant diminué par divers moyens, pour la rendre davantage attractive :

« En 1982, j'ai eu la chance ou l'opportunité d'être un des premiers à partir aux Etats-Unis, grâce à Amaury de la grange, et faire une formation pratique aux Etats-Unis avec un instructeur français, mais au prix de l'heure de vol américaine, ce qui abaissait fortement les coûts ». (PP-IFR, transport aérien)

« La formation, vous savez le prix, maintenant, il se passe, la FPC disparaît fin juin, donc les écoles bradent des FPC, c'est tordu d'ailleurs. Donc on trouve des prix qui sont le tiers de ce qu'on trouvait avant. Une FPC au moment où je l'ai passé, ça coûtait

160000 francs, maintenant pour 70 000 francs sous réserve d'avoir un peu d'expérience quand même, maintenant on l'a passe, bon je ne sais pas si elle vaut la même chose mais on a le papier et je dirais que ça suffit »(PP-IFR-FPC, Transport aérien).

Ces dérives se sont accentuées avec la disparition du Brevet de Pilote Professionnel de première classe, préparé au sein d'une école d'Etat (et une école privée), selon un programme standardisé et éprouvé. Ces dérives sont perçues par nombre de pilotes comme un risque inéluctable du désengagement progressif de l'Etat :

« La tentation va être de faire comme dans les auto-écoles. Il va y avoir des dérives inacceptables pour tout le monde, pour les élèves. Il ne faut pas tomber dans les excès. Certains vont faire des heures plus qu'il n'en faut. C'est vrai qu'il y a des gens qui s'adaptent moins vite, ça arrive, si c'est une question de deux ou trois heures. Mais ça devient quelque chose d'inadmissible, il faut énoncer les tous les dangers, et c'est un grand sujet de notre profession ».(PL, transport aérien, Filière nationale)

Ces dérives témoignent du fait que le système méconnu de formation privée des pilotes reste instable. Cette assertion est vrai aussi pour les deux autres filières de formation : la filière compagnie (Ab-initio) est actuellement suspendue, la filière nationale sera modifié lorsque l'harmonisation des licences sera opérée à l'échelle de l'Europe²⁴⁵.

En guise de conclusion, le système de formation n'est pas construit sur un modèle de certification semblable à celui de l'Education Nationale. Le mode de certification est un mode professionnel qui ne s'inscrit pas dans les référents coutumiers des titres délivrés par l'Education Nationale : la durée d'étude n'est pas arbitraire, le niveau exigé à l'entrée n'est pas légalement fixé. La formation de pilote est finalement individualisée. Preuve en est l'entrée en stage pratique qui se fait tout au long de l'année en fonction de la charge de travail des pilotes

²⁴⁵ Ce que m'a confirmé le responsable de l'ENAC interviewé.

instructeurs et de la disponibilité des avions et du calendrier. La progression aussi est individualisée, le nombre d'heures de formation, au moins dans l'aspect pratique dépend de l'aptitude du candidat. Une latitude est aussi donnée aux candidats de décider partiellement de la progression de leur formation quelque soit leur filière. Ainsi, les élèves pilotes de transport préparent bien souvent eux-mêmes quelques certificats du brevet de pilote de ligne, avant même d'intégrer l'école.

Le système de formation français se caractérise par trois filières de formation, préparant aux mêmes titres, certifiés par le tandem ENAC-SFACT. Ce mode de certification unique compense mal les divergences de filière. Nous pouvons avancer que la différence majeure entre les filières réside dans une divergence des processus de socialisation : la filière ab-initio et la filière nationale visent dès le départ à former des futurs navigants en équipage, employé au sein de compagnie ²⁴⁶. La filière privée au contraire, assure uniquement une préparation à l'obtention des brevets et qualification selon les exigences de l'unique organisme testeur, le SFACT. Il n'y a pas d'obligation d'obtention ou de préparation des certificats théoriques du pilote de ligne, avant ou pendant le début de la formation pratique. Cette divergence mérite d'être soulevée car elle est en lien direct avec la question du placement à l'emploi, et même des déplacements au sein de l'espace occupationnel. Autour de la question du maintien de la rareté des titres, celui du brevet de Pilote de Ligne, de l'accessibilité des certificats théoriques de ce brevet se cristallisent des enjeux salariaux, culturels. La perte des privilèges du brevet de Pilote Professionnel qualifié vol aux instruments a aussi des conséquences directes sur le placement à l'emploi des pilotes qui en sont titulaires. Elle impose une montée en formation, rend nécessaire l'obtention d'une FTE (formation au Travail en équipage), et interroge sur les perspectives de placement à l'emploi des pilotes qui ne pourraient ou ne voudraient consentir à

²⁴⁶ Les futurs professionnels intériorisent tellement ce destin professionnel, que la majorité d'entre-eux en l'absence de placement à l'emploi réintègre le système universitaire plutôt que de tenter d'opérer dans les compagnies complémentaires et charters ou dans le travail aérien.

ce supplément de formation. Placements et déplacements à l'emploi sont à lire en lien avec les modes et niveaux de certification.

Les niveaux de certification nous informent des pratiques professionnelles des pilotes. Nous en avons d'ores et déjà donné des premiers éléments en soulignant l'existence de qualifications relatives aux circonstances de vol (vol aux instruments, vol en équipage, vol d'instruction) ou encore en montrant les privilèges professionnels relatifs aux brevets. Finalement, l'outil de production (comme production d'un vol) varie sensiblement selon les niveaux de brevet et de qualification : avions légers (pour le PP), avion de moins de 10 places (pour les PP-IFR), avion de moins de 20 places (pour les PP-IFR-FTE), avion de moyen tonnage et de gros tonnage (pour les PL). Cet outil de production présente également un degré de complexité et d'innovation technique contrasté, marqué par un héritage historique. Mais la production d'un vol, au moyen de l'outil particulier que constitue l'avion, un plus lourd que l'air, se fait selon des règles éprouvées dans le temps, règles qui fondent les pratiques professionnelles. Les pratiques professionnelles actuelles restent en partie héritière des pratiques passées et reposent sur une professionnalité commune à l'ensemble des pilotes quelle que soit leur position au sein de l'espace occupationnel.

CHAPITRE 4

PROFESSIONNALITE ET COMPETENCE DES PILOTES

Un détour historique s'est imposé pour saisir les pratiques professionnelles des pilotes, ce travail d'analyse des savoirs et savoir-faire mobilisés lors de l'exercice professionnel est à poursuivre par l'analyse de la professionnalité actuelle des pilotes. Les constats empiriques réalisés sur le champ nous ont permis de remarquer qu'il existait, quelle que soit la position occupée au sein de l'espace occupationnel, des techniques professionnelles communes à l'ensemble des pilotes. Notre observation trouva partiellement confirmation à la lecture des travaux de Lucien Lavorel : « sur le plan strict des tâches à effectuer, la charge mentale impliquée, les activités cognitives et sensori-motrices mises en oeuvre, sont sans doute comparables entre un pilote professionnel de première classe, et un pilote de ligne d'une grande compagnie. Surtout, l'observation resterait valable pour un pilote professionnel qualifié aux vols aux instruments, qui seul à bord d'un avion multimoteurs et compte tenu des restrictions réglementaires aurait à assurer l'ensemble des fonctions requises pour la conduite d'un vol aux instruments »²⁴⁷. Nonobstant, nous pensions poursuivre l'analyse comparative des tâches qui incombent aux pilotes en montrant les points communs mais aussi les divergences en fonction de la position occupée au sein de l'espace occupationnel, ou selon des variables tels que la catégorie d'appareil, le régime de vol, l'autonomie, la composition de l'équipage.

²⁴⁷ Lucien LAVOREL, « la qualification, un paradigme... », op cit., p. 12.

I - LES FONDEMENTS DE LA PROFESSIONNALITE : LES TECHNIQUES DU VOL

Pour appréhender le contenu du travail, les savoirs et savoir-faire requis pour l'exercice professionnel, il nous semble que la notion de professionnalité soit appropriée. Dans un article intitulé « à la recherche de la notion de professionnalité »²⁴⁸, Mireille Dadoy opère un travail historique sur cette notion en se référant à la notion italienne de professionalità. « Le vocable professionnalité n'a pas d'existence officielle en français, malgré son apparente consonance familière. Il a été créé de toutes pièces, il y a vingt ans, sur le modèle du mot italien »²⁴⁹; et il a pris historiquement des sens sensiblement différents. Chronologiquement, de l'après-guerre à 1960, « la professionnalité renvoie bien à la capacité professionnelle du travailleur, c'est-à-dire aux capacités professionnelles acquises par lui, avec, en toile de fond, le métier, défini comme un espace de connaissances et de savoir-faire pratiques de référence »²⁵⁰. Par la suite, cette notion se transforme quelque peu et intègre dans sa définition en plus des capacités professionnelles d'un individu, des qualités qui lui sont spécifiques telles que « la capacité d'adaptation et la polyvalence. Cette notion est alors brandie par les organisations syndicales »²⁵¹ qui revendiquent pour chaque travailleur un droit à développer ses capacités pour anticiper sur le futur. Puis, les analyses sur la professionnalité lui attribuent comme signification la potentialité d'un groupe à se faire reconnaître un niveau de qualification, et à organiser la progression de la capacité professionnelle de chaque membre. En fait, « La notion de professionnalité a en Italie correspondue en partie aux caractéristiques de l'évolution des systèmes de travail et aux rapports de force sur le marché du

²⁴⁸ Mireille DADOY, « A la recherche d'une nouvelle professionnalité », dans *Les métiers du Bâtiment*, rapport du Plan Construction et Architecture, 1989, p. 101.

²⁴⁹ Mireille DADOY, *idem*, p. 102.

²⁵⁰ Mireille DADOY, *idem*, p. 104.

²⁵¹ Mireille DADOY, *idem*, p. 105.

travail des différents types de travailleurs »²⁵². En France, « il n'est gardé de la notion de professionnalité que son sens premier relativement neutre de capacités professionnelles »²⁵³, et cette notion semble « se focaliser plus nettement sur les savoirs et savoir-faire »²⁵⁴ produits à la fois tant par la formation initiale que dans le cadre coutumier du travail. Ce concept nous paraît intéressant à mobiliser pour traiter du rapport au travail des pilotes. On définirait alors la professionnalité comme l'existence de capacités à la fois techniques (pilotage de l'avion), de capacités sociales (relations au client, aux membres d'équipage), de gestion (gestion du vol, de sa préparation). Toutefois, en fonction de l'activité professionnelle, ces capacités à mobiliser sont d'inégale importance, mais elles reposent néanmoins sur des savoirs et savoir-faire de base, communs à l'ensemble des pilotes.

1 - Les capacités techniques reposent sur des savoirs et savoir-faire de base communs à l'ensemble des pilotes

Le pilotage d'un avion requiert pour la réalisation d'un vol, une série d'opérations de base régies sur des règles de vol communes à l'ensemble des pilotes. On peut mettre en liste cette série d'actes techniques comme suit :

* la préparation du vol

- étude du vol (terrains de départ, itinéraire, terrain de destination, terrains de déroutement accessibles et adéquats en cas de difficultés)

- étude documentaire : collecte d'informations aéronautiques (notams...), des cartes nécessaires, d'un dossier météorologique, et dépôt d'un plan de vol si nécessaire (régime de vols aux instruments)

* la prise en compte de l'avion

²⁵² Guisto BARISI, « La notion de professionnalité pour les syndicats Italiens » dans *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Colloque de Dourdan du groupe de sociologie du travail, Maspero, 1982, p. 393.

²⁵³ Mireille DADOY, idem p. 110.

²⁵⁴ Mireille DADOY, idem, p. 108.

- visite prévol, contrôle des pleins de carburant et de lubrifiants, contrôle des documents de bord relatifs à l'avion et à l'équipage,

- Embarquement des passagers, du chargement, du fret, devis de masse et de centrage, indispensables à la préparation des paramètres de décollage.

* la conduite du vol proprement dite :

- mise en route de l'avion

- roulage : déplacement de l'avion du parking jusqu'à la piste en empruntant un taxi-way

- décollage

- phase de croisière/exercices aériens, avec suivi et gestion du carburant et de l'altimétrie

- descente et approche

- atterrissage

- retour parking

* la Clôture du vol

- formalités si nécessaire (clôture du plan de vol..)

- débriefing ou compte rendu.

Quel que soit l'objectif final du vol, le type de machine pilotée, ces opérations sont communes à l'ensemble des pilotes. Elles requièrent pour les réaliser une connaissance des règles du vol qui ont été « ancestralement » définies, nous l'avons souligné dans le chapitre 2. Ce qui laisse à dire par une formule laconique « *qu'un avion est avion, qu'un pilote est un pilote* ».

Cependant en fonction de l'activité professionnelle ou de la position au sein de l'espace occupationnel, il existe des divergences quant à la nature intrinsèque du vol (prestation de transport ou travail aérien, pilotage à vue, pilotage aux instruments), quant à la charge de travail qui incombe au pilote pour réaliser le vol (seul à bord ou en équipage) et quant à son autonomie par rapport au sol.

Aussi, selon la nature du vol à réaliser, travail aérien/transport aérien, diverses capacités seraient exigées des pilotes. Ces capacités ou savoirs et savoir-faire mobilisés varient en fonction des conditions particulières du vol :

- selon le régime de vol : à vue ou aux instruments
- selon le degré de dépendance vis à vis du sol, des organismes de contrôle
- selon la composition de l'équipage : vol solo/vol en équipage.

Ces conditions particulières de vol rendent indispensables la possession des titres minimaux, nous les avons présentés dans le cadre du troisième chapitre. C'est donc à la fois dans le cadre de la formation initiale au métier et dans le cadre de la pratique, que ces capacités se construisent, s'exercent et se renforcent. La pratique professionnelle mesurée en nombre d'heures de vol et non pas en années, traduit bien l'idée que la professionnalité se forge et se pérennise par l'utilisation répétée de la machine, par une pratique réitérée du vol.

2 - Les régime de vols : vol à vue et vol aux instruments imposent des techniques de vol spécifiques

Nous avons déjà évoqué à plusieurs reprises l'existence de deux types de régime de vol. Le vol à vue se formalise progressivement dès les années 1910 et le vol aux instruments trouve son origine et des débouchés avec le développement du transport aérien à partir des années 1920.

Le vol à vue impose pour sa réalisation de se référer à l'horizon naturel et au sol par l'identification de repères (route, voie de chemin de fer...) préalablement répertoriés. Il se réalise par définition, sans instrument de radio navigation, par la seule observation des espaces survolés qui doivent correspondre aux éléments représentés sur les cartes élaborées à cet effet. Les instruments à bord sont des

instruments de contrôle du vol. Seulement dans les faits, pour en faciliter son exécution, des systèmes de radionavigation (VOR) sont embarqués à bord des avions, notamment pour éviter au pilote de se perdre, premier écueil lié à ce régime de vol. Ce régime de vol présente une limite opérationnelle : il n'est pas réalisable par mauvais temps, puisque le passage dans les nuages est strictement interdit²⁵⁵. Par conséquent, son utilisation reste limitée aux activités de travail aérien, d'instruction de base (jusqu'au premier brevet professionnel), voire pour l'atterrissage par beau temps dans le cadre du transport aérien²⁵⁶. On parle alors d'approche à vue, qui permet de raccourcir les trajectoires de vol.

A l'inverse, le vol aux instruments repose sur une utilisation cumulée d'instruments embarqués, de système au sol de radionavigation et d'un service de contrôle aérien²⁵⁷. L'horizon artificiel remplace l'horizon naturel, seule référence indispensable au vol. L'avion est équipé d'instruments spécifiquement créés pour voler sans visualisation du sol. Et les systèmes de radionavigation ont pour objet de fournir aux pilotes les éléments qui leurs permettent de déterminer leur position. Ces systèmes peuvent être classés de façon logique en fonction de la distance à laquelle ils véhiculent l'information : navigation à grande distance, navigation à courte et moyenne distance, aide à l'atterrissage. Les opérations requises pour réaliser ce type de vol sont foncièrement différentes de celles requises pour le vol à vue. Elles reposent sur un usage précis de l'instrumentation de bord par un contrôle régulier des informations données par les instruments. Le pilote est en mesure de se diriger ou de vérifier le bon déroulement du vol. Il

²⁵⁵ Cet interdit s'inscrit dans une politique sécuritaire : le passage en vol à vue dans un nuage met en danger le pilote et les passagers. Le pilote s'il passe dans un nuage perd ses références extérieures et notamment l'horizon naturel qui pour un pilote en VFR est le principal « instrument de pilotage ». Il lui est alors difficile de maintenir l'avion dans une position « normale », le risque est qu'il se retrouve hors du domaine de vol et qu'il ne maîtrise plus son avion dans l'espace, pour finalement se retrouver dans une situation difficilement gérable (exemple en vrille). En vol à vue, il est alors interdit de traverser les nuages, les pilotes se doivent de les contourner et ils apprennent à le faire, puisque que le contournement du nuage produit une modification de la trajectoire de vol.

²⁵⁶ Les pilotes de transport éprouvent toujours un plaisir renouvelé à pratiquer l'atterrissage à vue sur avion gros porteur.

²⁵⁷ Sans le service de contrôle aérien, ce type de vol est irréalisable en toute sécurité.

s'appuie aussi sur des cartes particulières élaborées à cet effet. Par exemple, la carte de radionavigation FIR représente l'ensemble de l'espace inférieur français. Sont fournies les limites de zone de contrôle ainsi que les fréquences utilisées pour le contrôle de chaque zone, l'implantation des aides radioélectriques, les routes magnétiques et l'implantation des différents terrains. L'approche et l'atterrissage sont des étapes délicates du vol IFR. Pour les faciliter, des procédures ont été strictement élaborées et doivent être appliquées par les pilotes. La procédure d'approche de l'aéroport (ou de l'aérodrome) aux instruments est une série de manoeuvres prédéterminées, à effectuer en utilisant uniquement les instruments. Elles sont extrêmement codifiées, établies de manière précise pour éviter les collisions en vol, et avec le sol, dépasser des conditions météorologiques mauvaises, en fait, pour assurer la sécurité, dans une certaine limite de minima opérationnels. Ces minima opérationnels varient en fonction de l'entraînement des pilotes, des compagnies, de l'avion et de l'aéroport. Pour exécuter correctement ces procédures, le recours à des calculs est indispensable (calcul du taux de descente en fonction des données, calcul de position...), calculs qui font appel à des connaissances trigonométriques, à l'application de formules mathématiques...niveau cognitif sur lequel repose sans doute « *le mythe des pilotes forts en math* » (PP, travail aérien).

3 - Les rapports air-sol : un sentiment d'autonomie ?

La description rapide de deux types de vol est le moyen retenu pour décrire les rapports entretenus entre les pilotes et les services de contrôle aérien (rapport air-sol).

Un vol commercial type se déroule comme suit. Au moins une heure avant le départ, le commandant de bord dépose un plan de vol, « document international

qui comprend notamment l'identification de l'aéronef, l'aérodrome de départ et l'heure de départ, la route suivie avec les heures estimées de passage à des points de compte-rendu, l'aérodrome de destination avec l'heure prévue d'arrivée »²⁵⁸. Ce plan de vol est ensuite transmis aux autorités compétentes et concernées le long de la route, et à l'aéroport de destination. Le plan de vol accepté, le commandant de bord est autorisé à rouler sur la piste et à décoller, il doit ensuite entrer en contact avec le contrôle d'approche qui lui donne alors les instructions pour rejoindre sa route et son niveau de vol. D'autres transferts radio auront ensuite lieu entre le contrôle d'approche et le contrôle régional puis entre contrôles régionaux contigus. Ces transferts donnent lieu à des échanges d'informations ou d'instructions avec l'équipage de l'aéronef. Si l'avion dispose d'un transpondeur, le contrôle aérien connaîtra en permanence les caractéristiques essentielles du vol telles que la position, l'altitude, la vitesse...de l'avion.

A l'opposé, lors d'un vol relevant du travail aérien, les rapports du pilote avec le sol restent peu nombreux. Ils existent à l'abord et à l'atterrissage sur les aérodromes contrôlés ou encore pour des opérations de largage. Dans ce dernier cas, le pilote est alors en contact avec des organismes centraux de contrôle pour demander l'autorisation de larguer. L'autonomie reste cependant plus importante. Elle donne un sentiment de liberté. Le pilote a la sensation de vivre l'expérience ancestrale du vol indépendant, sans lien avec les infrastructures et organismes de contrôle au sol.

Lors des entretiens, les pilotes ne saisissent pas l'occasion d'évoquer leurs rapports avec les organismes de contrôle. Ils focalisent davantage leurs propos sur l'utilisation qu'ils font de l'avion, seul à bord ou en équipage. Est-ce à dire que les contraintes exercées par le contrôle ne sont pas vécues comme telles. Que les

²⁵⁸ Jack DUCHEMIN, « Réflexions sur l'attribution des créneaux horaires en aviation », *Transport*, n°356, nov-décembre 1992, p. 364.

pilotes continuent à percevoir leur activité professionnelle comme une activité relativement libre ? Les pilotes ont-ils l'impression que les rapports qu'ils entretiennent avec le service de contrôle aérien sont distendus de type « Icare » pour reprendre la terminologie utilisée par Alain Gras et son équipe. L'analyse d'Alain Gras, relative à la « structure latente de l'imaginaire technologique des rapports entre l'air et le sol »²⁵⁹, met en avant l'existence de deux types-idéaux : le « type Icare et le type Oiseau Mécanique »²⁶⁰. Les caractéristiques du premier sont définies comme suit : la décision est laissée au pilote, ce dernier perçoit l'espace ambiant et une grande part de l'environnement, il n'est pas contraint d'emprunter des couloirs aériens, et est soumis à un simple guidage d'approche. A l'opposé, sous le type « Oiseau Mécanique », l'avion est guidé et contraint tout au long de son vol, les routes sont obligatoires et décidées au sol, la régulation est généralisée, l'avion est totalement asservi et pour en faciliter les guidages, des communications sol-sol sont instaurées.

L'activité des pilotes dans le cadre du transport aérien tend à s'inscrire sous le second modèle plutôt que sur le premier, laissant au pilote un poids décisionnel peu important dans les interactions avec les autres avions. Pourtant, les pilotes dans leur discours restent peu loquaces sur les opérations de contrôle aérien. En forçant le trait, on peut dire qu'ils en gommement l'existence. Comment l'expliquer ? On avancera plusieurs pistes d'interprétations :

- C'est un effet de la technique de recueil des données. Le questionnaire propositionnel laisse peu de place aux services de contrôle aérien, les pilotes interviewés ne saisissent pas l'occasion d'évoquer leurs relations avec les contrôleurs.
- Les relations Air-Sol, même si elles existent, ne seraient pas vécues comme constitutives de l'exercice professionnel. Ce qui expliquerait l'absence d'évocation

²⁵⁹ Alain GRAS, « La surcharge du trafic aérien et sa régulation, un défi majeur pour l'avenir de l'aviation civile », *Futuribles*, n°167, Juillet-Aout 1992, p. 73.

²⁶⁰ Alain GRAS, *ibid.*, p. 73.

dans les discours. Dans le même sens, l'environnement professionnel immédiat reste peu abordé (relation avec le Personnel Navigant Commercial, avec le personnel au sol...). Les pilotes adoptent une attitude égocentrique, préférant structurer leurs propos sur les rapports particuliers qu'ils entretiennent avec l'avion. N'ont-ils pas un métier si passionnant, si prestigieux ? Et les autres professionnels ont pâle figure. Dans le jeu de la mise en scène que peut produire un entretien, les pilotes essaient de réintroduire une reconnaissance qu'ils sentent émoussée.

- L'équipe d'Alain Gras sur cette question des rapports entre pilotes et contrôleurs n'adopte pas d'avis²⁶¹ tranché. « Les pilotes ont une vision plutôt positive du contrôleur aérien, et c'est une relative surprise par rapport aux résultats de l'analyse qualitative. Dans les entretiens, les pilotes se défoulaient en termes parfois assez virulents contre les contrôleurs. On retrouve peu cet aspect polémique dans ces premiers résultats chiffrés. Peut-être pilotes et contrôleurs font-ils en définitive plus partie du même monde, de la même famille que cela n'était apparu dans un premier temps ». ²⁶²

Finalement, le travail rhétorique des pilotes sur leur activité professionnelle s'inscrit dans une perspective singulière : une relation enchantée à l'avion, perspective qui laisse peu de place à l'environnement professionnel. De plus, le discours que les pilotes adoptent est un discours de légitimation d'un métier en crise. Ce discours a un rôle fondamental : l'explicitation de leurs pratiques. Ils relèguent alors les pratiques professionnelles des autres acteurs du champ au second plan. Et ils semblent préférer laisser croire en l'existence d'une liberté de vol.

²⁶¹ L'utilisation de ce terme est peu scientifique, si tant est que la sociologie le soit. Mais les données contradictoires sur cette question, ne rendent pas l'utilisation impropre de ce terme.

²⁶² Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie L. POIROT-DELPECH, Victor SCRADIGLI, *Face à l'automate, le pilote, le contrôleur et l'ingénieur*, Publication de la Sorbonne, 1994, p. 129.

4 - Vol solo versus vol en équipage

Alors que les opérations basiques du pilotage ou encore l'autonomie vis à vis du sol sont relativement peu abordées par les pilotes interviewés, la distinction entre le vol seul à bord et le vol en équipage est évoquée comme deux pratiques antagonistes de vol qui correspondent d'ailleurs à des qualifications différentes²⁶³. Les pilotes opposent ces pratiques en termes de responsabilité : le vol seul à bord induit une responsabilité entière du pilote, puisqu'il ne peut bénéficier ni du soutien d'un coéquipier pour se décharger d'une partie des tâches, ni de son contrôle, le coéquipier s'assurant de la bonne réalisation des procédures :

« Lorsque l'on est seul à naviguer, que l'on est seul face aux problèmes, il faut trouver une solution, plus qu'en France et plus qu'ailleurs ça pardonne moins. On ne peut pas se tromper dans le métier. Mais il y a aussi le mauvais côté des choses, de voler seul. C'est qu'il y a des mauvaises habitudes qui peuvent se greffer là dessus et engendrer à l'inverse de ce que je viens de dire, des problèmes de sécurité. C'est bien de savoir se débrouiller tout seul mais on a des périodes critiques, des tas de choses que l'on fait de moins en moins, du fait que l'on est seul à bord et du fait qu'il n'y a pas de contrôle régulier... Un peu l'image fantasque du pilote qui va monter avec sa bouteille de whisky dans la poche... A la fin, je montais dans un avion comme dans une voiture, je partais sans chercher dans les cartes, je n'avais plus besoin de cartes ni de rien... » (PP-IFR, Transport aérien, compagnie complémentaire et charter)

Paradoxalement, le vol solo, parce qu'effectué sur des avions petits porteurs, ne bénéficie pas de renommée, même s'il requiert une charge de travail lourde à supporter seul. C'est davantage, le vol en équipage, parce qu'effectué sur des avions moyen et gros porteurs, dans le cadre structuré d'une compagnie qui jouit d'un crédit relativement partagé par le milieu professionnel et d'un prestige social incontesté. Dans l'extrait qui suit, le pilote interviewé pointe bien ce paradoxe :

« Le jeune pilote va arriver en ligne, et il aura fait quelques vols solos, souvent en binôme, le binôme c'est formateur parce que l'un corrige son copain, mais ils seront toujours à deux. En IFR, il n'y a pas de

²⁶³ Cette assertion confirme la tentation égocentrique des pilotes : ils préfèrent aborder le rapport à la machine qui est somme toute différent selon que le pilote est seul à bord, ou avec un coéquipier.

solo en formation, après il arrivera en FPC puis en ligne, c'est-à-dire à 2 ou à 3 dans le cockpit. Et, s'il ne fait pas l'effort de revenir à la petite aviation, il aura une dizaine d'heures solo. Mais ce garçon va se mécaniser à une tâche, s'adapter à différentes machines et dans dix ans, il sera commandant de bord. Vous voyez un peu ce parcours là, par rapport à un type qui aura eu, qui sera passé par éventuellement des clubs, par différentes machines, qui aura acquis ses certificats, ses examens. Et un jour, il va se voir confier un petit bimoteur, il ne volera pas à une altitude très importante, il va se balader dans la turbulence, dans le givre. Il va voler seul avec ses passagers ou seul avec son fret. Vous en avez comme ça qui partent toutes les nuits avec des avions pour aller chercher des journaux à Amsterdam, à Londres, pour des « chronos-post » des choses comme ça, tout seul à bord, il est obligé de s'assumer tout seul. Mais dans l'esprit des gens, il y aura le grand pilote, celui qui est en ligne et l'autre, qui n'a pas eu les possibilités, qui aura une expérience fabuleuse du vol et surtout une expérience où il sera le patron, le décideur de son vol, avec la machine qui givre, qui ne tient pas les turbulences. Et je serais plus humble devant ce pilote là »(PP, Travail aérien).

La responsabilité entière de la machine sans l'appui de l'équipage et donc l'expérience de vol seul à bord restent peu valorisées par le sens commun qui privilégie l'activité du pilote de ligne. D'ailleurs, certains pilotes de ligne (filère compagnie, filère nationale) répugnent semble-t-il à pratiquer le vol solo :

1) leur formation initiale est rapidement orientée vers le vol en équipage, ils restent peu accoutumés et sensibilisés à l'exercice en solo. Ils en ont réalisé un nombre minimal d'heures dans le cadre de leur formation. Et ils perçoivent d'ailleurs les exigences de la pratique du vol solo comme en décalage avec leur pratique professionnelle future :

« Pour avoir une licence en France comme l'IFR qui est vraiment la grosse marche à franchir en formation pilote, la particularité française c'est qu'à l'épreuve nationale, vous devez opérer seul à bord. Ce qui est en totale opposition avec ce que vous allez faire après, en ligne. Là, il n'est pas question d'être seul à bord, c'est toujours du travail en équipage. Donc, c'est un hiatus qu'il y a dans la formation, vous êtes censé vous débrouiller seul mais ça ne correspond pas avec ce qui va se faire par la suite. C'est ça le problème, on est obligé de jouer le one man show pour l'épreuve officielle et ensuite, au moment du PP1, on est en équipage puisque là, on apprend le travail en ligne » (PL, Transport aérien).

2) Leur intégration relativement rapide et liminaire en compagnie, les met sous la responsabilité d'un commandant de bord, donc les soumet à la pratique du vol en équipage avec les contraintes qu'il comporte :

« Dans la formation actuelle, il y a une évolution tout de suite vers le travail en équipage donc tout de suite on retrouve ce problème de travail en équipage, de répartition des tâches. Dès que j'ai été commandant de bord, la compagnie avait instauré le système d'une répartition des tâches. Il fallait autant que faire se peut répartir équitablement les tâches. Mais le copilote reste sous la responsabilité du commandant et si le copilote travaille comme un cochon, c'est tout...Au niveau de la notion de travail en équipage, des compagnies, pas des moindres, ont gardé l'image du commandant de bord de droit divin, et là, ça ne va pas rater les problèmes relationnels. Quand je parle de commandant de droit divin, je fais référence aux pratiques d'une grande compagnie nationale ancienne²⁶⁴, et d'une jeune compagnie récente²⁶⁵. Dans d'autres compagnies, on réussit à avoir une standardisation d'une répartition des tâches rigoureuse, et équitables, mathématiquement pas égalitaire mais équitable » (PL, transport aérien).

Au total, les opérations basiques s'appuient sur des savoirs et savoir-faire notablement communs à l'ensemble des pilotes. Toutefois le vol en équipage ou solo, le régime de vol (à vue ou aux instruments), dans un contexte environnemental donné (autonomie air/sol) reposent sur des savoirs et savoir-faire spécifiques et par la-même sur des capacités professionnelles particulières. La professionnalité se particularise alors en fonction de la position occupée au sein de l'espace occupationnel, il s'agit alors d'identifier ces capacités professionnelles sui-générés.

²⁶⁴ Ce pilote sans la nommer fait référence à la compagnie Air France.

²⁶⁵ Il s'agit de la compagnie Air Outre Mer.

II - POSITIONS AU SEIN DE L'ESPACE OCCUPATIONNEL ET PROFESSIONNALITE REQUISE

Préalablement rappelons la définition de la professionnalité que nous avons retenue. La professionnalité s'appréhende comme l'existence de capacités à la fois techniques (pilotage de l'avion), capacités sociales (relations au client, relations avec les membres de l'équipage), capacités de gestion (gestion du vol, de sa préparation). Cependant en fonction de l'activité professionnelle, le poids respectif des capacités requises se révèle d'inégale importance. Pour synthétiser notre propos, nous avons élaboré un tableau schématique des capacités requises pour assurer efficacement et en toute sécurité les missions confiées au pilote selon la position qu'il occupe.

Schéma 1 : Capacités requises et position occupée

Capacités	Techniques	Sociales	De gestion
Travail aérien stricto sensu	+	-	-
Instruction aérienne	-	+	-
Aviation d'affaires,	+	-	+
Transport aérien	+	+	-

+ : Capacités indispensables à mettre en oeuvre pour assurer la réussite de la mission. En forçant le trait, on peut même avancer l'idée que ces capacités sont vitales.

- : capacités à mettre en oeuvre, sans caractère fondamental.

1 - Les capacités techniques

Exigées quelle que soit la position occupée, ce qui fait dire à certains employeurs interviewés qu'un pilote est avant tout un technicien, les capacités techniques ont sensiblement une spécificité selon l'activité professionnelle. Même

si ces capacités sont partagées par tous les pilotes lors de leur exercice professionnel.

Savoir manoeuvrer

Missionné pour réaliser de l'épandage agricole, de la photographie aérienne ou toutes autres activités de même nature, le savoir faire du pilote, exerçant dans le travail aérien, repose sur une capacité à exercer son activité en régime de vol à vue, seul à bord, en manoeuvrant l'avion à très petite vitesse, à très basse altitude, largement en dessous des altitudes de vols minimales autorisées dans le cadre du transport aérien. Ces conditions le mettent dans une situation parfois proche du décrochage et l'exposent au risque du crash :

« C'est un métier très amusant, qui demande de la précision, énormément d'attention car on travaille très bas, et qui également est absolument drôle. On fait presque le maquignon, qui va discuter dans les champs avec les fermiers pour savoir ce qu'on va faire. Donc là, sur le plan humain, c'est très amusant. C'est un métier par contre où il faut être très très vigilant, car c'est assez dangereux. C'est dangereux parce qu'on travaille bas. Pour vous donner un exemple, on travaille en dessous des lignes à haute tension. Comme il n'est pas question de contourner les lignes, on passe en dessous, il faut donc être très vigilant. Mais ça n'a rien d'un métier de surhomme, il faut l'avoir fait pour se rendre compte que c'est tout à fait faisable mais c'est un métier où il faut être conscient et être très vigilant » (PP-IFR, travail aérien).

Ce type d'exercice professionnel nécessite une maîtrise absolue de la conduite de la machine, et notamment un savoir manoeuvrer dans des configurations périlleuses, à très basse altitude, en contournant les obstacles. En aviation, l'altitude c'est la sécurité. Voler haut permet d'avoir un temps de réaction plus long dès lors qu'un problème se présente. Aussi, le vol à basse altitude est celui qui est le plus dangereux. Et il est rendu d'autant malaisé à gérer que l'avion est chargé d'essence et de produits toxiques à larguer :

« Si vous interrogez un pilote de travail aérien, ce sont des gens qui prennent des risques terribles, ils ne sont pas inconscients mais c'est leur métier qui exige cela. Je parle du saupoudrage, certains prennent

des risques calculés, lorsqu'on sait que l'on fait un métier dangereux, tout est calculé. Ces gens prennent des risques car ils doivent travailler très près du sol, ils auront des vues différentes du métier. Ils volent à basse altitude, en monomoteur. Quand ils décollent avec un plein d'essence et le réservoir plein, il faut voir ce qu'ils ont comme produit, c'est hautement toxique. Mais je pense que ce sont des gens passionnés qui n'aiment pas en parler. C'est fabuleux, et dans le travail aérien et le saupoudrage agricole, il y a de la casse, c'est comme le pilote de formule 1, c'est peut-être l'attrait du métier » (PL, Transport aérien).

Les risques encourus par les pilotes effectuant des opérations de travail aérien sont connus et reconnus par l'ensemble des pilotes quelle que soit leur position professionnelle. Cependant dans leurs discours, les pilotes de travail aérien ne focalisent pas leurs propos sur ce risque professionnel. Tout au plus, il y a affirmation d'un danger qu'il s'agit de neutraliser par une vigilance accrue lors de la réalisation de l'exercice professionnel. L'exercice professionnel repose avant tout sur des capacités techniques de vol, en l'occurrence une habilité à manoeuvrer l'avion pour en maximaliser l'usage. L'altitude (élevée) et la vitesse (importante) concourent à la sécurité du vol, or dans le cas présent, le risque professionnel est important puisque l'altitude et la vitesse sont relativement basses. Tout l'art du pilotage repose alors sur une capacité à manoeuvrer l'avion. Le pilote est avant tout un manoeuvrier, qui mobilise un savoir-faire ancestralement éprouvé.

Savoir récupérer l'avion

Une des spécificités de l'activité d'instruction, c'est qu'elle laisse peu de place au pilotage direct de l'avion pour celui qui l'exerce :

« J'ai fait 18 ans d'instruction. Le problème de l'instruction, c'est qu'à la fin, on ne pilote plus. Encore au début, lorsque l'on instruit des brevets de base (premier niveau de brevet amateur), on pilote un peu car on fait des démonstrations. Lorsqu'on fait de l'instruction TT (second niveau de brevet amateur), déjà, on pilote moins. Et lorsque l'on passe à de l'instruction PP (pour les pilotes professionnels), là on ne touche plus les commandes. On a affaire à des personnes qui

savent piloter et il s'agit alors de leur apprendre des procédures, des méthodes, donc un gars qui aime bien le pilotage, il n'en fait plus » (PP-IFR, travail aérien).

Cependant le pilote instructeur, notamment celui qui enseigne les bases du pilotage (en aéro-club, ou en école professionnelle) se doit de rester constamment vigilant et avoir suffisamment d'habileté pour récupérer l'avion, mis dans une configuration délicate, à la suite d'une erreur commise par l'élève. Les capacités techniques requises sont particulières : savoir remettre l'avion dans son domaine de vol :

« Lors des premières séances d'instruction, il faut rester extrêmement vigilant, notamment en phase d'atterrissage, et récupérer l'avion si nécessaire. Certains pilotes-instructeurs interviennent avant que l'erreur soit faite, il laisse peu d'initiative à l'élève. Moi, je préfère laisser faire l'élève, pour qu'il voit son erreur, et intervenir, ce qui est finalement plus stressant, mais plus formateur pour l'élève » (PP-IFR-FTE, travail aérien).

Les capacités techniques ne sont pas utilisées de manière constante, mais elles le sont dans des situations périlleuses.

Savoir respecter des procédures

Ce sont les procédures établies pour le vol aux instruments, pour l'approche, le décollage et l'atterrissage, pour la navigation...que les pilotes se doivent de respecter scrupuleusement. Le vol se fait selon des procédures codifiées, utilisées par l'ensemble des pilotes²⁶⁶, même si sur des points de détails, elles peuvent être spécifiques à chaque compagnie :

« Il y a une méthode à appliquer qui est utilisable avec tout le monde et l'on doit pouvoir tourner tous ensemble. On travaille tous pareils. Toutes les méthodes se ressemblent. Il y a un manuel d'exploitation dans lequel tout y est expliqué. Mais en gros, on fait souvent pareil ici que dans les autres compagnies. Il y a un petit truc avec lequel je ne suis pas d'accord à Flandres Air : c'est au niveau de la panne moteur. Lors d'une panne moteur, il y a des actions à faire que j'ai apprises à

²⁶⁶ Il en est de même pour les pilotes d'aviation d'affaires. Les procédures concernent avant tout l'activité de transport aérien.

l'école. Et puis, je connais d'autres compagnies qui font comme ça. C'est le gars qui ne pilote pas qui traite la panne moteur, qui touche aux manettes et celui qui avait les commandes ne fait rien. Ici, c'est l'inverse, même si globalement on traite la panne de la même manière. Après il y a des détails d'ordre ou du style : éteindre telle lumière ou tel phare, durant la descente. Alors que dans une autre compagnie, ils vont dire, il faut l'allumer. Il y a des compagnies qui disent qu'il faut garder les phares allumés en remontée après décollage ou en descente, en dessous de 10 000 pieds. Dans les check-lists, ce type de petits détails n'est pas spécifié, c'est plutôt dans le manuel d'exploitation. Il faut donc utiliser la méthode compagnie et l'apprendre »(PP-IFR-FPC, Transport Aérien).

Ces procédures nécessitent de la part du pilote leur strict respect. Cette rigueur d'application facilite le maintien des capacités de pilotage. D'ailleurs, pour favoriser la stricte observance des procédures, un changement de coéquipier à chaque vol ou une rotation des membres d'équipage est instaurée. Le travail en équipage oblige par les effets de contrôles mutuels qu'exercent les pilotes les uns sur les autres, à des interventions standardisées :

« Si on veut que la population du personnel navigant technique aille de façon homogène et applique correctement les méthodes, il faut un grand brassage, il faut que tout le monde vole avec tout le monde, sinon, il y a obligatoirement dérive, inéluctablement » (PL, Transport aérien).

La rotation sur les lignes opère à l'identique. Chaque pilote est affecté à un avion qui est affecté à plusieurs lignes. Cette rotation facilite également le respect des procédures en obviant, tant que faire se peut, toute monotonie de vol :

« Quand on est affecté à une ligne, je dirais qu'on néglige. On néglige plus quand on fait régulièrement la même ligne. Même pour nous, quand on revient à Paris, on néglige plus de relire toutes les fiches de procédures parce qu'on les connaît par coeur. Mais le jour où il y a quelque chose qui change²⁶⁷, si on vole avec quelqu'un qui l'a vue dans la doc (la documentation), c'est très bien, sinon ! » (PL, transport aérien).

²⁶⁷ Des cartes et données relatives à chaque terrain (aérodrome et aéroport) sont régulièrement réactualisées et transmises aux pilotes. Charge à eux de vérifier si des modifications souvent peu importantes sont intervenues sur leur aéroport d'arrivée. L'un d'entre eux précise : « Ces modifications sont 999 fois sur 1000 anodines, sinon, ça nous est notifié par NOTAM » (PL, transport aérien).

In fine, le maintien de la professionnalité technique est conditionné par une lutte de chaque instant contre des habitudes professionnelles et contre une routinisation excessive des pratiques. Chaque pilote doit se forcer à lire et relire ses check-lists (listes de procédures de contrôle), consulter sa documentation, même s'il pratique régulièrement l'aéroport. La routine, car elle diminue la vigilance, est un piège qui est minimisé par une organisation rigoureuse du travail et/ou par un changement d'équipage. La sécurité des vols passe par une éviction des pratiques routinières. Le respect des procédures est un moyen efficace de lutter contre les habitudes. Le risque de l'habitude existe : c'est l'oubli ou les fausses manoeuvres, autant de négligences qui peuvent se révéler dramatiques²⁶⁸.

2 - Les capacités sociales

Manifestes chez les pilotes-instructeurs, les capacités sociales sont une composante de la professionnalité des pilotes. Peut-être moins valorisée, cette fonction relationnelle prend deux formes : une forme commerciale (relation au client) et une forme confraternelle (relation avec les autres pilotes).

Les relations au client

Les capacités sociales comme relations au client sont au coeur de l'activité d'instruction.

²⁶⁸ On peut rappeler ici un accident célèbre pour une fausse manoeuvre grossière (de débutant). C'est celui du Trident de la compagnie britannique BEA, le 18 juin 1972. « D'après l'enregistreur de vol, l'avion quitte le sol normalement. Le pilote automatique est engagé à 350 pieds. 74 secondes après le décollage l'avion vire à gauche et le commandant transmet « nous sommes en montée autorisée ». A la 93ème seconde, le copilote doit rentrer les volets et réduire la poussée. C'est seulement à la 114-ème seconde que le levier des volets de bord d'attaque est manoeuvré sur rentré ; ce qui met l'avion en conditions de perte de vitesse. Deux secondes après, le dispositif de sécurité déplace le manche vers l'avant, ce qui entraîne le déclenchement du pilote automatique. L'avion plonge rapidement, quelques secondes plus tard, c'est le crash. Bilan : 118 morts ». Bernard Violet, *Attachez vos ceintures, La Vérité sur la sécurité aérienne*, Plon, 1990, p. 153. Le pilote n'a pas rentré les volets suffisamment tôt alors qu'il avait réduit la poussée, il met donc l'avion en perte de vitesse puisqu'il augmente la trainée. La procédure, apprise dès les premières heures de formation est de rentrer les volets puis de réduire la poussée.

Pour rappel, les activités d'instructions se pratiquent à plusieurs niveaux :

- au niveau non professionnel comme formation primaire au pilotage, au sein d'aéro-clubs et d'écoles de pilotage ;
- au premier niveau professionnel comme formation au métier selon trois règles fondamentales, la sécurité, l'efficacité et le confort des passagers, au sein d'écoles privées, des centres d'Etat, et jusqu'à récemment d'aéro-clubs²⁶⁹ ;
- au second niveau professionnel comme formation au régime du vol aux instruments, au sein d'écoles privées et de centres école d'Etat,
- au troisième niveau professionnel comme formation au vol en équipage, au sein d'écoles privées, d'Etat et de compagnies,
- au dernier niveau professionnel comme formation continue en compagnie .

Si la relation à l'instructeur se fonde sur un rapport pédagogique d'enseignant à élève, il n'en demeure pas moins que cette relation s'inscrit aussi dans un rapport personnalisé à l'élève qui est souvent le client²⁷⁰. Cette personnalisation du rapport au client est d'autant plus accentuée que l'apprentissage s'apparente à une activité de loisirs. Elle peut alors tendre vers une « amicalisation » de la relation :

« Quand vous êtes instructeur, ou chef-pilote dans un aéro-club, vous avez l'occasion de rencontrer toutes sortes de personnes, du facteur au gros industriel, en passant par des enseignants, des membres des professions libérales...C'est ce qui fait aussi l'intérêt du métier. On lie connaissance, on sympathise avec beaucoup de monde appartenant à des milieux différents » (PP-IFR, travail aérien).

« Le travail d'instructeur est un travail sympa, si on a des clients qui sont d'abord suffisamment sympathiques et compétents, doués, finalement là, ça va. Mais on ne tombe pas toujours sur des gens sympathiques, on ne choisit pas ses clients »(PP-IFR, travail aérien).

« On peut admettre que dans les aéro-clubs, c'est l'aspect loisirs, il y a du bénévolat, on refait le monde au bar de l'escadrille. Même quand

²⁶⁹ Nous l'avons déjà évoqué dans le chapitre relatif à la formation, les exigences requises (qualité de l'infrastructure au sol, salles spécifiques, qualité du matériel pédagogique, du matériel volant...) sont de natures à rendre plus que difficile la préparation du brevet professionnel en aéro-club.

²⁷⁰ Sauf l'instruction réalisée en compagnie, voire au sein des centres écoles dans le cadre de la filière nationale.

vous travaillez en club, il faut s'investir totalement, il n'y a pas de week-end, il n'y a pas de vacances d'été, et les gens ne comprennent pas que vous effectuez un métier et me tape sur l'épaule en disant, je ne comprends pas comment tu fais pour ne pas payer pour voler »(PP, travail aérien).

La première spécificité du métier d'instructeur est donc de reposer sur une relation privilégiée, personnalisée au client, inhérente aux conditions d'apprentissage. Mais cet apprentissage nécessite pour se réaliser d'autres capacités sociales :

- comme capacité de compréhension des difficultés de l'élève et d'adaptation à sa personnalité psychologique : *« Un instructeur n'a jamais les mêmes élèves, être instructeur, il n'y a pas de routine, chaque élève a sa propre personnalité, c'est à l'instructeur de s'adapter au stagiaire. Le métier d'instructeur, c'est un métier de psychologue, savoir analyser, se demander pourquoi un stagiaire ne progresse pas, voir s'il y a un problème. Et quand il y en a un qui a un problème, je lui demande de le résoudre, et dire dans ces cas là : « arrête de voler et tu reviens après, car les heures, tu les gâches ». C'est à l'instructeur de faire ce travail » (PP-IFR, travail aérien).*

- comme capacité d'établir des relations constructives avec l'ensemble des élèves, les problèmes relationnels pouvant entraver l'exercice professionnel : *« Au SFACT, je devais avoir des problèmes relationnels avec certain stagiaire, il y a eu un incident avec un groupe de jeunes stagiaires en particulier des filles que j'avais en instruction. Elles avaient un comportement provocateur. Elles venaient en briefing bras dessus, bras dessous. C'était assez. Je ne trouve pas le mot, moi je ne trouvais pas ça normal, ça c'est mal passé avec les stagiaires. Et je n'ai pas apprécié que la direction du SFACT en fait, ne soit pas plus rigoureuse. Quand j'ai téléphoné à l'EPAG pour expliquer que j'avais des difficultés, ils m'ont dit que c'est normal si vous n'avez pas fait un minimum de formation, ça ne peut pas bien se passer » (PL, travail aérien).*

Cette composante de la professionnalité s'acquiert par l'expérience. L'expérience est plus formatrice que la formation initiale. Pendant la formation aux qualifications d'instructeur, les formateurs donnent des éléments cognitifs pour gérer ce rapport pédagogique particulier. L'exercice professionnel est structuré autour d'une activité pédagogique personnalisée et basée sur une relation de confiance ouverte entre le professionnel et le profane, il nécessite des

capacités sociales pour favoriser l'apprentissage des techniques de vol selon des méthodes éprouvées et pour fidéliser le client, même si une fidélisation de la clientèle reste difficile²⁷¹. Cette question de la fidélisation de la clientèle se pose à tous les niveaux dans le travail aérien mais aussi dans le transport.

Dans le transport, la dérégulation européenne ne sera pas sans effet sur le rôle commercial des pilotes. Les capacités sociales, dans le contexte de concurrence accrue entre les compagnies, deviennent indispensables. Elles sont essentiellement centrées sur la relation au client, dans le sens premier du terme puisqu'il s'agit de s'assurer de la satisfaction du service rendu :

« Les passagers, il faut les considérer comme des invités à bord de l'avion. Et puis aller s'occuper d'eux, je dirais presque rangée par rangée voire siège par siège. Pour voir si tout se passe bien, s'ils n'ont pas de problèmes particuliers, s'il faut les aider pour quoi que ce soit et répondre à leurs curiosités techniques, que ce soit la visite du cockpit ou répondre à leurs questions, ça fait partie de notre métier... On insiste au niveau de la formation sur le rôle commercial que l'on peut fournir auprès de notre clientèle. Parce que nous, on a un contact privilégié avec le client alors que la personne qui vend le billet a un contact très fugitif. Et ceux qui réussissent le plus à fidéliser la clientèle d'une compagnie aérienne, c'est plus les navigants. Ils peuvent rester une dizaine d'heures ou une quinzaine d'heures avec les passagers. Alors que la personne au comptoir, c'est un peu rapide. C'est important. Mais s'il y a eu un loupé quelque part, on peut le rattraper en vol. Alors que quelqu'un qui a été merveilleusement bien accueilli au sol, aussi bien au moment de l'achat du billet ou au moment où il a donné ses bagages, mais qui est mal accueilli en vol, ça peut avoir une incidence importante sur les choix à venir de la compagnie aérienne. C'est pour ça que ce contact à avoir avec ce client, je pense qu'il est important. Il faut pousser les pilotes à l'avoir, à être sérieux, à s'intéresser à la perception que le passager a de son voyage »(PL, transport aérien).

Les Relations confraternelles

²⁷¹ La FNA fait le constat statistique que 50% des pilotes privés stagiaires abandonnent l'apprentissage avant l'obtention même du brevet minimal (brevet de base).

Pour traiter de la question de la professionnalité des pilotes exerçant dans le transport aérien, il faut préciser que les divergences sont davantage marquées selon la spécialité du pilote (copilote et commandant de bord) plus que selon l'appartenance ou à une compagnie nationale, ou à une compagnie complémentaire et charters.

La spécificité de l'activité de transport aérien public est de reposer pour sa réalisation sur le travail en équipage, donc sur une répartition des tâches entre deux pilotes, l'un commandant de bord, l'autre copilote. Ils sont alternativement en fonction, l'un assurant le pilotage de la machine, l'autre, le pilote non en fonction est chargé de surveiller tant les faits et gestes du premier que la machine. Cette répartition des tâches est récente, la supériorité du commandant de bord semble moins affirmée aujourd'hui qu'hier, même si c'est lui qui reste le responsable du vol :

« Quand j'étais très jeune, j'avais les dents longues et au début de ma carrière, j'ai volé avec des commandants de bord de la vieille école, et à l'époque le copilote pilotait de temps en temps, quand ça convenait au commandant de bord. Il n'y avait pas partage. Maintenant, il y a l'autorité du commandant de bord, mais en dehors de ça, c'est le partage. Mais à tout instant, le commandant peut dire négatif, je fais tout, ou je reprends les commandes car ça ne va pas, mais volant en équipage constitué avec des gens normalement formés, il y a un partage qui est réalisé. Il est écrit dans le manuel d'exploitation qu'autant faire se peut, le commandant de bord tâchera de répartir équitablement les étapes, se réservant le droit de choisir les étapes les plus délicates, on ne peut pas dire les dangereuses. C'est le décollage, la montée, la descente et l'atterrissage, tandis qu'en l'air, c'est très différent, c'est beaucoup de surveillance et beaucoup moins de gestuel, on peut prendre un peu de recul, ce n'est pas forcément dans la minute qui suit qu'il faut traiter la chose, sauf cas particulier comme une dépressurisation »(PL, transport aérien).

Cette répartition des tâches, plus ou moins affirmée, varie selon la compagnie (culture compagnie) et selon la nationalité de l'équipage :

« Il y a des différences culturelles énormes, je pensais qu'on exerçait tous le même métier, les procédures étant les mêmes depuis des

années. Mais il y a des différences culturelles profondes, un équipage américain ne travaille pas du tout de la même façon qu'un équipage français, et un équipage français est différent d'un britannique, même si le bloc européen a des similitudes. Mais le monde asiatique, les Etats-Unis, le monde arabe, le poids culturel même dans l'exercice de la fonction technique a une importance, d'ailleurs c'est examiné lors des stages du CRM. C'est à dire que les relations que vous avez à l'intérieur d'un cockpit sont très différentes. Il y a le commandant de bord qui est près de vous, alors que chez les japonais, tout le monde est au garde à vous, le drapeau monte, je caricature un peu. En France, il y a une tradition française du commandant de bord, mais ce n'est pas aussi marqué qu'au Japon. Il y a une relation commandant copilote qui est hiérarchisée, c'est clair, mais c'est quand même à visage humain, c'est le tutoiement systématique. Et puis il y a aussi une culture entreprise Air France qui est assez marquée, qui est prégnante, au niveau des procédures. On ne manque pas de procédures mais il y a des entreprises qui vont plus loin. Mais ce n'est pas aussi formaliste que chez les anglo-saxons, qui eux fixent les règles quand il reste un pilote dans le cockpit, parce que l'autre est parti aux toilettes²⁷² » (PL, transport aérien).

Le poids de la culture nationale dépasserait celui de la culture compagnie. Les rapports entre les membres d'équipage seraient plus ou moins formalisés selon les compagnies, les unes instaurant des rapports sensiblement équitables entre les deux membres de l'équipage, les autres, des rapports davantage hiérarchisés. Finalement, la culture compagnie trouve un sens au niveau des procédures : pilotage, gestion des relations à l'intérieur d'un cockpit. Mais il ne faut pas en exagérer la portée, il existe pour l'ensemble des professionnels des procédures identiques et appliquées par tous. Les différences inter-compagnies portent davantage sur des points de détails. On peut prendre par exemple l'ordre des micro-procédures répertoriées dans les check-lists. Et même si procédures il y a, elles restent insuffisantes pour assurer un bon fonctionnement relationnel de

²⁷² Dans un article relatif à l'interface homme-machine, Pierre SPARACCO, *Sciences et vie*, Juin 95, n°191, « Qu'il n'est pas question d'évoquer l'interface homme-machine de la même manière, selon que l'on s'adresse à des pilotes anglo-saxons respectueux de la hiérarchie, les latins plus individualistes et volontiers contestataires. Sans parler des orientaux : un copilote, s'il constate que le commandant de bord commet une erreur gardera le silence. Non seulement par respect de la hiérarchie, mais aussi pour des motivations profondément culturelles », p. 50.

l'équipage. Parfois, la mésentente est telle que des pilotes refusent de collaborer avec d'autres :

« Il se peut qu'un pilote demande une entrevue au chef pilote pour dire : « moi, je ne veux plus voler avec tel parce que bon, au niveau relationnel », et c'est quelque chose de très très important à l'intérieur d'un cockpit. Quand vous avez un commandant de bord irascible, pas marrant, qui engueule tout le monde. Il va y avoir un mur de béton, alors que l'information doit circuler entre les membres d'équipage »(PL, transport aérien)

Au-delà des spécificités compagnies, les copilotes attendent d'un commandant de bord qu'il ait suffisamment de « leadership » pour rendre la collaboration ponctuelle agréable :

« Il faut apprendre à gérer les relations à l'intérieur du cockpit. Comment un copilote doit s'adresser au commandant de bord, pour un commandant de bord comment savoir prendre son équipage. Il lui faut du leadership, mais trop c'est trop aussi, il y a un équilibre à trouver, ce n'est pas l'égalité entre les deux pilotes, il y a une légère prégnance du commandant de bord mais pas trop affirmée »(PL, transport aérien).

Le changement de coéquipier à chaque vol n'est pas systématique dans chaque compagnie. Là on retrouve des différences inter-compagnies, les plus petites ne disposent pas nécessairement de pilotes en nombre suffisant pour assurer une rotation d'équipage régulière et peu répétée :

« Finalement, je ne sais pas si le fait de ne pas changer d'équipage ça gêne. Ce n'est pas parce que je vais toujours voler avec le même que je vais me relâcher, non je ne pense pas. Il faut se remettre en cause. Par contre, ce qui est gênant, c'est qu'à la fin, on ne se supporte plus, c'est un problème d'entente, il ne faut pas croire que l'on s'entende avec tout le monde, ça devient insupportable. Dès fois, l'on se retient, mais l'on s'est déjà fortement engueulé, pour des petits détails. Puis par contre, sans parler de sécurité, on a tendance à prendre des petites manies, en volant toujours avec le même, parce qu'il y a une méthode à appliquer, qui est utilisable avec tout le monde, et l'on doit pouvoir tourner tous ensemble » (PP-IFR-FPC, Transport Aérien).

Le changement de coéquipier positionne finalement les pilotes dans une relative solitude professionnelle, même si le pilote fait parti d'un équipage. Cet équipage sans cesse renouvelé nécessite des capacités sociales comme capacité d'adaptation à l'autre. Le pilote est confronté à une double réalité professionnelle : « il est à la fois un individu solitaire et un des membres de l'équipage »²⁷³.

3 - Les capacités de gestion

La notion de gestion prend ici plusieurs significations. Les pilotes se considèrent tout à fait à des degrés différents comme des gestionnaires. Le rôle central accordé à la gestion est effectif chez les pilotes d'aviation d'affaires. Le choix de ce mot, et l'ensemble du vocabulaire utilisé par ces pilotes, pour approfondir l'explicitation de leur travail est tout à fait révélateur du sens et du supplément symbolique qu'ils accordent à cette composante de la professionnalité. La notion de gestion est davantage à lire comme une capacité d'organisation, et non pas de gestion comptable ou administrative, même si sur ce point, les pilotes-instructeurs sont amenés à assurer des tâches administratives.

Savoir gérer les missions

En aviation d'affaires, le pilote a une mission large et globale. Il doit pouvoir individuellement réaliser l'intégralité des opérations, depuis toute la préparation du vol jusqu'à la clôture du vol, voire même au-delà :

« En aviation d'affaires, quand vous êtes le pilote d'une société, pour une seule entreprise, on n'a pas le soutien logistique que l'on trouve dans une entreprise aérienne. On doit tout faire soi-même, déposer le plan de vol, la réservation parking, prendre la météo, accueillir les passagers et s'assurer ensuite de leur prise en charge, le pilote a en

²⁷³ Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie L. POIROT-DELPECH, Victor SCARDIGLI, *Face à l'automate, le pilote, le contrôleur et l'ingénieur*, Publications de la Sorbonne, 1994, p. 86.

fait en charge tout le travail, tandis que dans une entreprise aérienne, on arrive : tout est prêt » (PP-IFR, transport aérien).

C'est l'étendue de l'intervention qui constitue la spécificité de cette activité :

« Je dois aller faire le plein, préparer l'avion, m'occuper de toute l'intendance de l'avion, tout ce qui tourne autour de l'avion, l'approvisionnement en boisson, l'entretien du hangar, tout ce qui touche à l'avion, le chauffage du bâtiment. Ce n'est pas nous qui faisons l'entretien, mais on doit gérer, suivre les visites de l'avion. Je dois m'occuper des slots (les créneaux horaires), des plans de vol, voir s'ils ont été déposés, voir les demandes de créneaux, contacter les boîtes de handling²⁷⁴ »(PP-IFR, transport aérien, aviation d'affaires).

Savoir administrer

L'exercice professionnel n'est plus uniquement centré sur la conduite de la machine et requiert des capacités qui peuvent dépasser le domaine de l'aéronautique. Les chefs-pilotes, au sein d'aéro-club, d'écoles professionnelles, et les cadres-pilotes des compagnies aériennes doivent assumer des tâches administratives diverses et variées. En sont exempts les pilotes qui n'ont pas de responsabilités au sol (recrutement, formation, instruction...). Lors des entretiens ces tâches particulières sont assez peu abordées par les pilotes. Quand elles le sont, c'est pour mentionner l'existence de responsabilités de type administratif et de gestion, liée à une activité professionnelle au sol. Les pilotes en décrivent rapidement le contenu. Le rapport au travail se construit surtout autour de l'avion, dans une relation enchantée à la machine, dans la pratique du vol, beaucoup plus que dans les activités au sol, qui sont parfois décrites avec un mépris mesuré, comme l'atteste l'expression utilisée : « faire de la paille »²⁷⁵. A de rares exceptions, les tâches au sol sont considérées comme une activité à ne pas négliger, mais non pour leur contenu, mais pour le pouvoir qu'elles peuvent procurer. Cette proposition est surtout vraie pour les pilotes du groupe Air

²⁷⁴ Sociétés spécialisées qui gèrent les avions en attente sur les parkings des grands aérodromes.

²⁷⁵ Expression militaire, utilisée par les pilotes de l'armée, mais reprise par les pilotes civils.

France, qui voient d'un mauvais oeil la transmission de l'ensemble des activités administratives à des cadres non navigants.

Savoir gérer « le carburant »

Les capacités de gestion restent aussi spontanément peu évoquées, pour ne pas dire jamais, par les pilotes interviewés, effectuant du transport dans le cadre structuré d'une compagnie. Lorsqu'elles le sont, par la technique propositionnelle, c'est sous l'angle de la gestion du carburant :

« On nous parle beaucoup de gestion de vol depuis quelques années, on nous dit qu'on va devenir des gens qui gèrent comme gérer du carburant et tout ça » (PP-IFR-FPC, transport aérien).

« C'est vrai que l'on est gestionnaire du carburant, on a à déterminer la quantité et ensuite, il faut la gérer. Il y a tout un côté gestion, mais c'est pareil quand je conduis ma voiture, au niveau technique du véhicule, l'huile, le carburant, mais je dis ça dans un sens non péjoratif » (PL, transport aérien).

Un seul pilote interviewé donne un contour à la notion de gestion du vol, en rapport d'ailleurs avec l'évolution technique :

« On est de plus en plus des gestionnaires. Il y a de la surveillance des systèmes, maintenant, on rentre le cap dès le début, et on gère le système, on gère une panne, on n'est jamais complètement passif. Dans le pilotage à vue et en manuel, on ne gère pas un système, on pilote un appareil, un mobile dans l'espace. J'espère que l'on n'en arrivera pas à n'avoir qu'à gérer » (PL, transport aérien).

Ce jeune pilote oppose la gestion à l'action : gérer un système, piloter l'avion. Ce propos illustre la place accordée à ce savoir-faire : il est peu évoqué car peu valorisant.

Parmi les savoirs et savoir-faire jugés indispensables à l'exercice professionnel pour les pilotes opérant dans le transport, la gestion ne tient pas une place privilégiée. Il y aurait une vision plutôt péjorative des capacités de gestion : elles sont réduites à une gestion de carburant. C'est un domaine qui présente peu

d'intérêt et stratégiquement, il n'est pas bon de trop le valoriser. Les pilotes restent peu sensibles aux critiques des employeurs qui souhaiteraient que les pilotes intègrent mieux dans leurs décisions la notion de rentabilité économique. Les pilotes selon les administrateurs des compagnies ignorent ces critiques. Ils se réfugient derrière des discours réglementaires. Les pilotes sont contraints par une réglementation aérienne qui place au second plan les questions économiques, et au premier la sécurité aérienne.

Au total, l'étude descriptive des fondements et des spécificités de la professionnalité des pilotes, saisie en fonction de leur position au sein de l'espace occupationnel, illustre d'une professionnalité relativement partagée par l'ensemble des pilotes, autour de capacités techniques, sociales et de gestion, avec cependant une centralité technique. Dans notre société technicienne, la primauté est accordée aux capacités techniques, à l'expertise technique. Il y aurait valorisation voire survalorisation de cette composante de la professionnalité. Le pilote pilote avant tout, c'est le noyau dur de sa fonction. Les autres composantes (capacités sociales et de gestion) seraient secondaires, plus imposées²⁷⁶ que souhaitées.

A l'appui de ces éléments, quel est le lien entre professionnalité et compétence? Aurait-on des pilotes, ceux des grandes compagnies aériennes, qui font valoir leur professionnalité par une rareté construite de leur compétence, qui trouve écho à la responsabilité qui leur incombe (transport de nombreux passagers), et à l'autre extrémité, les pilotes de travail aérien, qui ne se mettent pas en situation de faire valoir et savoir leur savoir et savoir-faire ?

²⁷⁶ Les cours de Crew Resources Management ne sont pas dispensés rapidement en France, alors qu'ils le sont depuis 10 ans au moins aux Etats-Unis.

III - FAIRE VALOIR LA COMPÉTENCE

1 - Exploration sémantique de la notion

L'usage du vocable compétence n'est pas sans poser de difficultés : il est utilisé par les pilotes pour évoquer les pratiques de maintien et de contrôle de leur compétence et plusieurs significations lui sont données en sociologie.

1 - La compétence est étymologiquement reliée à l'autorité et à l'activité consistant à porter des jugements, elle est définie alors comme l'aptitude d'une autorité à effectuer certains actes. Cette définition de type juridique pose la question de qui reconnaît et comment.

2 - Plus prosaïquement ou dans le sens commun, « La compétence est plutôt engagée par une personne lorsque c'est son adaptation au poste de travail et au bien à produire qui est mise en doute »²⁷⁷. La compétence est définie alors comme une articulation entre des qualités personnelles subjectives et des savoirs reconnus et objectivés au sein du système professionnel. On met au coeur de cette notion, non seulement l'expérience professionnelle et les qualités personnelles, mais aussi une conception éthique de la profession vécue comme engagement de toute la personnalité. Les qualifications détenues ne suffisent pas à traduire la compétence, celle-ci renvoie aussi à la notion de conscience professionnelle, de qualités professionnelles. Il faut alors s'interroger sur le lien entre les connaissances, certifiées par des qualifications détenues et la performance. La compétence renvoie à deux aspects : un aspect cognitif, certifié et même vérifié comme c'est le cas pour les pilotes, et un aspect normatif ou condition de succès de l'activité entreprise. La question qui se pose alors est celle de la gradation des niveaux de compétence et de leur reconnaissance. Quand peut-on dire qu'un

²⁷⁷ Jean-Yves TREPOS, *Sociologie de la compétence*, Espace social, 1993, p. 18.

quidam est compétent ? Comment évaluer cette compétence ? Selon la conception holistique de la compétence²⁷⁸, on peut dénombrer une multiplicité des compétences qui se trouvent associées aux différents niveaux de description d'une même activité. Au niveau d'activité le plus compact correspond une macro-connaissance²⁷⁹ et lorsqu'on décrit plus finement l'activité, la connaissance se diversifie. Dans certains cas, la liste des micro-connaissances est dérivée de la macro-connaissance grâce aux connaissances de sens commun de l'activité, dans d'autres cas, il faut réellement observer l'activité, lorsqu'on ne la connaît pas d'évidence pour la décomposer en éléments plus élémentaires mais pas nécessairement simples à comprendre, et en inférer des micro-connaissances correspondant à ces éléments. Cette approche de la compétence tend à se confondre ou à rejoindre celle de la professionnalité, à la différence près qu'implicitement la notion de compétence fait référence à une évaluation professionnelle de l'actant et qu'il existe un regard normatif sur cette activité professionnelle. On reconnaît ou non la compétence de l'individu. La compétence serait alors un phénomène à la fois cognitif et normatif dont il faut détailler les différents éléments :

- les niveaux de connaissances, de savoirs et savoir-faire (la professionnalité)
- les situations épistémiques (distinction profane et expert).
- les critères de succès (technique, tactique, éthique ou esthétique). On rejoint ici la conception que Merchiers et Pharo ont de la notion de compétence.

3 - La perspective constructiviste s'avère heuristique. Elle viserait à montrer le caractère socialement construit de la compétence. La compétence n'existe alors que par le travail que des groupes effectuent sur eux-mêmes. Nous rejoignons là, la perspective adoptée par Lise Demailly²⁸⁰ qui adopte « une approche analytique

²⁷⁸ Jacques MERCHIERS et Patrick PHARO, « Eléments pour un modèle sociologique de la compétence d'expert », *Sociologie du travail*, n°1, 1992.

²⁷⁹ C'est la connaissance que le sens commun peut avoir d'un métier ou d'une activité.

²⁸⁰ Lise DEMAILLY, « Compétence et transformations des groupes professionnels », dans *La compétence, mythe, construction ou réalité*, F. MINET, M. PARLIER, S. DEWITTE, L'harmattan, 1994, pp. 71-89.

de la construction des compétences, d'une part dans la socialisation professionnelle des individus et, d'autre part dans le travail de placement stratégique et de construction de cohérence opéré par les groupes et leur membre dans la division sociale et technique du travail »²⁸¹. Lise Demailly poursuit son analyse par une « approche dynamique en montrant que le rapport compétence/professionnalité est un rapport instable et en étudiant le rôle que jouent d'une part les groupes professionnels et d'autre part les organisations dans la construction sociale des compétences professionnelles »²⁸². La compétence est alors définie comme « un lien entre trois phénomènes :

- certaines caractéristiques physiques et culturelles propres à des individus ou communes à des groupes incluant certaines possibilités par rapport à l'action »²⁸³, que nous appelons qualités individuelles ;

- « des exigences liées à des situations de travail ou à des postes, des requis définis par rapport à des tâches, des employeurs, un marché du travail, une organisation »²⁸⁴, qu'il semble que l'on puisse assimiler à la notion de professionnalité comme capacité requise pour l'exercice professionnel ;

- « la reconnaissance sociale de cette rencontre, de cette adéquation entre des caractéristiques des personnes et des requis »²⁸⁵, c'est à ce niveau que s'opère le travail de construction de visibilité de la compétence.

2 - Confrontation empirique

Après s'être donné ce temps de réflexion sur les significations de la notion de compétence, nous en saisissons empiriquement la construction de compétence professionnelle. Comment s'opère cette reconnaissance de la professionnalité ?

²⁸¹ Lise DEMAILLY, *idem*, p. 71.

²⁸² Lise DEMAILLY, *idem*, p. 71.

²⁸³ Lise DEMAILLY, *idem*, p. 72.

²⁸⁴ Lise DEMAILLY, *ibid.*, p. 72.

²⁸⁵ Lise DEMAILLY, *ibid.*, p. 72.

Par qui est-elle opérée ? Quelle en est la manifestation ? Quels arguments sont employés pour bâtir un argumentaire de cette compétence ? Le sont-ils de manière identique pour l'ensemble des pilotes quel que soit leur position au sein de l'espace occupationnel ? Ou au contraire, à certaines positions, certains arguments font-ils défauts ? En remarque préliminaire, on rappellera que ce travail de construction se manifeste au travers des discours des pilotes au moins titulaires du brevet de Pilote Professionnel assorti d'une qualification de vols aux instruments.

2-1- Les qualités individuelles

Les qualités individuelles comme caractéristiques individuelles requises pour l'exercice du métier constituent le premier argument utilisé dans le processus de construction de la compétence. Elles sont perçues comme « une nécessité vitale et non pas un supplément d'âme »²⁸⁶. Laissons la parole aux pilotes :

« Il ne s'agit pas de mettre des boeufs ni des chauffeurs de métro, car il y a trois dimensions. Mais attention, je ne veux pas dire que le pilote est un surhomme, on met souvent le métier près des demi-dieux mais c'est de la foutaise. Mais il faut quand même des qualités pour être pilote et ces qualités sont rares. Il ne faut déjà pas être malade en vol, être parfait sur le plan physique et avoir une grande dispersion d'attention, puisqu'il faut régler en même temps un problème de radio, de météo, être capable d'avoir des horaires débiles. C'est en fait un ensemble de petites choses, avoir l'ensemble de ces petites qualités, c'est rare, tout le monde ne peut pas être pilote, car il faut avoir toutes ces petites qualités »(PP-IFR, transport aérien).

« Les qualités intrinsèques de l'individu, au fond de lui, qui existent ou non, chaque métier les nécessite. Dans notre métier, on a besoin de certaines qualités et ce qui fait un bon pilote, c'est ce qu'il est au départ. Chaque navigant se maintient avec ou sans contrôle, à un niveau de compétence, ce sont des qualités que l'on retrouve dans d'autres métiers, la rigueur, l'insertion sociale, l'esprit de décision et l'honnête intellectuelle. Ce sont les quatre valeurs importantes » (PL, Transport Aérien).

²⁸⁶ Lise DEMAILLY, « Qualification ou compétence des enseignants », *Sociologie du travail*, n°1, 1987, p. 67.

« Encore une fois, les pilotes ne sont pas des surhommes, ils ont des qualités que l'on retrouve dans d'autres métiers. Le métier de pilote, n'est pas un métier de surhomme, mais c'est simplement un métier de gens qui ne perdent pas leur sang froid et qui sont aptes à prendre des décisions rapides » (PP-IFR, Travail aérien).

« Ce qui fait la compétence d'un pilote, c'est surtout sa rigueur, son honnête intellectuelle, c'est surtout la recherche permanente, vous allez avoir des gens qui ne sont pas forcément compétents et pourtant sont régulièrement contrôlés par leur compagnie, et qui ne sont pas bons »(PL, travail aérien).

Les pilotes aiment à rappeler qu'il ne s'agit pas d'être un surhomme pour entrer en exercice, mais de posséder des qualités physiques et mentales particulières, mais surtout innées. Ces qualités sont une véritable disposition naturelle, elles ne peuvent s'acquérir à force d'acharnement et de travail. Honnêteté intellectuelle, humilité, rigueur, esprit de décision, sont les qualités à posséder, en plus d'une prédisposition pour le vol. Cette prédisposition, ce goût pour le vol est en quelque sorte un « don du ciel ». Y-aurait-il là une fatuité dans les discours des pilotes ?

Si la vérification de ces qualités « morales » peut servir d'appui dans le procès de recrutement réalisé par les grandes compagnies²⁸⁷, paradoxalement, celles qui y sont systématisées à savoir les qualités psychomotrices ne sont pas évoquées par les pilotes. Comment l'expliquer ? S'agit-il de qualités tellement primordiales que leur absence se révèle très tôt rédhibitoire, empêchant d'atteindre la professionnalité requise pour être professionnel ? En fait les qualités individuelles évoquées sont indispensables à l'exercice professionnel sur le long terme alors que les aptitudes psychomotrices le sont pour s'inscrire dans les procès d'apprentissage du métier. Plus précisément, sans ces qualités individuelles, partagées par de nombreux pilotes, il devient difficile d'être un bon professionnel. Le fondement de la compétence est construit à l'appui de ces qualités individuelles.

²⁸⁷ Les candidats à l'emploi sont évalués par des psychologues et par des pilotes en exercice pour vérifier par la technique de l'entretien, les prédispositions des pilotes, leurs qualités individuelles.

2-2- Un contrôle formalisé de la professionnalité

Le groupe professionnel construit les conditions sociales d'une reconnaissance de sa compétence par un travail de visibilisation de la professionnalité ou encore de vérification de cette professionnalité, dans sa composante technique en particulier.

Diverses opérations, d'acquis et de contrôle des capacités essentiellement techniques, concourent à la construction de la compétence comme « liaison reconnue socialement nécessaire entre la production d'un bien et d'un ensemble de savoirs et de savoir-faire »²⁸⁸. Dans le jargon aéronautique, la consolidation des savoir-faire et des acquis s'opère par des séquences dénommées : le « maintien des compétences » :

« Le maintien des compétences, c'est sur les moteurs en ce moment, la prochaine fois, ça sera sur les radars, sur la météo, sur la réglementation. On prend des thèmes en fonction d'accidents récents, pour voir quels sont les éléments pour se remettre à niveau. Le maintien des compétences, ce sont des cours, il peut y avoir des tests pour des évolutions de personne. Mais c'est obligatoire sous forme de cours. Il y a des personnes extérieures qui viennent faire un cours, dans notre métier, on est en permanence à l'écoute. Car ça évolue tellement. Il y a vingt ans, on utilisait des DC 3, maintenant des A340, ou A330, il y a des évolutions permanentes et il est évident qu'il faut connaître en permanence les évolutions, et la réglementation a évolué. Les avions allant de plus en plus vite, il y a plein de choses qui changent » (PP-IFR, Transport Aérien).

Ces séances de maintien des compétences renforcent la culture professionnelle. On comprend mieux pourquoi les mêmes accidents sont évoqués par les pilotes de transport, quelles que soient leur compagnie d'appartenance. Chaque accident est l'objet d'une analyse minutieuse, dont les résultats deviennent des préceptes pour maximaliser la sécurité.

²⁸⁸ Catherine PARADEISE, « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n°1, 1987, p. 42.

Par ailleurs, l'expertise des savoir-faire ou de la professionnalité technique est réalisée dans un cadre plus ou moins formalisé, selon le domaine d'activité, c'est ce qu'exprime ce pilote :

« C'est un métier où l'on se prend au jeu, c'est peut-être ce qui fait la passion du métier, on se prend au jeu, on n'a jamais fini en fait, c'est toujours un métier où l'on se sent constamment en question. C'est ce que je dis souvent, un médecin, une fois qu'il a son diplôme, on n'en parle plus, on ne le remet pas en cause. Alors qu'un pilote, il a régulièrement des tests et on remet en cause ses compétences. On vérifie le maintien de ses compétences alors qu'on ne vérifie pas celle d'un chirurgien. On est obligé de se remettre en cause de façon permanente, c'est un contrôle constant. Quand on fait du transport public, on a deux contrôles un hors ligne, un en ligne. Quand on est IFR, on a obligatoirement un contrôle, il faut repasser un test tous les ans. Le PL ne repasse plus le test IFR mais il a les deux contrôles. Et c'est comme nous, on a les deux contrôles : un hors ligne, l'autre en ligne, et puis on passe souvent des tests maisons indirectement. Quand on n'a pas volé sur une machine depuis un certain temps, on va refaire une prise en main avant de faire de l'instruction. C'est un métier où l'on se remet en cause assez souvent. Quand on fait un stage, on passe une évaluation avant. A la limite, on ne devrait pas passer une évaluation si on considère que la licence donne le niveau. Si on passe une évaluation c'est que l'on considère que ce n'est pas parce qu'on a une licence que l'on a le niveau. Je ne critique pas le principe, je fais un parallèle avec d'autres professions, un architecte est architecte à vie. Il est évident que l'on se contrôle entre nous, on a tendance à dire les contrôles c'est par un copain, mais justement on a sa fierté quand même. On a à coeur d'être à la hauteur et quand on sait que l'échéance arrive que l'on a un test à passer, on fait un peu plus attention en vol car on sait que l'on a un test à passer. On a à coeur de faire une bonne prestation »(PP-IFR, travail aérien).

Ce pilote affirme que malgré le caractère spécieux des contrôles des compétences (ceux effectués par les collègues de travail), ils n'en constituent pas moins une mise en doute de la professionnalité, doute qui une fois levé atteste des capacités et par la même concoure à rendre visible une compétence professionnelle.

Au sein des compagnies de transport aérien, les contrôles sont réalisés selon un cadre nettement plus structuré. Ils se distinguent plus nettement de l'entretien des compétences. « Les obligations de droits et de faits rendent les périodes et les contenus de formation d'entretien ou de recyclage plus nombreux et plus denses. Parallèlement, les contrôles sont plus systématiques et le personnel habilité à le faire doit répondre à des exigences plus strictes et codifiées »²⁸⁹ :

« Rien n'est acquis définitivement dans ce métier. C'est un peu comme dans toutes les professions, à ceux-ci près, que dans cette profession de pilote de ligne, il a été instauré, ce que l'éducation nationale voyait comme un serpent de mer, le contrôle permanent. C'est-à-dire que tous les six mois, vous passez au simulateur ou vous êtes contrôlés tous les six mois en vol. Le contrôle est réalisé par la compagnie suivant un programme qui est proposé par la compagnie à la DGAC, laquelle demande à l'OCV de vérifier. Et tous les ans, il y a un nouveau programme qui est proposé et tous les PL sont recalés²⁹⁰. En général, il y a trois jours au sol, un jour sur simulateur suivi d'un contrôle en simulateur qui donnera la possibilité de voler de 9 à 15 mois, avant d'être de nouveau contrôlé, sauf incident » (PL, transport aérien).

Cette forme de contrôle, hors ligne (lors d'un vol spécifique pendant lequel on vérifie l'aptitude à piloter la machine) et en ligne (vol courant avec passagers pendant lequel on vérifie la maîtrise du trajet à effectuer), s'est étendue à l'ensemble des compagnies aériennes :

« On va vers plus de contrôles, c'est un plus. Les contrôles hors ligne, c'est pratique, c'est pour voir les connaissances propres à l'avion, et le contrôle en ligne, ce sont les connaissances de tout ce qui correspond à la ligne, voire les connaissances escales, quels sont les terrains de déroutement²⁹¹, tout ce qui correspond à la ligne pure, et les connaissances réglementaires propres sur la ligne sur laquelle vous évoluez. Et ces contrôles sont faits par la structure, par un contrôleur désigné par la compagnie ou alors par les instructeurs de la compagnie »(PP-IFR, transport aérien).

²⁸⁹ Lucien LAVOREL, « La qualification du Personnel Navigant Technique dans l'aéronautique civile, un paradigme? », *Formation-emploi*, n°17, janvier-mars 87, p. 9.

²⁹⁰ Calés de nouveau selon un standard.

²⁹¹ Les pilotes doivent prévoir des terrains d'atterrissage sur lesquels ils poseront l'avion si un problème survient le temps d'un vol (panne, météo...).

A ce dispositif de contrôle est associé un second dispositif de contrôle exogène à l'entreprise, géré par l'Organisation du Contrôle en Vol (OCV)²⁹², organisme indépendant, chargé d'expertiser de la professionnalité essentiellement technique des pilotes, à l'insu même des compagnies :

« Il y a des contrôles OCV. Ils viennent en plus pour voir comment la compagnie évolue. Ces contrôles ne sont pas faits pour punir les gens mais pour voir comment évolue la compagnie. Et nous, on est très heureux quand ils viennent, car ils viennent voir comment on travaille et si d'aventure, on a des manques, il faut faire du maintien des compétences. C'est un bienfait, car ils sont garants de la sécurité, surtout dans les compagnies telles que la notre. Même que la direction n'est pas toujours partie prenante, elle a une certaine vision, elle n'est pas dans les avions, donc elle ne comprend pas certaines choses. Donc ces gens là, obligent toutes les directions, à avoir des contrôles, à évoluer dans le sens de la sécurité²⁹³ »(PP-IFR, Transport Aérien).

Ces contrôles permettent également d'agréer de la légitimité de l'exercice professionnel et contribuent à une affirmation de la compétence professionnelle au moins aux yeux des employeurs. L'intervention de l'OCV rappelle aux employeurs que les pilotes engagent une responsabilité professionnelle, que leur pratique est soumise à une réglementation aérienne drastique :

« En France, il ne faut pas jouer avec rien, il faut être très près de la réglementation, il y a des contraintes. Donc c'est pour ça qu'il y a des frictions de temps en temps avec les directions, qui ne comprennent pas certaines décisions de notre part, mais pour nous, c'est très grave »(PP-IFR, Transport Aérien).

Tout écart ou toute faute peut occasionner des sanctions²⁹⁴. Dans ce contexte, le vol sous M.E.L (liste des équipements minimums) prend une dimension particulière. Il existe une liste d'équipement minimal qu'un avion doit posséder en

²⁹² Organisme de Contrôle en Vol (OCV) est placé sous l'autorité directe du directeur général de la DGAC, elle a pour mission de contrôler en vol les aéronefs des entreprises de transport aérien française, et de contrôler les pilotes.

²⁹³ Le pilote semble implicitement faire référence aux vols sous M.E.L, et au conflit larvé qui les oppose aux employeurs. Les pilotes n'aiment pas voler dans ces conditions. Ils se refusent de déroger à la réglementation, même s'ils agissent à l'encontre de l'intérêt économique de l'entreprise. Car le risque qu'ils courent est celui d'une perte de leur licence, donc de leur droit de travailler.

²⁹⁴ Il existe un conseil de discipline qui statue des fautes commises par les pilotes.

état de fonctionnement, sinon l'avion doit rester au sol. Certains pilotes apprécient peu de voler sous M.E.L, avec un équipement minimal en état de fonctionnement, la panne devient alors un risque gravissime. Même s'il est autorisé, ce type de vol reste difficile, probablement porteur de stress. Dans l'extrait qui précède, le pilote évoque ce que l'on pourrait considérer comme une dérive du système réglementaire : le vol sous M.E.L mais sans le signifier "elle a une certaine vision, mais elle n'est pas dans les avions". Le vol sous M.E.L est un sujet tabou, l'évoquer, c'est risquer l'exclusion du milieu. On touche là un conflit larvé qui oppose les employeurs aux pilotes. Les employeurs contraints par une rentabilité économique ne sont pas nécessairement scrupuleux vis à vis de la réglementation qu'ils perçoivent parfois comme trop contraignante. Et les pilotes ne veulent déroger à cette réglementation puisque la menace de sanctions pèse sur eux. Les contrôles réalisés par l'OCV ont une vertu, celle de rappeler les droits et les devoirs des pilotes et des compagnies.

De plus, ces contrôles sont réalisés par des pilotes en fin de carrière missionnés à cet effet, détachés pour un mi-temps auprès de l'OCV²⁹⁵. Ils permettent d'objectiver la compétence d'un pilote, au-delà même de la perception subjective que l'employeur peut en avoir :

« Début 91, j'ai inspecté la compagnie X, sur l'aéroport X, de la région parisienne. Dix jours après, la compagnie était arrêtée de vol, sur proposition du chef de l'OCV après avoir lu mon rapport qui a été exposé au directeur général de l'aviation civile. Il y a un rapport qui est fait et des propositions faites au directeur de l'aviation civile par

²⁹⁵ La procédure de désignation s'effectue comme suit : « Les pilotes sont recrutés au sein des compagnies aériennes, travaillent à mi-temps, ils doivent la moitié de leur temps à l'OCV et l'autre moitié à la compagnie. Lorsque l'on doit recruter un pilote inspecteur, le chef de l'OCV s'arrête sur un dossier, voit en réunion l'ensemble du personnel OCV, leur demande ce qu'ils pensent de ce monsieur, en général ce n'est pas un jeune, quand on va à l'OCV, c'est qu'on a déjà 15-20 ans de carrière et là souvent les gens disent : « oui, on le connaît il est bien », ou « on le connaît pas et il y a abstention ou éventuellement un qui dit oh la la, celui-là, attention », ou « oui je le connais il est sérieux », il est retenu, c'est une cooptation, à partir de là, le monsieur en question est contacté et on lui demande s'il accepterait de venir à l'OCV, s'il accepte une démarche est faite, elle a déjà été plus ou moins entreprise auprès du patron et si le patron est d'accord, le dossier est présenté par le chef de l'OCV au directeur général de l'aviation civile, qui lui en général entérine. Je n'ai pas connu de pilotes qui ont refusé, car c'est une reconnaissance de notoriété, c'est qu'on a laissé des traces positives derrière soi. ».

le chef de l'OCV, propositions faites autour des problèmes de sécurité, d'exploitation du personnel, des qualifications, et des compétences des pilotes » (PL, transport aérien, pilote inspecteur de l'OCV).

Si le contrôle s'avère positif, les pilotes en sortent toujours grandis. A l'inverse, dans le cas cité ci-dessus, il y a dénie de professionnalité qui aboutit à un arrêt de l'exploitation. Légitimité de la communauté professionnelle et légitimité de l'entreprise ne se corroborent pas nécessairement, pour même s'opposer comme dans le cas évoqué ici.

2-3- Les sanctions professionnelles

Au dispositif de contrôle sont assorties des sanctions, qui visent à pénaliser l'incompétence :

« Il y a toujours une tranche de personnes qui ne veut pas se plier à une méthode, qui considère que si on applique une méthode, on est des singes. Vous avez des gens comme ça. Ils sont connus, ils sont remis dans l'axe, s'ils recommencent, ils sont remis dans l'axe, et puis à terme, ils sont sortis du circuit. Il y a des sanctions professionnelles, ça va de l'observation, puis deuxième, et troisième observations. Ensuite c'est le blâme qui, au sein de la compagnie dans laquelle il tourne, est inscrit au dossier, et une autre bêtise professionnelle intervenant au dossier, et c'est une suspension. Ensuite, vous avez des gens qui sont sérieux mais qui ont une baisse de niveau donc c'est pour eux une requalification. Les commandants de bord peuvent être rétrogradés pilotes pour un mois, six mois, ensuite recontrôlés » (PL, transport aérien).

Ces sanctions sont des mesures coercitives graduées selon l'incompétence constatée ou la faute professionnelle relevée :

« En cas d'accident et d'incident, il y a les conseils du PN qui vont se réunir, vous avez 48 heures pour faire votre rapport. Si la faute est grave et que l'on suppose que vous êtes fautif, avant déjà vous êtes arrêté de vol, donc il y a un avertissement, blâme, mise à pied, ça c'est au niveau de la société. Puis au niveau du conseil du PN, ça peut être un retrait de licence temporaire ou définitif, et des blâmes et plein de choses. Et puis s'il y a problèmes corporels ou autre, là c'est le code pénal. Notre licence, on est responsable de tout, la direction oublie parfois que notre licence peut être mis en jeu. Si on nous demande de

faire des trucs qui ne correspondent pas à la réglementation, c'est-à-dire que c'est nous qui sommes responsables de ceux qu'on transporte. C'est le Commandant de bord qui est responsable de l'avion et des passagers, la compagnie sera à travers eux responsable mais c'est le Commandant de bord qui est responsable » (PP-IFR, transport aérien).

Ces sanctions contribuent également à la construction d'une reconnaissance sociale de la compétence et ne sont aucunement perçues comme une menace pour l'intégrité professionnelle, pour l'exercice professionnel. Elles sont perçues comme une contrepartie des responsabilités qui incombent à chaque pilote :

« A chaque vol, il y a la responsabilité de tous les gens qui sont à bord, quel que soit le nombre, qu'il y en ait 1 ou 100, il n'y a pas de place à l'erreur » (PP-IFR, transport aérien).

Les pilotes, pour se voir reconnaître leur professionnalité et faire valoir leur compétence, usent d'un triple argumentaire que nous reconstruisons. Cet argumentaire repose sur leurs qualités individuelles (mentales et physiques²⁹⁶), sur le contrôle régulier de leur professionnalité pour sa composante technique, et sur les sanctions qu'ils encourent faute d'une professionnalité suffisante. La compétence est une contre partie nécessaire de la responsabilité. Cette responsabilité porte sur la vie des personnes embarquées, ce qui contribue d'une part pour le groupe professionnel à ne tolérer aucun fléchissement de leurs savoirs et savoir-faire, et à accepter les sanctions à tout fléchissement. Le sens de la responsabilité devient alors un élément fondamental de la rhétorique professionnel et sert à la verbalisation et au processus de construction de la compétence. C'est parce qu'il y a responsabilité sur la vie humaine qu'il se faut être compétence et rendre visible cette compétence par un travail de construction pour justifier du droit d'exercice.

²⁹⁶ Les contrôles médicaux annuels ou bisannuel poussés, véritable check-up, attestent de leur intégrité physique.

3 - Responsabilité et compétence : des notions miroir

3-1- La notion de responsabilité

Avant d'avancer dans l'analyse, quelle définition la sociologie retient de la notion de responsabilité ?

La responsabilité reste une notion sociologique assez peu définie. Eliot Parsons affirme qu'elle est constitutive d'une profession « l'attitude la plus décisive prend la forme d'un certain sens de la responsabilité par rapport à l'intégrité de la pratique »²⁹⁷, et s'appuie « sur l'observance de normes de conduites »²⁹⁸. Ce sens de la responsabilité est supposé acquis par l'ensemble des membres d'une profession « les critères de formation et de sélection garantissent que les praticiens s'y conforment »²⁹⁹. Les contrôles et sanctions agissent à l'identique.

A l'opposé, le terme de responsabilité est défini et se réfère « essentiellement au trait archétypal de la pratique médicale : un médecin tient le sort de son malade entre ses mains et de lui dépend la vie ou la mort de ce dernier »³⁰⁰. La responsabilité est alors personnelle et valorisée comme telle : c'est parce qu'il y a risque d'erreur qui peut s'avérer fatale, que la responsabilité individuelle du praticien est valorisée et valorisante et oblige par la même son protagoniste à endosser toute erreur.

In fine, il semblerait que l'on puisse affirmer que « le sens de la responsabilité » résulte de l'intériorisation progressive au cours des processus d'apprentissage de la responsabilité qui incombe et qui est en jeu dans une pratique professionnelle. Ce sens de la responsabilité est véhiculé par le

²⁹⁷ Eliot FREIDSON, *La profession médicale*, Payot, 1984, p. 170.

²⁹⁸ Eliot FREIDSON, *ibid.*, p. 170.

²⁹⁹ Eliot FREIDSON, *ibid.*, p. 170.

³⁰⁰ Eliot FREIDSON, *idem*, p. 174.

commandant de bord, réglementairement désigné comme le responsable du vol. Sa situation professionnelle est influencée par l'exemple du capitaine de navire, mais les contours donnés à sa responsabilité restent plus ou moins « flous en ce sens qu'il existe à son sujet des textes précis mais dispersés. C'est l'expérience ou plus exactement la pratique du transport aérien qui a défini peu à peu les droits et obligations du commandant de bord dont la responsabilité est en quelque sorte contradictoire : il doit respecter les règles à moins que la nécessité l'oblige à ne pas le faire. Certes l'autorité est clairement établie sur l'équipage et toute personne se trouvant à bord. Il est autant responsable des personnes embarquées que de l'exécution de la mission puisqu'il peut, le cas échéant, être consignataire de l'appareil. Le CDB peut engager des dépenses pour la bonne exécution du transport »³⁰¹.

« Pour devenir commandant de bord, ça prend en charge toute la mission, c'est lui qui est responsable de toute la mission, de toutes les autorités, donc ça demande une certaine expérience du métier...le plus intéressant en fin de compte, c'est la responsabilité, c'est à dire qu'on a une vie d'homme responsable et qu'en fin de compte on a une délégation de l'entreprise qui est totale au niveau de la gestion dans le vol ou presque totale » (PL, transport aérien).

Cependant, le statut de cette responsabilité à comparer à celle d'un capitaine de navire se trouve sujet à caution. Comme le constate Michel Roussel : « il ne peut être comparé à un capitaine de navire parce que le commandant demeure relié aux services du sol de façon permanente »³⁰². Le commandant de bord se trouverait dans une situation paradoxale : il est reconnu comme détenteur d'une responsabilité presque suprême, qui porte sur la vie humaine, et dans le même temps, on en conteste la teneur, du fait de la dépendance au sol³⁰³. Ce qui donne à penser qu'implicitement la question de la responsabilité renvoie avant tout à la question de la responsabilité de l'accident. Le commandant de bord est le

³⁰¹ Michel ROUSSEL, « L'avion et le navire », *Transport* n°321, janvier 87, p. 14.

³⁰² Michel ROUSSEL, *ibid.*, p. 14.

³⁰³ Dans leur mise en scène, les commandants de bord interviewés n'ont pas évoqué cette dépendance au sol, ils préfèrent s'afficher comme détenteur d'une responsabilité pleine et entière.

professionnel sur lequel pèsent le « coût symbolique de l'imputation de la faute »³⁰⁴ et le coût des pertes humaines et matérielles inhérentes à l'accident.

3-2- Responsabilité et compétence

Le travail de construction de la compétence, d'objectivation par des procédures réitérées de contrôle, s'inscrit dans ce paradoxe. Il s'agit, tant que faire se peut, d'imputer l'accident non pas à une incompétence professionnelle mais d'en faire un risque professionnel. Le contrôle réitéré des compétences prouve en partie cette compétence. Le travail de contrôle des capacités, des aptitudes, voulu, organisé et géré par les pilotes, sert aussi à minimiser la question de la compétence dans la survenance des accidents. La professionnalité technique et même sociale (relation entre membres d'équipage) constituent un rempart contre l'accident, que l'on rend visible par la construction d'une compétence, construction qui dans le même temps pèse sur la transaction salariale. « Construire la compétence, c'est édifier une puissance de négociation »³⁰⁵ qui générera ou dont pourront découler des formes d'emplois. Ainsi, les salaires élevés³⁰⁶ des pilotes des grandes compagnies correspondent précisément aux lieux professionnels où la construction d'une compétence universellement reconnue est opérée au travers des processus d'objectivation (contrôle, sanction...). puis propagée à d'autres activités. Et la manifestation de cette compétence en fait un objet de valeur d'échange.

A l'opposé, les pilotes exerçant dans le travail aérien pur ou faisant de l'instruction de base, titulaires uniquement du brevet de pilote professionnel ne sont soumis à aucun contrôle durant leur carrière professionnelle. Et c'est à ce

³⁰⁴ Rémi LENOIR, « La notion d'accident du travail, enjeu de luttes », *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, n° 32/33, 1980, p. 80.

³⁰⁵ Catherine PARADEISE, idem, p. 42.

³⁰⁶ A titre indicatif, dans un récent article d'une revue aéronautique (air et cosmos, n°1482, août 94), le salaire d'un commandant de bord ayant intégré la compagnie depuis 24 ans s'élèvent en brut à plus d'un million de francs soit net d'impôt à 594 000 francs, un copilote qui a intégré la compagnie depuis 3 ans perçoit un salaire brut de 410 000 francs.

niveau professionnel que l'on trouve des formes atypiques et même informelles d'emploi. L'absence de contrôle formalisé, l'absence de rareté du titre, les frontières incertaines avec l'amateurisme rendent difficiles la construction et la visibilité d'une compétence. D'ailleurs, l'adage professionnel usité est particulièrement probant : « il n'y a pas de bons pilotes, il y en a que de vieux ». Il témoigne d'une absence de mise en scène de la compétence, puisque est finalement compétent celui qui ne se tue pas à bord de l'avion et encore ! Cet adage exprime aussi une absence de coupure entre ceux qui ont la compétence et ceux qui ne l'ont pas : seule la mort par accident aéronautique permet d'opérer un distinguo. Or, même si la responsabilité humaine est statistiquement lourde dans la survenance des accidents. Ces derniers peuvent aussi résulter d'une défaillance mécanique non gérable.

Donc, les salaires peu élevés, les formes d'emplois précaires s'expliquent en partie par un défaut de manifestation de la compétence faute d'une construction. Sans manifestation de la compétence, il semble difficile de reprofessionnaliser les emplois du travail aérien, stricto sensu ou encore d'instruction au sein d'aéro-club. Sur ce point, les projets en cours d'instauration de contrôle périodique³⁰⁷ de la professionnalité des pilotes exerçant à ce niveau pourraient contribuer à une reprofessionnalisation de ces emplois. S'agirait-il alors de recomposer une compétence en adoptant un modèle de construction sensiblement identique à celui utilisé par les pilotes du transport aérien ? Mais cette construction ne pourra pas s'opérer sans difficulté, « le succès dépend de la valeur de l'argumentation des candidats à la professionnalisation en vue de la conquête d'un statut »³⁰⁸. Faut-il

³⁰⁷ Un projet récent vise à obliger les instructeurs de pilotes privés à s'inscrire dans un procès de maintien des compétences tel qu'il existe au sein des compagnies. Ce projet soulève d'ailleurs une polémique au sein du milieu. Les instructeurs bénévoles craignent leur éviction. Les contrôles seront peu favorables aux pilotes instructeurs ayant une activité ponctuelle, bénévole et dominicale. Actuellement, les conditions statuées sont inférieures à celles du projet initial. Pour se voir renouveler la qualification, deux sur trois des critères sont à réaliser : un nombre d'heures de vol en instruction (jusque maintenant, c'était la seule condition), la participation à un stage de recyclage d'une journée, et un contrôle en vol au niveau de la formation.

³⁰⁸ Catherine PARADEISE, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, n°1, 1985, p. 18.

alors saisir « les contradictions que l'argumentation professionnelle peut rencontrer auprès des divers auditoires »³⁰⁹ et qui devront être dépassées pour stabiliser une compétence ?

Il semble que ces contradictions sont avant tout une contradiction de principe : peut-on à la fois avoir une vocation de viviers de futur professionnel et être réticent à professionnaliser les métiers du travail aérien. La Fédération Nationale Aéronautique se situe dans ce dilemme. Comment se traduit cette volonté contradictoire ?

Cette délégation, du procès de formation des instructeurs par la création d'une filière spécifique à destination des non professionnels, est une entrave à la professionnalisation. En noyant plus encore le marché par une augmentation du nombre de pilotes instructeurs, les titres professionnels ne sont absolument pas protégés. Le fonctionnement spécifique du marché de travail non protégé s'en trouve renforcé. Comment construire une compétence professionnelle lorsque l'accès à l'activité est facilité pour des non professionnels ! Comment justifier de cette compétence, sur quels arguments la faire reposer ? Seule des opérations réitérées d'expertise de la professionnalité (contrôles, sanctions) peuvent faciliter la manifestation de la compétence, opérations qui doivent être couplées d'une raréfaction des titres. Auquel cas, la reprofessionnalisation ne peut s'effectuer et par la même la FNA ne peut atteindre l'objectif qu'elle s'assigne aussi : faire de la filière « aéro-club » une filière de formation reconnue pour les candidats au métier de pilote. Cette instance devra retenir une option et dépasser cette contradiction majeure : on ne peut à la fois prétendre à une vocation professionnelle et dans le même temps valoriser le bénévolat.

³⁰⁹ Catherine PARADEISE, idem, p. 18.

Sur ce point, plusieurs pays européens ont tranché : leur système repose sur une professionnalisation des métiers du travail aérien. C'est le cas de l'Espagne, qui interdit l'accès à la fonction d'instructeur aux pilotes non professionnels. En France, dans le contexte actuel du chômage, d'aucuns s'interrogent sur les moyens de favoriser l'emploi dans les activités d'instruction de jeunes professionnels actuellement sur le marché. Ces emplois pourraient constituer un tremplin formalisé avant une entrée en compagnie.

Pour conclure, nous avons relevé les savoirs et savoir-faire de base communs à l'ensemble des pilotes : le déroulement d'un vol ou l'ordre des opérations à réaliser est similaire quel que soit le vol à produire. Mais une différenciation de la professionnalité s'opère en termes de régime de vol, dans les rapports air-sol, en l'absence ou en présence d'un coéquipier à bord. La professionnalité tend alors à se particulariser selon le vol à produire. Le régime de vol à vue caractérise le travail aérien, le régime de vol aux instruments le transport aérien. Les rapports air/sol restent distendus dans le cadre du travail aérien pour devenir contraignant pour les activités de transport aérien. Le vol seul à bord est davantage fréquent dans le travail aérien, celui en équipage (à deux ou à trois) dans le transport.

Toutefois, nous ne pouvons que retenir l'existence de ces tendances. La réalité est plus complexe, les frontières de la professionnalité restent incertaines entre transport et travail aériens. Le vol en transport aérien peut-être opéré par un pilote seul à bord en condition de vol à vue (petit fret, vol à la demande). Certaines activités particulières de travail aérien s'effectuent en équipage à trois (Canadair) ou encore l'instruction aérienne ne s'opère pas seul à bord, même si le pilote-instructeur est l'unique responsable du vol.

Finalement, on peut retenir l'existence d'une communauté de pratiques, de savoirs et savoir-faire à mobiliser selon la nature du vol. La dichotomie travail/transport aériens a une portée limitée dès lors que l'analyse se centre sur la

question de la professionnalité. Ainsi, nous avons mis en évidence l'existence de capacités techniques, sociales et relationnelles mobilisées pour l'exercice professionnel. Les opérations de travail aérien stricto-sensu requièrent une habileté « manoeuvrière » supérieure à celle requise pour le vol en transport aérien. Les vols s'accomplissent toujours à la limite de la sécurité. L'instruction aérienne est un art qui consiste à « rattraper » la machine mise en situation périlleuse. Cette activité nécessite une capacité rapide d'analyse, une maîtrise entière de la machine pour réaliser sans encombre les procédures de « rattrapage » de l'avion. Il s'agit alors pour le pilote-instructeur d'accepter de se mettre en situation délicate pour améliorer les performances de l'élève : la démonstration effective des effets des erreurs commises a des vertus pédagogiques indéniables. L'élève mesure en pratique et non plus en théorie la conséquence immédiate des erreurs qu'il commet., il lui est alors plus aisé de corriger ses défauts de pilotage.

Dans le travail aérien, il semblerait donc que les capacités techniques s'exercent dans des conditions périlleuses, sans doute suscitent-elle un supplément d'émotions professionnelles. Dans le cadre du transport aérien opéré en régime de vol aux instruments, les capacités techniques s'organisent autour de procédures préétablies à respecter scrupuleusement. Le maintien de ces capacités est conditionné par une lutte de chaque instant contre des habitudes professionnelles, comme pour garder artificiellement un piment et éviter les situations d'hypovigilance. La routinisation excessive est obviée par un changement réitéré de coéquipier (à chaque vol), par un contrôle mutuel du respect des procédures, en fait par une organisation rigoureuse du travail formalisée, inculquée à chaque pilote dans le cadre de sa formation initiale, et réactualisée en compagnie. Il est donc laissé peu de place à l'initiative individuelle, à l'improvisation, latitude davantage concédée aux pilote de travail aérien. Ces derniers manifestent un rapport particulier à l'avion fait de sensations physiques et corporelles.

Au delà des capacités techniques, des capacités sociales sont exigées des pilotes. Cette exigence prend toute son acuité pour l'activité d'instruction aérienne, la relation au client est une relation privilégiée, faite de confiance et d'amitié, on peut même parler d'amicalisation de cette relation. Cette exigence prend une autre forme dans le cadre du transport aérien en équipage, il s'agit alors d'instaurer des relations de confiance et de respect entre coéquipier, même si ces relations sont avant tout formelles, édictées par les procédures techniques à suivre.

Par ailleurs, les capacités de gestion restent limitées, essentiellement effectives en aviation d'affaires, le rapport au travail n'est plus seulement construit autour de l'avion. On retrouve ces capacités également dès lors que les pilotes prennent en charge des responsabilités au sol (administration...). Mais c'est avant tout une survalorisation des capacités techniques comme composante de la professionnalité qui particularise la fonction pilote. Le pilote pilote avant tout, c'est le noyau dur de sa fonction. Les autres composantes de sa professionnalité seraient secondaires, plus imposées que souhaitées.

En outre, la professionnalité est en soi insuffisante pour faire valoir une compétence. L'un des fondements de la compétence est un ensemble de qualités individuelles, physiques et mentales à posséder pour exercer le métier. Mais selon la position occupée au sein de l'espace occupationnel, les pilotes font ou ne font pas valoir leur compétence. Dans le transport aérien, le contrôle régulier comme mise en doute de la professionnalité concoure à visibiliser une compétence professionnelle, ce d'autant plus que le dispositif de contrôle est assorti de sanctions professionnelles. On peut alors parler de pénalisation manifeste de l'incompétence. Mais, on observe à d'autres positions dans l'espace occupationnel, une absence de mise en scène de la compétence. Seul le maintien en vie tout au long de la carrière constitue le gage d'une compétence. Cette absence de visibilité rend alors difficile une professionnalisation effective des activités concernées (travail aérien). Car il faut rappeler que la construction et par

la même la reconnaissance d'une compétence contribuent à la stabilisation voire à l'amélioration des privilèges professionnels. La professionnalité reste en soi insuffisante pour faire valoir un statut professionnel envié et des avantages salariaux importants. Finalement, l'espace occupationnel est-il traversé par des rapports au travail et à l'emploi identiques ? On peut se demander si pour les pilotes de travail aérien, le travail prime l'emploi, faisant des conditions salariales, un enjeu plus que secondaire !

In fine, nous réaffirmons que la construction et par là même la reconnaissance d'une compétence contribuent à asseoir, stabiliser, à améliorer des privilèges professionnels. Cette stratégie qui est aussi une stratégie de légitimité serait-elle suffisante pour affronter la déréglementation européenne ? Cette question prend toute son acuité pour les pilotes du groupe Air France. La compétence professionnelle est essentiellement construite autour d'une composante particulière de la professionnalité : les capacités techniques. Quel effet peut aussi produire l'introduction des avions de nouvelle génération ? A terme, ne peut-on envisager aussi une valorisation des compétences sociales, comme relation au client ? Même si les pilotes affirment avoir un rôle commercial, ce rôle n'est pas un élément valorisé dans le processus de construction de la compétence. A l'avenir, les savoirs techniques serviront-ils d'appui au travail de construction de la compétence ? La question est posée, mais nous n'apporterons pas ici de réponses. Pour l'heure, il nous faut poursuivre notre travail réflexif, après avoir examiné la question de la compétence, il paraît nécessaire de s'interroger sur le placement à l'emploi des pilotes. Comment sans doute en fonction de leur niveau de certification, de leur savoirs et savoir-faire, les pilotes peuvent-ils s'inscrire sur le marché du travail voire même négocier leurs conditions d'emploi ?

DEUXIEME PARTIE

EMPLOI, TRAVAIL ET PASSION

CHAPITRE 5

LE PLACEMENT A L'EMPLOI

DANS UN MARCHE DU TRAVAIL EN CRISE

Nous nous attacherons à saisir les mécanismes de placements à l'emploi au sein de l'espace occupationnel de l'aviation marchande. Nous saisissons les modalités de placements dans les différents marchés du travail. Ces placements reposent semble-t-il sur les filières de formation. Au-delà du lien entre le diplôme et l'emploi, il existe un lien entre la filière de formation et l'emploi. L'aviation marchande présente des spécificités qui influent directement sur le lien diplôme-emploi :

- 1 - L'impossibilité de prévoir l'offre d'emplois crée des situations contrastées. A des périodes de forte pénurie de pilotes se sont succédées des périodes de surabondance de pilotes. Le marché de l'emploi présente la caractéristique d'être successivement tendu ou déprimé depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. La difficulté chronique de régulation, c'est-à-dire le problème de la désharmonisation entre le volume d'offre et celui de la demande, prend actuellement toute son acuité puisque le taux de chômage atteint un chiffre record.
- 2 - Le salariat, objet prééminent des analyses sociologiques dans lesquelles l'homme au travail est avant tout un employé, qu'il soit ouvrier, technicien ou ingénieur, ne constitue pas la seule forme d'emploi. Se côtoient ainsi des emplois typiques assimilables au CDI de la grande industrie, des emplois non salariés, des formes particulières d'emplois qui sont de type ponctuel (Free-lance) et de type informel (travail au noir).
- 3 - La filière de formation parcourue a une incidence sur l'accès à l'emploi ou sur le positionnement au sein de cet espace occupationnel. Aussi le lien formation-emploi se révèle à l'analyse plus prégnant que le lien diplôme-emploi. L'espace occupationnel présente cette spécificité de voir reposer l'emploi sur la filière de formation. La relation formation-emploi dans le cadre de notre objet prend une

dimension particulière, non seulement le niveau de certification atteint conditionne l'accès à l'emploi, mais plus encore la filière de formation. Si «l'entrée dans le métier se fait sur des règles plus ou moins implicites qui régissent la nécessaire acquisition de capacités opératoires sanctionnées ou non par un diplôme»³¹⁰, l'entrée dans l'emploi peut aussi reposer à la fois sur des règles explicites mais aussi des mécanismes particuliers.

Notre approche structurelle du placement à l'emploi dans l'espace occupationnel est réalisée en plusieurs temps. C'est le moyen d'élaborer progressivement un cadre d'analyse qui permet de rendre compte de la situation du marché du travail ³¹¹, qui apparaît mouvante et complexe. Donnons ces différents temps d'analyses qui seront développés dans le corps du chapitre :

1 - Proposer un cadrage économique est incontournable pour analyser les mécanismes de placement à l'emploi, placements qui pour partie dépendent de la situation conjoncturelle des activités de transport et de travail aériens.

2 - A partir des théories de la segmentation³¹², il s'agit de souligner la coexistence de trois formes de marché du travail, pour lesquelles d'ailleurs les formes d'emplois divergent, allant d'emplois surprotégés au sein du groupe Air France, à des emplois précaires dans le domaine du travail aérien, voire au sein des toutes petites compagnies complémentaires et charters (les compagnies d'avion-taxi en l'occurrence). Au regard des modes de recrutements, l'entrée sur ces différents marchés du travail est opérée différemment : elle est strictement formalisée, formalisée, ou s'effectue sur le mode relationnel. Elle est très étroitement liée aux filières de formation.

³¹⁰ Maria VASCONCELLOS, *Formation et identité professionnelle dans le bâtiment*, Rapport pour le Plan construction et architecture, juin 1990, p. 12.

³¹¹ Au regard de l'étude terminologique réalisée pour élaborer la problématique, il nous semble qu'il soit préférable d'utiliser le terme marché de l'emploi plutôt que celui du marché du travail. Seulement, au travers des lectures, il ressort que ces termes sont communément utilisés comme des synonymes sans qu'une différenciation sémantique soit opérée. Nous utiliserons donc, comme bon nombres de sociologue le font, indifféremment ces deux termes.

³¹² Elles sont rappelées par Claude Dubar dans son ouvrage sur *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 1991.

3 - Cependant, la situation conjoncturelle du transport aérien (croissance ou récession) produit une modification des règles du jeu. Une période de croissance favorise d'une part, un décloisonnement marqué des différents marchés et facilite par un système comparable «aux vases communicants», les passages de pilotes titulaires des titres minimaux requis, entre les différents marchés. Le marché de l'emploi du travail aérien et de l'aviation d'affaires, constitue alors le réservoir de main-d'oeuvre qui alimente les compagnies complémentaires et charters, elles-mêmes réservoirs des grandes compagnies. D'autre part, la croissance économique du secteur, en rendant l'accès probable à l'emploi, provoque une euphorie généralisée entraînant une entrée massive de candidats aux métiers de pilote dans les cursus de formation.

A l'inverse, une période de crise du transport produit un cloisonnement du marché, une immobilité des flux ou des passages, en dehors même du chômage qu'elle produit.

Finalement, la situation actuelle de marché nous interroge sur la pérennité des formes du marché et notamment du marché fermé des grandes compagnies. Quel sera l'effet de la crise du transport sur la reproduction de ce type de marché ? L'arrivée sur le marché de l'emploi d'un personnel qualifié pléthorique, et par conséquent, l'absence d'une raréfaction de la main-d'oeuvre, aura-t-elle une incidence sur le système actuel ? Les processus de déréglementation, le projet d'unification des titres, affectant la rareté sociale des titres monnayés au sein du marché des grandes compagnies sont-ils autant d'éléments pouvant influencer la pérennité du marché du travail fermé ? Autant de questions auxquelles nous apporterons des éléments de réponses, ne pouvant préjuger de l'avenir !

I - TRANSPORT ET TRAVAIL AERIENS : CADRAGE ECONOMIQUE

1 - Le transport aérien : crises et mutations

Le transport aérien recouvre plusieurs types d'activités aéronautiques :

- le transport régulier, sur des lignes régulières, en court courrier (limité à la France), moyen courrier et long courrier ;
- le transport charter, réalisé sur les lignes « régulières », ou préexistantes, en période de forte de demande de transport ;
- le transport à la demande, effectué sur des parcours particuliers en fonction de la demande des clients.

Ces activités sont mises en oeuvre par des compagnies nationales, des compagnies de troisième niveau, des compagnies régionales, des compagnies charters, des compagnies complémentaires...autant de dénominations différentes qui brouillent la perception de ce domaine. En examinant l'organigramme de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC), on observe que pour l'organisation de ses services, cet organisme opère les distinctions suivantes : aviation générale et d'affaires/grandes compagnies aériennes/compagnies aériennes régionales. Cette mouvance dans la terminologie usitée nous a interpellé. Selon le responsable du bureau réglementation de la Direction Générale de l'Aviation Civile, « *cet usage différencié s'explique par l'objet dont on veut parler*³¹³. *Il n'existe pas de définition universelle et l'on est toujours appelé à définir les termes, dans le cadre d'un texte ayant un objet précis. En fait, selon ce dont on parle, on utilise des terminologies similaires ou différentes mais sans qu'il*

³¹³ Le responsable du bureau aviation générale et d'affaires insistait sur l'idée que pour le personnel de la DGAC, l'usage terminologique est clair, mais qu'il reste difficile à appréhender pour un membre extérieur.

existe de logique ». Face à cet imbroglio sémantique, il nous semble qu'il faille opérer des choix, ce que nous ferons rapidement.

Les activités de transport aérien peuvent s'appréhender en fonction de différents critères, tels que la régularité des vols, la distance des vols, le poids de l'avion ou le nombre de passagers embarqués. Aussi, face à cette complexité du paysage du transport aérien, il nous est apparu rapidement inéluctable de procéder à un travail de clarification de la terminologie en usage dans le milieu aéronautique. En fonction de ces critères de différenciation (types d'avion, régularité des vols, dépendance vis-à-vis de l'état), utilisés pour traduire cette réalité complexe, nous avons convenu d'opposer le groupe Air France aux autres compagnies aériennes. Il nous semble que la ligne de démarcation la plus pertinente soit celle qui existe entre les compagnies «inféodées» à l'Etat et celles relevant du secteur privé, autrement dit, entre les compagnies du groupe Air France et les compagnies dénommées complémentaires et charters qui assurent des prestations de transport en concurrence ou en complémentarité avec le Groupe Air France (cf tableau 13).

Tableau 13 : Présentation schématique de l'activité des compagnies aériennes

<i>Critères</i>	<i>Groupe Air France</i>	<i>Compagnies complémentaires et charters</i>
<i>Flotte disponible</i>	Moyen et gros porteurs, conventionnels et de nouvelle génération	Petits, moyens et gros porteurs conventionnels plus rarement de nouvelle génération
<i>Lignes desservies et régularités des vols</i>	Régulières court et moyen courrier, long courrier	Régulières et non régulières ou charter, court et moyen courrier et long courrier
<i>Vols à la demande</i>	Inexistants sous traités par les compagnies complémentaires et charters	Existants

Les compagnies complémentaires et charters vivent pour certaines « de leurs activités de sous-traitance sur les lignes intérieures mais aussi sur des lignes transrégionales européennes »³¹⁴ et internationales. D'autres assurent des liaisons en complément de celles effectuées par les grandes compagnies. « D'autres encore, de plus petite dimension, complètent la prise en charge de la demande régionale, pour parvenir à un système de transport relativement rationnel où chacun trouve son compte »³¹⁵. En dehors des activités de transport réalisées par les compagnies, qu'il s'agisse du groupe Air France ou des compagnies complémentaires et Charters, d'autres activités peuvent être assurées dans le cadre particulier de l'aviation dite d'affaires, qui relève alors du transport privé de chefs d'entreprises employant les services d'un pilote ou encore de transports à la demande effectués ou par de petites sociétés d'aviation taxi, ou par des pilotes ayant le statut de travailleur indépendant. Ces dernières activités, si on les traite sous l'aspect du travail -le pilote opère seul à bord- et sous l'aspect de l'emploi, se rapprochent des activités du travail aérien plutôt que de celles du transport aérien³¹⁶.

Le transport aérien³¹⁷ est à l'image du métier de pilote de ce domaine d'activité. Son histoire est marquée par une succession de crises et de mutations. Depuis 1945, quelques moments-clés jalonnent l'histoire de ces crises successives. Après

³¹⁴ Lucien LAVOREL, « Marché du travail et gestion des qualifications, le cas de l'aéronautique marchande », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 1988, p. 669.

³¹⁵ Lucien LAVOREL, *idem*, p. 670.

³¹⁶ Les activités de transport aérien de chefs d'entreprises par un pilote indépendant sont actuellement objet d'un débat qui traverse le milieu aéronautique. Un pilote au statut de travailleur indépendant pratiquant le transport de passagers n'a pas à supporter les charges structurelles d'une petite compagnie. Aussi, ce type d'activité est dénoncé pour la concurrence déloyale produite. Récemment, une notification réglementaire stipule qu'un pilote ne peut plus louer un avion à une société de location pour effectuer du transport pour le service d'une entreprise. Cette pratique est rendue légalement impossible.

³¹⁷ Le transport aérien public est soumis à nombre d'autorisations, agréments et contrôles, régents par l'Etat et des organismes créés à cet effet. Ainsi, le conseil supérieur de l'aviation marchande (CSAM) est chargé d'émettre des avis sur l'ouverture et l'exploitation de lignes aériennes. L'Organisme de Contrôle en Vol (OCV) est missionné pour vérifier les appareils en exploitation, leur conduite, leur condition d'utilisation, les équipements et le personnel de conduite. Pour cette dernière tâche, cet organisme participe à l'élaboration des textes relatifs au personnel navigant et aux commissions de désignation des instructeurs du Personnel Navigant Technique à différents niveaux.

la deuxième guerre mondiale, un petit nombre de puissances aéronautiques³¹⁸ dominant la scène internationale et imposent alors le système d'accords bilatéraux, « rigide dans le domaine des routes desservies, assorti d'une organisation tarifaire stricte »³¹⁹. La signature de la convention de Chicago acte de l'ensemble des accords passés entre ces grandes puissances. Le début des années 60 est marqué par une première crise liée à l'apparition des avions à réaction. L'introduction d'avions de nouveaux types, plus rapides, mais d'utilisation plus coûteuse donc de prix de revient horaire plus élevé³²⁰, compensé au départ par une augmentation tarifaire, produit une crise de la demande. Cette première crise est résolue par une politique tarifaire qui « donne naissance aux tarifs promotionnels destinés à améliorer le remplissage des avions »³²¹. A la fin des années 60, l'apparition des gros porteurs qui créent des surcapacités temporaires, secoue derechef le milieu aéronautique. Puis en 1973, la première crise pétrolière affecte l'activité, une pause ponctue alors l'évolution du transport aérien. C'est alors qu'en 1977, les Etats-Unis optent pour une dérégulation nommée encore dérèglementation, qui vise à une libéralisation des conditions d'exploitation vers une situation non plus de monopole mais de concurrence entre les compagnies. Les années 80 se caractérisent par une évolution favorable du transport aérien et même très favorable jusqu'au début de la guerre du Golfe. Cette guerre a révélé une crise latente puisque « la baisse du trafic observée en 1991 n'est pas intervenue sans signe précurseur. Après avoir augmenté en moyenne de 8,5% par an pendant la période 1984-1987, le trafic n'a progressé que de 5,1% par an de 1988 à 1990 »³²², pour diminuer d'environ 2% en 1991³²³. Cette rupture dans l'évolution rend alors

³¹⁸ En 1945, 90% du trafic mondial est assuré par 4 pays, à savoir les Etats-unis, la Grande Bretagne, la France et le Canada.

³¹⁹ Claude ABRAHAM, «L'évolution de la réglementation du transport aérien international», *Transport*, n°248, décembre 79, p. 86.

³²⁰ Certes, le coût horaire de fonctionnement de ces avions est plus élevé mais il peut être compensé par le nombre de passagers transportés. Par un bon taux de remplissage, ces avions deviennent alors davantage rentables.

³²¹ Claude ABRAHAM, *idem*, p. 86.

³²² Rapport OCDE, *Le transport aérien international, les enjeux pour demain*, Actes du Forum sur l'avenir, 1993, p. 27.

³²³ René LAPAUTRE, «Ce qui ne va pas dans le transport aérien», *Transport*, n° 322, Novembre-décembre 1993, p. 370.

caduque toutes les perspectives de doublement du trafic initialement prévu pour l'an 2000.

La crise du début des années 90 que le transport aérien traverse ne fut jamais égalée. Elle revêt plusieurs aspects³²⁴. C'est une crise économique dont les répercussions se font sentir sur l'emploi. C'est une crise de croissance qui rend difficile une stimulation de la demande. Et c'est une crise d'identité, liée à cette période transitoire qui devrait s'achever en 1997, par une déréglementation totale du trafic aérien commercial. Toutefois, ces derniers mois, on a pu observer une embellie de la situation au niveau international. Les experts en économie font le constat d'une augmentation du trafic aérien (+8% pour le transport de passagers, et +14% pour le transport de Fret). Mais cette reprise du trafic permettra-t-elle de «conjuré ce mal français aéronautique qui sévit depuis la fin de la deuxième guerre mondiale et qui se traduit par l'absence d'une politique aéronautique et par le poids excessif de l'héritage du passé»³²⁵. Le transport aérien français, opéré notamment par les grandes compagnies, sera-t-il en mesure d'affronter la concurrence européenne et internationale qui dans le contexte de la libéralisation réglementaire européenne, succédané de la déréglementation américaine, va aller croissante ?

1 - 1 - Une crise économique

Le transport aérien est très sensible à la conjoncture, tout défaut de croissance globale affecte rapidement l'activité de transport. Les taux de croissance du trafic, de l'ordre de 8% à la fin des années 1980, avaient laissé préfigurer un doublement de l'activité aéronautique d'ici l'an 2000 et par là même d'un besoin de pilotes. Or,

³²⁴ Elle laisse perplexe quant à une reprise rapide, parce qu'il n'y a pas eu de grand bond technologique pour aider les compagnies aériennes à stimuler la demande et leur permettre d'améliorer leur productivité sans réduire leurs coûts.

³²⁵ Mathieu SAINT-YVES, «Conjurer le mal français aéronautique», *Transport*, n°363, jan-fev 1994, p. 27.

ces prévisions furent rapidement démenties. La guerre du Golfe révéla des difficultés déjà préexistantes.

Comme le fait remarquer Jean Belloti³²⁶, une baisse des bénéfiques fut enregistrée en 1989 et les résultats de 1990 s'avérèrent désastreux. Il propose plusieurs explications à cette crise : «la récession de l'économie américaine conduit à un tassement de la demande de transport aérien, le doublement du coût du carburant qui avait déjà augmenté de 25% de 88 à 89 et les troubles sociaux (grèves du personnel de compagnies et des contrôleurs aériens) altèrent le bon fonctionnement des services, faisant fuir d'éventuels clients vers d'autres modes de transport, sans compter le coût de l'arrêt de production»³²⁷. Pour faire face à cette crise, l'IATA et les gouvernements décident unanimement de compenser le surcoût de l'exploitation par une hausse des tarifs. L'analyse de ce comportement montre les répercussions négatives qu'il a générées : certes le relèvement des tarifs a permis à très court terme d'enregistrer un supplément de recettes par billet vendu, mais sans compenser les pertes dues à la hausse du prix du carburant. Puis rapidement un tassement de la demande est constaté. Pour enrayer le processus, une réduction des tarifs est opérée mais reste sans effet sur la demande. L'activité du transport aérien devient alors déficitaire. L'ensemble des compagnies est touché. Pour remédier à ce déficit, des plans de redressement sont institués, contenant tous « des mesures de restructuration, de réorganisation, d'abandon de lignes, de ventes d'actifs en vue d'une réduction des coûts d'exploitation. Il fut ainsi observé un recours massif au licenciement, mesure dont les effets n'ont pas été pris en considération »³²⁸. Le processus de réduction des prix des billets fut poursuivi, avec les risques qu'il comporte en termes de viabilité des petites compagnies et d'impasse pour les grandes compagnies quant à l'entretien des avions et la sécurité des vols.

Parallèlement à ces difficultés, la situation de concurrence s'est accrue tant au sein du pays entre les compagnies, qu'au sein de la communauté européenne ou encore à l'échelle de la planète. Les répercussions que génèrent ces situations concurrentielles diffèrent. Au niveau national, la concurrence franco-française tend à affaiblir le système de transport mais on observe que les compagnies complémentaires et charters continuent à « s'organiser, à optimiser leurs

³²⁶ Jean BELLOTI, «Le transport aérien : an-2», *Transport*, n°346, mars-avril 91, p. 108.

³²⁷ Jean BELLOTI, *ibid.*, p. 108.

³²⁸ Jean BELLOTI, «Le transport aérien : an-1», *Transport*, n°351, jan-fev 92. Comme l'analyse Jean Belloti, les licenciements conduisent automatiquement à une baisse de productivité même avec une augmentation de la productivité du personnel restant en place. Il s'agit d'une mauvaise opération pour l'entreprise qui a pour objectif d'occuper une place dans le marché et d'assurer sa pérennité. Notamment, parce que « les vagues de licenciements de personnels suivies d'embauches conduisent à une baisse généralisée des qualifications et à une démotivation profonde des personnels ».

ressources, à se préparer à l'irrigation du réseau européen »³²⁹. La concurrence européenne peut être canalisée pour ralentir « l'invasion du réseau français par des compagnies aériennes »³³⁰ non françaises, et elle peut être freinée par les difficultés qu'entraîne l'installation d'une compagnie européenne en France. On pense à l'augmentation des coûts de commercialisation, de mise en place d'infrastructures, mise en place des avions... Seule la concurrence extra-communautaire est laissée en négociation et la création d'un « terrain de jeu égalisé » reste envisagée. En théorie, le jeu de la concurrence pourrait s'opérer au travers des avancées technologiques interentreprises et de la qualité des services offerts. Or, les compagnies aériennes n'ont pas de technologie propre, « elles achètent des avions qui sont à la disposition de toutes dans les mêmes conditions et presque au même prix »³³¹. Aussi, les compagnies peuvent difficilement se constituer une position compétitive protégée. De plus, les services à bord se sont banalisés et tendent à devenir suffisamment indifférenciés pour être de moins en moins un argument de concurrence. « La clientèle se détermine d'abord sur les prix offerts au point qu'on achète parfois des voyages sans savoir sur quelle compagnie on va voyager »³³².

1 -2 - Une crise de croissance

La croissance du trafic aérien est contrainte par « la capacité d'absorption de la circulation aérienne et des aéroports »³³³. Or, cette croissance apparaît limitée puisque la congestion du trafic et l'encombrement des aéroports constituent d'ores et déjà une réalité. « L'engorgement concerne la quasi-totalité des grands aéroports de plus en plus paralysés par un trafic à la limite de saturation dans les airs. La situation s'aggrave dès que les conditions météorologiques se dégradent et de nombreux incidents et risques de collision compromettent la sécurité des vols. La

³²⁹ Jean BELLOTI, « Le transport aérien an-1... », op cit., p. 25.

³³⁰ Jean BELLOTI, *ibid.*, p. 25.

³³¹ René LEPAUTRE, « Ce qui ne va pas... », op cit., p. 373.

³³² René LEPAUTRE, *idem*, p. 373.

³³³ Jean BELLOTI, « Le transport aérien an-4 », *Transport*, n°332, novembre-décembre 88, p. 457.

solution passe alors par l'adaptation et l'agrandissement des aéroports actuels...et par la construction de grands aéroports»³³⁴. Mais, compte tenu des délais de réalisation, c'est à moyen et long terme, que ces solutions feront sentir leurs effets. Dans l'attente d'une modification de l'infrastructure aéroportuaire, d'autres mesures sont adoptées. Elles consistent par exemple à restreindre l'accès des grands aéroports aux petits porteurs en augmentant fortement les taxes d'atterrissage, ou encore à inciter à une meilleure répartition des créneaux horaires.

En dehors de ces facteurs infrastructurels, la croissance peut être freinée par des facteurs «conjuncturels tels que la hausse du prix du carburant, les variations monétaires et les pressions inflationnistes, l'augmentation des charges financières dues aux importants investissements réalisés ou à réaliser, l'endettement croissant des transporteurs ou encore la concurrence des compagnies asiatiques aux coûts très faibles et à endettement zéro...»³³⁵.

Cette crise de croissance affecte plus particulièrement le transport aérien français.

«Depuis 1945 et à l'exception de portée limitée, avec la création d'UTA en 1963, les ailes françaises vivent sous un triptyque simpliste : le monde à Air France, (et de manière résiduelle, à UTA), la France à Air Inter et le reste (régionaux et charters), à qui en veut»³³⁶. Cette répartition de l'activité s'est trouvée modifiée par le jeu réglementaire de la communauté européenne, et qui permettait notamment le regroupement d'entreprise. Aussi «le gouvernement français autorisait fin 1989 la compagnie nationale Air France, à racheter la compagnie privée UTA et par voie de conséquence à devenir actionnaire majoritaire d'Air Inter»³³⁷. Pour éviter le monopole du groupe Air France sur les lignes régulières, la Commission des Communautés Européennes impose une ouverture à la concurrence des lignes franco-françaises. La construction européenne par le biais de l'élaboration d'une politique communautaire du transport aérien place donc progressivement les compagnies dans une situation de

³³⁴ Jean BELLOTI, «Le transport aérien an-3», *Transport*, n°343, Septembre-octobre 90, p. 416.

³³⁵ Jean BELLOTI, *idem*, p. 420.

³³⁶ Mathieu SAINT-YVES, «Conjurer le mal français...», *op cit.*, p. 29.

³³⁷ Dominique BONNET, «Transport aérien domestique et concurrence», *Transport*, n°360, Juillet-Aout 93, p. 258.

concurrence. Air Inter perd peu à peu le monopole de certaines lignes. «La compagnie TAT a ouvert au mois d'octobre 92, un vol quotidien entre Marseille et Charles de Gaulle, en concurrence avec Air Inter»³³⁸. Pour faire face à cette concurrence accrue, il est récemment envisagé un rapprochement plus encore marqué d'Air France et d'Air Inter, qui deviendrait Air France Express. Air France Express assurerait alors des vols moyen courrier sur l'Europe. Cette modification à venir aurait pour conséquence d'achever symboliquement la constitution du groupe Air France, la compagnie Air Inter perdant son nom propre.

1 -3- Une crise d'identité

Les perspectives de la déréglementation du transport aérien, telle que mise en oeuvre Outre-Atlantique, produisent une remise en cause du fondement déontologique de ce domaine d'activité. L'analyse des effets de la déréglementation permet de mettre en évidence une modification de l'objectif fondamental du transport aérien. On est ainsi passé d'une situation où les compagnies prônaient avant toute chose le « bonheur des passagers » à une situation où le leitmotiv devient « make money ». De plus, au regard de l'expérience américaine³³⁹, nombre d'économistes concluent à la production d'effets négatifs de la déréglementation notamment une diminution de la qualité du service et de la sécurité aérienne :

- Les compagnies aériennes qui en « tentant par tous les moyens d'attirer une clientèle à très bas prix, en oubliant délibérément qu'on ne peut survivre à long terme si les coûts ne sont pas couverts par les recettes »³⁴⁰, ont inexorablement fait faillite.

- La sécurité du transport est également affectée par la déréglementation, Jean Belloti³⁴¹ part du postulat que d'un point de vue probabiliste, il est normal que le nombre d'accidents augmente avec le nombre de passagers transportés. Cependant, à la fin de la décennie 80, « le nombre de passagers transportés a bien augmenté de 10% mais le nombre de morts a augmenté de 21% ; le nombre de

³³⁸ Dominique BONNET, «Transport aérien domestique et...», op cit., p. 256.

³³⁹ Déréglementation opérée en novembre 1978 sur les lignes intérieures

³⁴⁰ Armin BALTENSWEILER, «Le transport aérien, Aujourd'hui et demain», *Transport*, n°273, mai-juin 92, p. 166.

³⁴¹ Jean BELLOTI, «Le transport aérien, an-4», op cit., p. 455.

collisions en vol qui augmentait déjà de 10% par an, a augmenté de 50% dans les 9 premiers mois de 1987 »³⁴². Cette situation résulterait « d'une impasse faite à l'entretien du matériel, de la diminution du niveau de qualification des équipages, du manque de contrôle des qualifications, de la sous capacité des systèmes de gestion de la circulation aérienne »³⁴³.

- La modification de la qualité du service constitue un des effets de la déréglementation. En réduisant les services aériens vers différentes destinations secondaires et simultanément en créant une concurrence démesurée sur certaines lignes, la qualité du service se trouve altérée. Par ailleurs, comme le rappelle Jean Belloti : « il est regrettable que de nombreux observateurs oublient les effets désastreux de la déréglementation américaine à savoir la dégradation du service, l'augmentation des pertes de bagages, les mauvaises dessertes des communautés rurales, la modification imprévisible des horaires, l'augmentation des retards », autant d'éléments qui ne font plus du transport aérien, un transport de qualité. Cependant, les mouvements de protestation observés en juin 1994, après l'accord donné à British airways d'ouvrir une ligne Paris-Londres témoignent d'une prise de conscience de la dérive du procès de déréglementation en cours en Europe. Les compagnies sont sur certaines lignes dans des situations particulièrement concurrentielles qui ne leur permettent pas à terme de desservir des lignes moins fréquentées.

Le débat sur la question de la déréglementation et les effets qui s'en sont suivis, pose en fait la question de la finalité du transport aérien : service public orienté vers l'intérêt des utilisateurs ou service « mercantile » dont l'objectif est de réaliser des bénéfices à court terme. « Et l'enjeu est grave et important : il s'agit de satisfaire une demande croissante des échanges aériens à un coût acceptable pour les voyageurs et rentable pour les transporteurs, le tout dans un univers réglementaire peu contraignant mais qui assure la sécurité et le bon déroulement

³⁴² Jean BELLOTI, *idem*, p. 455.

³⁴³ Jean BELLOTI, *ibid.*, p. 455.

des vols ! »³⁴⁴. La question de la déréglementation nous intéresse à plus d'un titre : en faisant du transport aérien un domaine d'activité non plus protégé par des accords entre gouvernements mais soumis à la concurrence, une nouvelle « donne » se fait jour. Elle met à mal les compagnies nationalisées et par là même menace les personnels, notamment les pilotes, dans le devenir de leur emploi et de leurs conditions de travail. La question des conditions d'emploi, du niveau de salaires et de l'organisation du temps de travail prend alors toute son acuité dans le cadre du procès de déréglementation en cours en Europe. Quels moyens utiliser pour justifier du maintien des conditions actuelles d'emploi face à une concurrence accrue ?

In fine, l'avenir du transport aérien interroge et ouvre la voie à des scénarii prospectifs dont l'incidence sur les conditions d'emploi des pilotes divergent.

Reprenons brièvement ces scénarii³⁴⁵ :

1 - « Maintien du statu quo réglementaire et faible croissance économique » : la réduction des coûts, notamment des coûts salariaux, est à l'ordre du jour, par la réduction des salaires de base et des avantages accessoires et par une organisation plus souple du travail » ;

2 - « Libéralisation et faible croissance économique : la baisse des prix et de la couverture globale sont les deux facteurs de succès dans un environnement de libre concurrence. Cette situation devrait avantager les compagnies travaillant avec des faibles coûts et favoriser la venue de nouveaux arrivants. La réduction des coûts salariaux pour assurer la survie des compagnies existantes devra se faire de façon encore plus radicale que dans le scénario précédent » ;

3 - « Réglementation et forte croissance économique : il y aura peu de place pour les nouveaux arrivants, la réglementation rendra difficile la constitution de nouvelles compagnies. Aussi, les compagnies aériennes existantes continueront d'essayer d'accroître leurs parts de marché, et leurs coûts seront de nouveau tirés vers le haut. Les coûts salariaux, notamment, augmenteront parce que les salariés, surtout ceux affiliés à un syndicat, voudront, eux aussi, récolter les fruits de la croissance. Dans un environnement où la concurrence de nouveaux arrivants travaillant avec de faibles coûts sera inexistante ou négligeable, les dirigeants des compagnies aériennes préféreront céder aux revendications des salariés plutôt que

³⁴⁴ Mathieu SAINT-YVES, «Aléas et limites de la mondialisation du transport aérien», *Transport*, n°355, sept 92, p. 276.

³⁴⁵ Rapport OCDE, *Le transport aérien international...* op cit., p. 40.

de courir le risque de grèves qui fourniraient à leurs concurrents l'occasion de se saisir de leurs parts de marché ».

4 - « Libéralisation et forte croissance économique : en dépit de la concurrence acharnée entre compagnies, seules pourront survivre celles qui disposent d'un réseau de lignes élargi leur permettant de compenser les coûts liés à la guerre des tarifs dans une zone par les bénéfices obtenus dans d'autres zones où la concurrence est moins vive. Aussi s'agira-t-il de maîtriser au mieux les coûts, par une meilleure utilisation des avions et une gestion plus rigoureuse des ressources humaines, puisque les économies d'échelles deviennent inéluctables. Dans ce scénario, tous les éléments jouent en faveur des compagnies capables de soutenir la concurrence, laissant peu de place à des compagnies à statut d'entreprises publiques ».

Ces scénarii fictions dont il est difficile d'arguer en faveur de l'une ou de l'autre, à l'exception du scénario 3 qui n'est pas plausible, donnent à penser qu'à terme les conditions d'emploi des pilotes, notamment des pilotes de ligne du groupe Air France, seront révisées à la baisse, si la survie de l'entreprise constitue l'enjeu premier de la bataille.

On retiendra que l'ouverture récente des lignes françaises à la concurrence franco-française modifie les règles du jeu. Les pilotes du groupe Air France perçoivent cette mesure comme une menace pour la (sur)vie de la compagnie. Mais ils restent particulièrement frileux³⁴⁶ dès lors qu'il s'agit d'envisager tout changement. Nous reviendrons plus tard sur les conditions d'emploi et de travail qui devraient se trouver modifiées par les mutations à venir.

2 - Le travail aérien : une situation de précarité

Aux antipodes du transport aérien, le travail aérien est un domaine d'activité dont l'étude nous confronte à des difficultés méthodologiques³⁴⁷ que l'on explique:

³⁴⁶ En mars 96, les pilotes d'Air France acceptent une augmentation de leur temps d'heure de vols, à titre expérimental.

³⁴⁷ Le recueil des données auprès des services compétents ne s'est pas fait sans affre. A la DGAC, aucun service ne centralise des données relatives à ce secteur d'activité aéronautique. En termes d'activité

- par l'éclatement géographique des activités regroupées dans ce domaine d'activité qui n'en faciliterait pas l'étude économique. En effet, ces activités sont réparties à l'échelle nationale sans qu'il y ait de forte concentration géographique à l'exception peut-être des activités de la sécurité civile visant à l'extinction des incendies de forêt dans le sud de la France ;
- par les enjeux économiques qui restent limités en comparaison du transport aérien, en termes d'emploi, en termes de compétitivité internationale, en termes de perspective de développement. A titre d'illustration, les activités de travail aérien emploient des pilotes, des mécaniciens au sol, du personnel administratif, c'est au total 16 000 emplois qui existent. En comparaison, les activités de transport aérien nécessitent l'emploi de personnel au sol et en vol pléthorique, ce qui offre des perspectives d'analyses davantage attractives et des moyens d'investigations.
- par le type de structures socio-juridiques qui supportent les activités de travail aérien, c'est-à-dire des P.M.E, des micro-entreprises ou des associations de loi 1901 pour les aéro-clubs (587 associations³⁴⁸), et une vingtaine d'écoles professionnelles.

Par rapport à notre objet, nous donnerons quelques éléments sur les activités de travail aérien, montrant leur relative précarité laquelle affecte en retour l'activité professionnelle des pilotes d'avions.

L'hélicoptère : un outil concurrent

Il existe une forte concurrence de l'hélicoptère comme moyen de prestations de travail aérien, au niveau des activités d'épandage agricole, de surveillance autoroutière, de pipe-line...La maniabilité de l'hélicoptère est supérieure à celle de

effective, nous pouvons disposer d'informations éparées auprès de chaque district aéronautique. Ces districts sont au nombre de 22. Nous avons pris contact avec le district de Lille, et rencontré le pilote-inspecteur qui nous a fourni des informations sur les activités de travail aérien pour les 7 aérodromes régionaux. Par ailleurs, auprès du SFACT, nous avons obtenu des informations sur le nombre d'heures de vol effectuées par des pilotes professionnels dans le cadre du travail aérien, plus précisément de l'instruction aérienne en aéro-club. Ces éléments offrent des contours précis sur la part respective du travail salarié et du travail bénévole dans le domaine du travail aérien en matière d'instruction.

³⁴⁸ Rapport du SFACT, *Bilan de l'activité de l'aviation légère*, édition 1994, p. 60.

l'avion, facilitant la rapidité et la précision de l'exécution des services, qui compensent son coût horaire relativement plus élevé. Cette concurrence limite de fait, le champ d'activité des pilotes d'avion.

Un domaine en crise

Depuis 1990, le chiffre d'affaires global de ce secteur d'activité est en baisse. De 1992 à 1993, la diminution fut particulièrement sensible : moins 13%. Cette baisse généralisée de l'activité est expliquée par la situation de récession économique qui touche les pays développés. « *Le coût trop élevé de l'activité³⁴⁹, fait restreindre les dépenses de loisirs et donc les pilotes privés rognent sur leurs heures de vol* »³⁵⁰.

Ce constat d'une crise d'activité s'applique également au centre de formation professionnelle. Plusieurs écoles ont fermé leurs portes (le CIPRA, Dentan Aviation...), d'autres ont eu recours aux licenciements. Par exemple l'EPAG, pour faire face à une diminution de la demande de formation, s'est séparé (sans licenciement sec) d'un tiers de ces instructeurs.

Précarité économique des activités

Ces activités peuvent être qualifiées de précaires puisque de nombreuses contraintes pèsent sur elles et les menacent dans leur existence même :

- l'accident ou la perte d'un avion a des conséquences plus que fâcheuses pouvant aller jusqu'à la disparition totale de la structure. Sans atteindre cette extrémité, il faut parfois plusieurs années à un aéro-club ayant perdu un avion, pour retrouver une activité égale à celle d'avant l'accident. L'accident, au-delà du coût financier (les assurances « casse » ne couvrent les dégâts qu'à hauteur d'un montant fixé qui est déterminé par la prime), provoque une fuite des membres, un recul des nouvelles inscriptions. L'accident rappelle toujours le risque encouru par la pratique, et réfrène les désirs de pratiques.

³⁴⁹ En 1993, le coût moyen d'une heure de vol solo est de 400 francs sur avion de 60 à 100 CV et de 600 francs sur avion de 140 à 180 CV.

³⁵⁰ Assistant ingénieur, Bureau Aviation Général.

- Les marges bénéficiaires restent limitées, elles ne permettent que d'approvisionner partiellement le coût du matériel défaillant. Ces marges dépendent de l'activité de vol totale annuelle. En matière de travail aérien³⁵¹, au sens large, les aléas météorologiques ne sont pas sans effets : des périodes estivales pluvieuses peuvent provoquer un manque à gagner non négligeable.

Bénévolat et travail au noir

On observe une importante concurrence des pilotes d'avions non professionnels sous deux aspects :

- celui de l'exercice d'activité d'instruction sans titre et qualification requise, nommé dans le jargon « instruction sauvage ». Cette forme d'activité a d'ailleurs fait l'objet d'une répression en 1994, impulsée par la DGAC et mise en oeuvre localement par les pilotes-inspecteurs des districts aéronautiques.
- celui du bénévolat, qui tend à créer un frein au procès de professionnalisation des activités des pilotes professionnels du domaine du travail aérien. Par ailleurs, la gestion des aéro-clubs est assurée par des bénévoles qui ne sont pas nécessairement enclin à salarier les pilotes instructeurs leur préférant des bénévoles, pour une économie de coûts. Seuls les aéro-clubs de taille importante peuvent supporter le coût des charges sociales d'un pilote-instructeur, ou les faire supporter à leurs clients. Le tableau ci-dessous indique la part respective du travail bénévole et du travail salarié réalisé par les instructeurs, professionnels ou non.

Tableau 14 : Part respective de l'activité annuelle d'instruction des salariés et des bénévoles en 1993³⁵²

<i>Tranches d'heures annuelles</i>	<i><20 H</i>	<i>20-49 H</i>	<i>50-99H</i>	<i>100-199H</i>	<i>200-299H</i>	<i>300-499 H</i>	<i>> 499 H</i>	<i>Nombre total d'instructeurs</i>
<i>Instructeurs salariés</i>	19	11	17	40	30	89	134	340
<i>Instructeurs bénévoles</i>	284	387	431	367	133	71	19	1692

³⁵¹ On peut utiliser le terme d'aviation légère. Cependant l'utilisation de cette notion sert à nommer l'activité des pilotes privés.

³⁵² Tableau tiré du *bilan de l'aviation légère*, publié par le SFACT.

La concurrence entre bénévoles et salariés semble effective : on peut dire que les 90 instructeurs assurant plus de 300 heures de vol par an, sont des concurrents potentiels, qui freinent le procès de professionnalisation et plus encore les 19 instructeurs, qui réalisent plus de 499 heures de vol par an. A ce niveau, le bénévolat est exercé à temps plein. Les instructeurs bénévoles qui assurent moins de 100 heures de vol par an sont potentiellement des concurrents, en limitant l'activité des instructeurs salariés. La tendance actuelle est donc de maintenir un volant d'instructeurs bénévoles, pas nécessairement totalement impliqués dans l'activité, mais sur lequel les aéro-clubs peuvent compter pour assurer la formation de pilotes privés (ou amateurs)³⁵³.

Ce secteur d'activité reste aussi pénétré par le travail au noir qui constitue une forme développée de l'échange marchand. Les syndicats professionnels ont d'ailleurs tiré la sonnette d'alarme surtout lorsque les activités de l'aviation d'affaires ont été affectées par cette forme de concurrence qu'ils affirment être déloyale. Un des responsable syndical interviewé soulève ce problème : « *Jusqu'en 1992, il n'y avait jamais eu de travail au noir, maintenant il y en a. Comme il y a beaucoup de chômeurs actuellement, les gens qui ont la qualification de certaines machines, les chefs d'entreprise les connaissent et leur disent "est-ce que tu peux venir faire une ou deux heures de vol et ils les payent au noir"* ». C'est essentiellement au sein des aéro-clubs et des petites entreprises d'aviation d'affaires que cette forme d'emploi se développe. Toutefois la DGAC a donné des consignes pour en diminuer la pratique.

³⁵³ La FNA fut d'ailleurs partie prenante dans le récent projet qui a finalement avorté et qui visait à améliorer le maintien des compétences des pilotes instructeurs. Il s'agissait pour la DGAC d'introduire un texte législatif qui exigeait un entraînement plus régulier et plus intensif tant à la fonction d'instructeur qu'à la fonction de pilote. Actuellement, le renouvellement de la qualification d'instructeur s'opère moyennant 120 heures d'instruction dans les deux dernières années. La DGAC souhaitait maximaliser la sécurité et la qualité d'enseignement en exigeant en plus d'une expérience d'instruction, un nombre d'heures solo plus conséquent. Ce projet est finalement abandonné face à la levée de bouclier de l'ANPI, des aéro-clubs qui craignaient de voir disparaître le bénévolat. Par contre, sur cette question la FNA est restée sur sa réserve, et semble osciller entre un désir de professionnalisation de l'activité d'instruction et un maintien du système actuel qui tend à faire vivre en bonne harmonie salariés et bénévoles.

Pour conclure, les variations économiques affectent l'activité du transport aérien et dans une moindre mesure celle de l'aviation d'affaires et du travail aérien. Mais au-delà de la conjoncture économique, face à laquelle l'aéronautique est un secteur sensible, le procès de déréglementation ou d'harmonisation européenne a des conséquences effectives sur l'activité, même si l'on n'en mesure pas totalement l'ampleur. Il y aurait une crise réglementaire, les mettant finalement en situation d'incertitude. Ces projets européens d'uniformisation, en cours, vont à terme aussi modifier la réglementation au niveau du travail aérien. Face à ce mouvement économique et réglementaire, on ne peut que s'interroger sur les répercussions sur l'emploi des pilotes et sur l'entrée dans le métier de candidats. L'offre de formation de pilotes en France varie en fonction de l'activité économique. Cette offre reste limitée en période de crise, pour fortement augmenter en période de croissance. Cependant de manière récurrente, on observe une difficulté d'ajustement des calendriers de l'offre de formation et de l'offre d'emploi : trois ans sont nécessaires pour former un pilote. Cette durée de la formation et la sensibilité exacerbée de l'activité de transport aérien à la conjoncture économique globale rendent des décalages chronologiques fréquents. La régulation du marché du travail apparaît alors difficile comme nous le montrerons dans les paragraphes qui suivent.

II - LES TROIS SEGMENTS DU MARCHE DU TRAVAIL

La notion de marché du travail peut être appréhendée comme un principe explicatif de la gestion de la main-d'oeuvre. En ce sens, le marché du travail ne constitue pas un donné mais procède d'une construction réalisée par des acteurs entrepreneuriaux, syndicaux et politiques. Cette construction s'opère en fonction de contraintes ou d'opportunités inhérentes à la situation économique, à une pénurie ou une pléthore de ressources humaines, à une évolution des techniques.

Au départ, l'approche, en termes de segmentation du marché du travail, nous apparaît intéressante à mobiliser. Cette approche du marché du travail s'inscrit

«dans le prolongement de l'analyse marxiste du fonctionnement de la force de travail et considère le cloisonnement du marché du travail comme le résultat des modes de gestion de la force du travail par le capital»³⁵⁴. Cependant, le processus de segmentation du marché du travail ne revêt pas sa forme duale coutumière : à un secteur central d'emplois stables se juxtapose un secteur périphérique d'emplois précaires. Mais il y aurait la juxtaposition de trois secteurs correspondants à des formes de marché du travail divergentes. On distinguerait trois formes de marché du travail, étroitement liées au domaine d'activité : un marché fermé celui du groupe Air France, un marché ouvert et protégé celui des compagnies complémentaires et charters, un marché ouvert non protégé celui du travail aérien et de l'aviation d'affaires.

1 - Un marché du travail fermé : celui du groupe Air France

1- 1- Définition théorique

Le Marché du travail fermé est défini par Catherine Paradeise comme suit : «appelons marchés du travail fermés, ces espaces sociaux où l'allocation de la force de travail aux emplois est subordonnée à des règles impersonnelles de recrutement et de promotion»³⁵⁵. Leur caractéristique est de protéger les travailleurs contre la concurrence externe et de réguler la concurrence interne entre collègues. Cette double protection est obtenue par la définition des attributs, nécessaires à l'accès au marché, basés sur le titre, et par la promotion basée sur la liaison titre/ancienneté. Ces marchés sont fermés parce qu'ils ne s'alimentent hors d'eux-mêmes qu'aux niveaux les plus bas des pyramides de chaque grade, les postes supérieurs étant pourvus par promotion interne. «Les recrutements touchent ainsi par prédilection une population jeune, destinée à faire carrière sur ce marché

³⁵⁴ Claude DUBAR, *Socialisation et construction sociale des identités...*, op cit., p. 181.

³⁵⁵ Catherine PARADEISE, «La marine marchande française : un marché du travail fermé ?», *Revue Française de Sociologie*, XXV, 1984, p. 352.

où le déroulement de la vie professionnelle lui assurera formation progressive à l'emploi, socialisation et promotion légitime»³⁵⁶. Et toute «une part de l'activité collective des travailleurs consiste à construire les conditions sociales d'insubstantialité de leurs savoirs et savoir-faire communs»³⁵⁷, au-delà même du maintien de la rareté sociale des titres. «Les agences gouvernementales contribuent directement et indirectement à définir tout à la fois la substitualité et la rareté des savoirs et savoir-faire : elles fixent légalement ou réglementairement certaines conditions générales ou particulières d'emploi et de travail ; elles agissent sur les volumes de main-d'oeuvre disponible à un instant donné, en intervenant dans l'éducation»³⁵⁸. De plus la particularité de ces marchés tient à l'existence d'une super-règle qui prétend articuler les intérêts des travailleurs et des acheteurs de la force de travail, à l'aide de procédures qui échappent aux lois du marché libéral. Création et reproduction des marchés fermés du travail sont construites par le comportement des acteurs, pourvus à un instant donné de systèmes d'opportunités propres, dont les interactions organisent, renforcent, entretiennent ou déstabilisent cette règle. «Dans les grandes compagnies nationales, l'idéal-type du marché fermé, y semble pratiquement à l'oeuvre. On y trouve des «super-règles» efficaces, une régulation conjointe active, des systèmes d'opportunités bien définis et consolidés par un contexte hautement concurrentiel. La sécurité de l'emploi est assurée, les salaires sont élevés et le turn-over réduit au minimum, compte tenu de la spécificité des qualifications et des conditions de travail»³⁵⁹.

1 - 2 - Modalités d'entrée

Les modalités d'entrées sont strictement formalisées et communes à l'ensemble des candidats : tests psychotechniques, tests psychomoteurs, entretiens avec psychologues et pilotes chargés du recrutement. Ces derniers vérifient la latitude

³⁵⁶ Catherine PARADEISE, *ibid.*, p. 352.

³⁵⁷ Catherine PARADEISE, «Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail», *Sociologie du travail*, n°1, 1987, p. 42.

³⁵⁸ Catherine PARADEISE, «Des savoirs aux compétences...», *op cit.*, p. 44.

³⁵⁹ Lucien LAVOREL, «Marché du travail et gestion des qualifications : le cas de l'aéronautique marchande», *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 1988, p. 673.

des candidats à exercer en ligne. Tout pilote voulant intégrer ce marché doit réussir ces épreuves. Les pilotes de la filière compagnie les ont passées avant l'intégration en formation. Les pilotes la filière nationale s'y soumettent au terme de leur formation, comme les candidats de la filière privée, ces derniers devant être titulaires des titres minimaux requis³⁶⁰.

Longtemps, l'accès à ce marché du travail était rendu prioritaire aux pilotes de la filière nationale (un accord de priorité d'embauche était conclu entre l'Etat et les grandes compagnies). Mais ces derniers devaient néanmoins subir les tests préalables au recrutement. Toutefois, avec la création d'une filière Ab-initio à la fin des années 80, cette situation a évolué. Les candidats de la filière nationale sont actuellement en situation comparable à ceux de la filière privée. L'un des responsables de l'ENAC interviewé insiste sur la réalité actuelle «*du placement zéro*»³⁶¹. Quant aux pilotes issus de la filière privée, qui se plaçaient parcimonieusement sur ce marché du travail, lorsqu'ils avaient une expérience aéronautique conséquente, les titres minimaux requis et qu'ils étaient âgés de moins de 40 ans. Ils sont actuellement dans une situation identique à celle des candidats de la filière nationale : leur intégration reste limitée. A la différence près que les limites d'âges restent un handicap qu'il leur est impossible à surmonter. Certains pilotes de la filière privée, ceux ayant préalablement eu une expérience aéronautique militaire ou encore ceux entrés tardivement dans la profession, se voient refuser toute intégration, faute d'un âge adapté.

En fait, ce marché est certes rigoureusement fermé à ceux qui ne possèdent pas les titres minimaux requis mais il est notablement fermé aux pilotes issus de la

³⁶⁰ Les exigences varient en fonction du besoin de pilotes, mais au minimum, il faut être titulaire du PP-IFR professionnel et des certificats théoriques du Pilote de Ligne.

³⁶¹ En 1993 et 1994, aucun jeune pilote formé n'a intégré le groupe Air France. Faute d'une intégration, la majorité d'entre eux a rejoint les bancs de l'université, obtenant des dérogations, leur permettant d'intégrer notamment des licences ou maîtrises scientifiques.

filière privée même titulaires des titres requis. On observerait ainsi une tendance marquée à la double fermeture : par le titre et par la filière de formation.

1 - 3- Dysfonctionnement du marché du travail

Les dysfonctionnements du marché du travail fermé couvrent «deux dimensions, l'une conjoncturelle...l'autre structurelle...pouvant conduire à l'extinction de la super-règle, et à l'ouverture ou au moins la redéfinition des frontières du marché»³⁶².

Les modifications structurelles ont été analysées par Lucien Lavorel. Il les explique par l'apparition des avions de nouvelle génération, moyen technique qui a accéléré le passage au pilotage à deux³⁶³ et par la déreglementation internationale qui introduit la concurrence inter-compagnie dans le jeu économique. Ces modifications structurelles ont bousculé le fonctionnement du marché fermé et rendent nécessaire un ajustement progressif des règles en vigueur. «L'accord de 1982 faisait mieux que réglementer la nature des équipages embarqués sur le nouvel avion (l'A320) : il établissait une procédure de reconversion ouvrant aux mécaniciens les carrières de pilote. Plus encore : il instituait une licence d'Ingénieur Navigant de l'Aviation Civile³⁶⁴. Les mesures de reconversion des mécaniciens navigants perturbent «le fonctionnement de ce marché du travail en modifiant la gestion des carrières selon la super-règle de séniorité» qui lie titre et ancienneté. La création de la licence d'ingénieur navigant de l'aviation civile risque à terme de produire le même effet. Finalement, comment placer ces deux catégories de personnel de manière équitable sur les listes de séniorité³⁶⁵ ? Les

³⁶² Catherine PARADEISE, «La marine marchande...», op cit., p. 354.

³⁶³ Nous montrerons ultérieurement l'incidence des évolutions techniques sur le métier. L'introduction d'avion à utiliser en équipage à deux accélère la disparition des Officiers Mécaniciens Navigants.

³⁶⁴ Lucien LAVOREL, «Marché du travail...», op cit., p. 675.

³⁶⁵ Nous reviendrons dans le chapitre suivant sur ces listes de séniorité qui sont construites pour gérer les carrières des navigants, à partir du critère central de l'ancienneté, acquise en compagnie, acquise dans une spécialité, acquise sur une machine.

Officiers Mécaniciens Navigant (OMN) reconvertis et les Ingénieurs Navigant (IN) peuvent faire valoir une ancienneté dans la compagnie.

Plus récemment, on a pu observer un dysfonctionnement d'une autre nature : une mauvaise régulation des flux à l'entrée. Ce défaut de régulation résulte de la crise économique que le transport aérien a connu au début des années 90³⁶⁶. Même si le trafic progresse de nouveau et que l'on peut parler d'une situation de croissance économique. Cette croissance ne suffit pas à créer suffisamment d'emplois pour absorber l'ensemble des ab-initio formés³⁶⁷. Leur entrée sur ce marché est conditionnée par les besoins de la compagnie et parfois, en l'attente, les jeunes pilotes formés sont employés au sein de la compagnie à d'autres fonctions : bagagistes, chargés d'opérations :

« Vous savez, il y a environ 180 suspendus d'Air France. Suspendus, c'est-à-dire que c'est des gens qui ont fait l'Ab-initio, ils sont bagagistes, le Canard Enchaîné, s'est fait un plaisir de reprendre ça, ceux qui sont bagagistes ont au moins la chance de repartir. Par contre, ceux qui ne le sont pas encore, bagagistes, ils ont été arrêtés au niveau PP, d'autres au niveau PP-IFR, d'autres au niveau FPC » (PP-IFR, travail aérien).

Le retournement de la croissance du trafic et la crise du début des années 90 ont surpris de nombreux observateurs et les dirigeants du groupe Air France. Les prévisions en besoin de pilotes étaient largement surfaites. Ce retournement a fait dysfonctionner le marché du travail fermé dans la mesure où il gèle l'insertion par le bas dans la fonction pilote. Cette insertion serait reportée pour les plus chanceux, et annulée pour les moins chanceux. Finalement, le recrutement dans ce marché est altéré.

³⁶⁶ Pour rappel le trafic aérien a diminué de 2% en 1991. Alors que les prévisions économiques tablaient sur une croissance moyenne de 6% par an.

³⁶⁷ Les prévisions portent sur absorption des ab-initio pour fin 96, début 97.

2 - Un marché ouvert et protégé : celui des compagnies complémentaires et charters

Le marché ouvert et protégé, forme ordinaire du marché du travail, celui des compagnies complémentaires et charters³⁶⁸ fonctionne comme le marché qualifié de primaire par les sociologues du travail. L'emploi y est stable, les contrats de travail sont pour la plupart des contrats à durée indéterminée. Les recrutements se font selon des techniques éprouvées de type entrepreneurial (sélection à partir d'un *curriculum vitae*, entretien d'embauche):

«J'ai envoyé des CV par série de 50, ici, il demandait d'être disponible rapidement et au niveau de la sélection, se fut sur entretien, il n'y a pas de tests, mais il y a une période d'essai» (PP-IFR, transport aérien).

Sur ce marché, une gestion de la main-d'oeuvre, telle que «formalisée en grande compagnie»³⁶⁹, est difficile à mettre en oeuvre. Même si «l'on a cherché à étendre le modèle par le biais de l'application de la convention du transport aérien régional»³⁷⁰, il n'en reste pas moins qu'un nombre restreint de compagnies du transport régulier l'ont appliquée³⁷¹. Ailleurs, ces règles constituent un non-sens économique et sont donc ignorées. Plusieurs explications peuvent être données. «La qualification professionnelle des navigants du transport régional ne peut être considéré comme une valeur rare de nature à cloturer le marché»³⁷². Les pilotes titulaires du PP-IFR sont en nombre suffisants sur le marché du travail. Le turn

³⁶⁸ Lucien LAVOREL dans son article sur le «Marché du travail et gestion des qualifications...op cit., démontre que le marché des compagnies charters est captif. Ce marché est qualifié comme telle, d'une part parce que la main-d'oeuvre y est captive au sens littéral du terme. Par exemple, «bien qu'employés sur des avions lourds, les pilotes travaillant au sein de compagnies charters éprouvent des difficultés à se tourner vers les grands du transport aérien, compte tenu de certaines barrières d'accès telles que l'âge.

³⁶⁹ Lucien LAVOREL, idem, p. 682.

³⁷⁰ Lucien LAVOREL, idem, p. 683.

³⁷¹ «En 1978, les cinq entreprises directement concernées avaient des réseaux bien particuliers. Très étoilés et articulés autour d'aller-retour quotidiens, ceux-ci correspondaient à des temps moyens d'étapes faibles et à des immobilisations importantes en escale. Depuis, ils sont devenus plus complexes, au point que le réseau transrégional européen de TAT soutient la comparaison avec le réseau court-courrier d'Air Inter. Dans certains cas, cette évolution rend concevable le recours à la formule de l'«X personnalisé». Par contre, la dispersion des navigants régionaux sur plusieurs bases d'affectation n'autorise guère une gestion flexible misant sur la mobilité : cela rend objectivement difficile la mise en oeuvre des principes de technicité et d'équité». Lucien LAVOREL, idem, p. 683.

³⁷² Lucien LAVOREL, idem, p. 683.

over des pilotes, leur passage entre les compagnies donnent à la notion d'ancienneté une valeur secondaire. Des listes de de séniorité sont difficilement constituables. «Elles sont dans le meilleur des cas appliquées sous la forme d'une liste unique de classement melant commandant de bord et pilote»³⁷³. La relative «mortalité» des compagnies, leur réorganisation successive (rachat, fusion) rend difficile le mode de gestion de la main-d'oeuvre tel qu'on le trouve dans le marché fermé. Finalement, ce système serait trop rigide, insuffisamment adapté aux normes socio-économiques des compagnies complémentaires et charters qui réclament davantage de souplesse pour le succès de leur exploitation³⁷⁴.

De telle sorte qu'à ce niveau, Lucien Lavorel montre que la gestion des navigants ne constitue pas un système «formation-qualification-emploi», faute de stabilité du personnel et d'adéquation étroite entre les qualifications, les tâches effectuées et les modes de gestion à l'oeuvre. Il n'en dit pas autant du système salarial qui, compte tenu de ce qui précède, se révèle relativement proche des procédures utilisées en grandes compagnies. Mais la partie fixe de la rémunération est beaucoup plus importante»³⁷⁵ pour garantir un niveau de rémunération puisque les navigants ont des activités mensuelles variables.

3 - Un marché non protégé celui du travail aérien et de l'aviation d'affaires

Le marché du travail non protégé est contraint par les aléas et la saisonnalité des activités du travail aérien et l'aviation d'affaires. Le marché y est donc totalement

³⁷³ Lucien LAVOREL, idem, p. 684.

³⁷⁴ Mathieu Saint-Yves affirme que «dans ce qu'il est convenu d'appeler le transport complémentaire, c'est-à-dire le transport aérien hors groupe Air France, les résultats pour 1992 ne sont pas aussi mauvais que les alarmistes le craignaient et que la morosité générale le laisserait supposer», «Bloc-note, le transport aérien», *Transport*, n°360, juillet-Aout 1993.

³⁷⁵ Lucien LAVOREL, idem, p. 684, « le calcul des salaires renvoie de près à la formule des transporteurs nationaux. Le montant de la partie fixe résulte de l'application à l'unité salariale des coefficients de spécialité, de licence et d'ancienneté pure ; celui de la partie variable prend en considération la spécialité, l'ancienneté professionnelle et le type de machine, le nombre d'heures décomptées étant fixé par un système d'équivalence pour tenir compte de la durée légale du travail. Comme beaucoup de navigants ont un niveau d'activité faible ou soumis à des variations conjoncturelles, la convention a prévu en plus un filet protecteur : le choix est offert entre la rémunération «à la norme» et la rémunération «au minimum garanti».

ouvert : la loi pure et dure de l'offre et de la demande constitue la base de son fonctionnement. De plus, sur ce marché du travail, au moins dans le domaine de «l'aviation sportive» se côtoient professionnels et non professionnels. Les premiers réclament la création d'une situation de droit³⁷⁶ et la reconnaissance de la professionnalité de leurs activités. Mais ils se heurtent à la Fédération Nationale Aéronautique (qui regroupe les aéro-clubs, les employeurs potentiels), qui n'a pas intérêt à voir cette situation de droit s'établir. La FNA³⁷⁷ résiste et refuse tout accord ou convention avec des syndicats professionnels. Elle craint un hypothétique retour à une pénurie d'instructeurs, a œuvré pour rendre plus aisé l'accès aux qualifications d'instructeurs et noyé le marché :

- par la mise en place d'une qualification d'instructeur destinée aux seuls pilotes non professionnels (ou amateurs) : l'ISBB vise à rendre plus facile l'obtention d'un titre permettant d'enseigner l'art du pilotage ;
- par la possibilité pour des écoles privées après homologation de former à la qualification d'instructeur (IATT) pour éviter les long délais d'attente de stages, la multiplication des centres de formation y aide. Cette formation ne repose plus seulement sur le centre école de Grenoble, comme cela l'était auparavant.

Cette volonté de la FNA d'augmenter le volant de pilotes instructeurs non professionnels sur le marché du travail révèle sa résistance à professionnaliser certaines activités du travail aérien. Mais cette attitude rend peu crédible le rôle que la FNA veut aussi se voir reconnaître : retrouver une fonction première dans la formation des navigants techniques. Pour ce faire, faudrait-il permettre aux candidats pilotes de pouvoir aisément exercer une activité professionnelle dans ce

³⁷⁶ «Deux vagues de négociation se sont succédées : la première a abouti en janvier 1984 à la signature d'une convention collective nationale des personnels navigants techniques des entreprises du travail aérien et assimilées, étendue en 1985. Puis un nouvel accord a été passé en octobre 1987. La convention de 1984 avait été négociée entre le Syndicat national des transporteurs aériens et les syndicats nationaux des navigants, le SNPAC étant l'acteur syndical moteur. Mais du côté des employeurs, ni la puissante Fédération Nationale aéronautique (FNA), qui rassemble plus de 500 aéro-clubs, ni le Syndicat national des industries et professionnels de l'aviation générale (SNIPAG), qui réunit quelques petites entreprises d'entretien, de réparation et de travail aérien, ne figuraient au nombre des signataires. Lucien LAVOREL, idem, p. 684.

³⁷⁷ Fédération Nationale Aéronautique, qui gère l'aviation amateur.

domaine pour acquérir une première expérience avant l'entrée en compagnie ! Or, comment faciliter la professionnalisation d'une activité également accessible à des bénévoles ? Certains pays européens³⁷⁸ ont dépassé cette difficulté en faisant des activités d'instruction le seul monopole des professionnels. En France, le débat sur la professionnalisation des activités d'instruction des pilotes privés s'amorce : il trouve des partisans mais aussi des détracteurs. Mais ce débat soulève une interrogation plus fondamentale : comment expliquer que cette professionnalisation ne se soit jamais réalisée ?

On peut donner quelques éléments qui permettent de comprendre en partie ce phénomène :

- les activités amateurs restent marquées historiquement par le mouvement de l'aviation populaire des années 30. Il s'agissait de rendre l'activité aussi accessible que faire se peut en en diminuant les coûts. Plusieurs personnalités actives au sein de la FNA contribuent à maintenir cette tradition et restent attachés au bénévolat.

- le coût d'un pilote instructeur salarié est lourd pour les petits aéro-clubs. L'équilibre financier pourrait même être menacé par l'embauche d'un instructeur. Nous avons déjà souligné la relative précarité de l'activité économique.

- les syndicats professionnels restent distants face à cet enjeu. «Pour les syndicats, tout se passe comme si la profession débutait aux niveau PP1 ou PL, les garanties obtenues aux niveaux inférieurs n'ayant d'intérêt que dans la mesure où elles consolident le contrôle qu'ils exercent sur la profession»³⁷⁹. Ce constat reste toujours d'actualité et d'autant plus qu'il leur faut faire face à des enjeux plus importants : celui de déréglementation européenne et les menaces qui pèsent sur les conditions d'emplois des pilotes du groupe Air France.

³⁷⁸ L'Espagne par exemple.

³⁷⁹ Lucien LAVOREL, *idem*, p. 685.

Par ailleurs, sur ce marché du travail, en l'absence de règles d'entrée systématiquement formalisées se côtoient :

- des emplois salariés relativement protégés tels qu'on les trouve dans le marché des compagnies complémentaires et charters. On pense notamment aux emplois d'instructeurs en écoles privées professionnelles, mais qui restent conditionnés par l'activité de ces mêmes écoles ;

- des emplois non salariés ou indépendants souvent comme une solution au chômage ;

- des emplois précaires, non protégés, fortement soumis à la concurrence des bénévoles, parfois de forme informelle, qui reposent sur des accords tacites et oraux et donc fortement soumis à l'humeur ou au gré de l'employeur.

L'accès sur ce marché du travail ouvert fortement probabilitaire pour les pilotes issus de la filière privée³⁸⁰ se fait sous deux modes :

- un mode formalisé et coutumier de recrutement (CV+ lettre de motivation+entretien d'embauche);

- un mode non formalisé reposant sur des relations privilégiées à construire ou sur la constitution d'un réseau d'inter-reconnaissance, permettant de se présenter en temps utile à l'éventuel employeur.

On peut retenir que les mouvements d'organisation du marché du travail n'ont pas encore abouti. Les deux conventions collectives, celle de 1984, celle de 1987 n'ont pas encore eu d'effets suffisants pour l'organisation du marché de l'emploi. Ce mouvement d'organisation a sans doute été freiné par la désorganisation globale qui a affecté les marchés du travail à la fin de la décennie 80. Il a fallu gérer à cette époque une pénurie de pilotes, il faut maintenant gérer une

³⁸⁰ Une minorité d'élèves pilote formés par l'Etat s'y inscrit. Ils sont socialisés à l'emploi en ligne en compagnie par leur formation. La plaquette de présentation de la formation diffusée par l'école ne mentionne pas l'existence d'emplois dans le domaine du travail aérien. L'entretien effectué auprès de l'un des responsables de l'ENAC est sur ce point particulièrement éloquent : *«Les jeunes de l'ENAC se focalisent sur le métier de pilote au sein des grandes compagnies, les autres métiers, ils ne les envisagent pas»*.

surabondance. Les syndicats d'ailleurs, face aux incertitudes européennes, n'inscrivent plus au coeur de leurs priorités ces questions de l'organisation des marchés.

4 - Cloisonnement et décloisonnement des marchés du travail : faits et effets conjoncturels

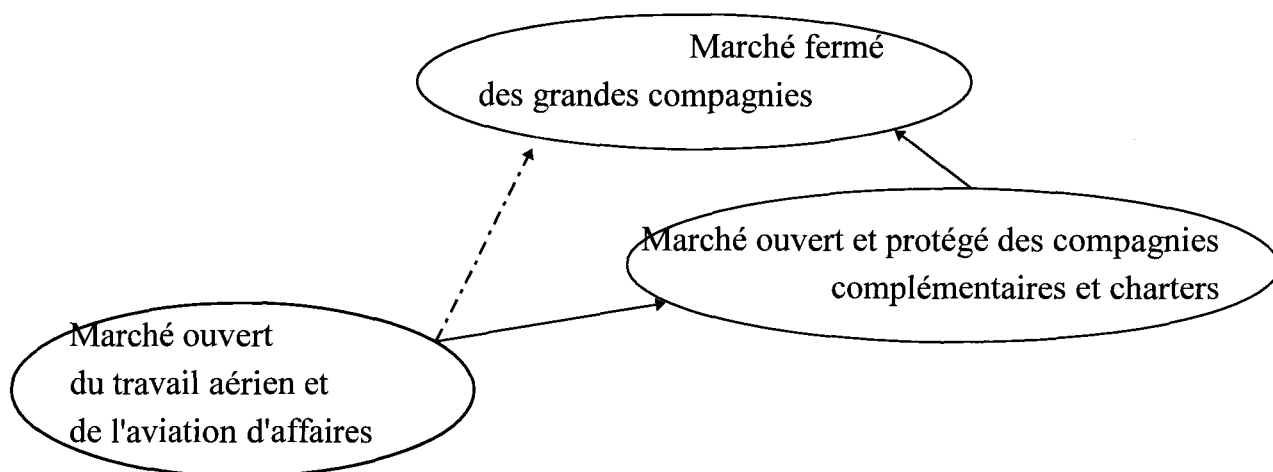
En période de croissance modérée, voire de décroissance, la situation des marchés est figée, relativement cloisonnée. En période de croissance spectaculaire, les formes des marchés du travail se trouvent modifiées puisqu'il faut faire face à une pénurie de pilotes. Cette pénurie de pilotes a constitué un événement majeur à la fin des années 80. On peut affirmer avec Lucien Lavorel que «la pénurie généralisée de pilotes était due au vieillissement de cette main-d'oeuvre, au développement du transport aérien à tous les niveaux³⁸¹, à l'évolution des machines vers des modules de capacités plus restreintes qui en multiplient le nombre»³⁸², et à l'assèchement progressif des sources habituelles de pilotes. Plus précisément sur ce dernier point, au début des années 80, les promotions d'Elèves Pilotes de Ligne (filière nationale) étaient devenues squelettiques : 15 ou 20 pilotes formés par an. Sur le marché civil, de moins en moins de pilotes d'origine militaire (passant par la filière privée) arrivaient du fait des prolongations des contrats : puisqu'un pilote militaire coûte cher à former, les services de l'armée estiment nécessaire de rentabiliser leur investissement en prolongeant le temps de service. Par ailleurs, l'absence de perspectives d'emplois limitait l'engagement de candidats dans les filières de formation privée. Cet ensemble d'éléments conjoncturels et structurels explique la pénurie généralisée qui a finalement modifié les règles de fonctionnement du marché du travail tridimensionnel.

³⁸¹ Avec 3% d'augmentation du trafic des seuls avions de transport régional, l'expansion vraie est de 10% et justifie l'embauche de 280 nouveaux pilotes par an.

³⁸² Lucien LAVOREL, «Nouveau marché, nouveau métier ? Les pilotes et l'évolution du transport aérien», *Formation et Emploi*, n°30, avril juin 1990, p. 23.

Ainsi, «d'un marché du travail complexe mais relativement stabilisé, on est passé à une situation de mouvance généralisée...qui se caractérise par un ensemble de mouvements désordonnés inter-compagnies ou d'aspiration vers le haut...qui touche presque tous les niveaux»³⁸³. Schématiquement, pour illustrer le phénomène d'aspiration par le haut, nous pourrions représenter les passages entre les différents marchés comme suit³⁸⁴ :

Schéma 2 : Décloisonnement des marchés du travail

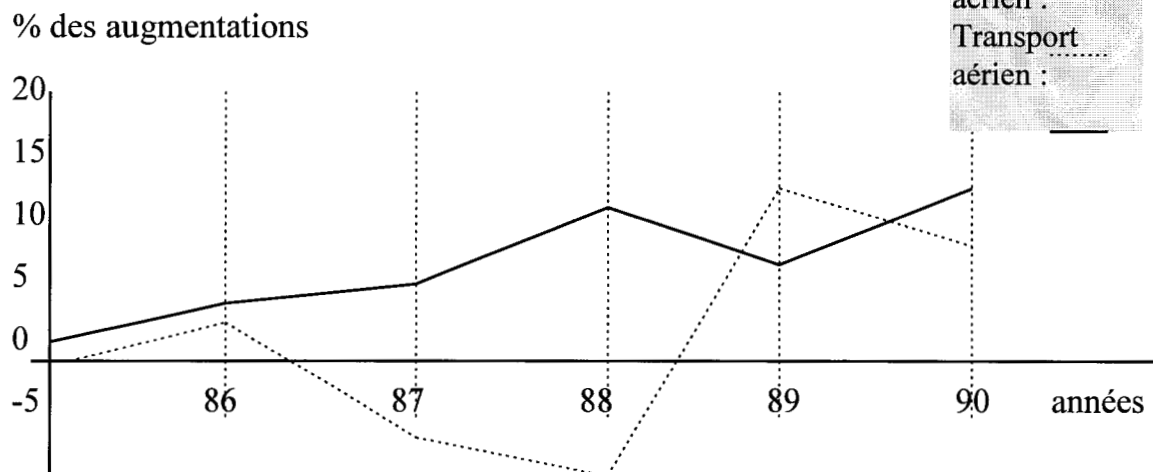


Ce mode de fonctionnement, comme alternance de cloisonnements et de découloisonnements des marchés du travail, est endémique. Les pilotes interviewés, les plus âgés, évoquent plusieurs périodes d'aspiration par le haut, en moyenne trois sont citées mais non datées. Ces périodes facilitent une possible insertion professionnelle des pilotes privés d'emplois, et des pilotes récemment formés. Le graphique ci-dessous tiré d'un article relatif aux effets de la crise du golfe illustre le double phénomène d'aspiration par le haut et d'une intégration professionnelle accrue des pilotes jusqu'alors exclus de l'ensemble des marchés du travail.

³⁸³ Lucien LAVOREL, idem, p. 22.

³⁸⁴ Les flèches indiquent le sens des passages.

Schéma 3 : Le décloisonnement : évolution en pourcentage des effectifs de pilotes³⁸⁵



Ce schéma démontre que chaque augmentation des effectifs dans le transport aérien est accompagnée d'une diminution des effectifs dans le travail aérien, et réciproquement. Et que globalement l'effectif augmente, cette augmentation est particulièrement sensible dans les années 88 et 89.

Au-delà de ces données factuelles sur le cloisonnement et décloisonnement du marché, il est essentiel de ne pas perdre de vue que ce processus génère des tensions, des résistances et des rancœurs dans le champ professionnel, montrant ainsi les divergences d'intérêts et de point de vue des pilotes, selon la position qu'ils occupent au sein de l'espace occupationnel.

4-1-Le «chaos», un effet du décloisonnement

Le passage de pilotes entre les différents marchés du travail a modifié les politiques de gestion de la main-d'oeuvre à tous les niveaux. Les grandes compagnies, pour faire face à la pénurie de pilotes, ont opté pour un assouplissement du système qui ne repose plus alors sur la rareté d'une qualification mais au contraire sur la déconstruction relative de cette rareté. Ce qui laisse dire aux pilotes :

³⁸⁵ Ce schéma provient d'un article d'Alain Loiseau, « Le chômage des pilotes : record battu », Aviation internationale, n°1033, 1991.

«En période de manque de pilotes, on accepte n'importe qui. «Ah bon, vous n'avez pas les certifs», «ce n'est rien, vous allez les passer quand vous serez en ligne». Tandis que maintenant, «ah bon, vous ne les avez pas, alors attendez», «non, vous n'avez pas d'expérience réacteur, c'est gênant» (PL, travail aérien).

«A la bonne époque, il y a des gens qui ont été embauchés et qui n'ont rien foutu, car il faut quand même en faire un minimum, et qui n'ont toujours pas leur pilote de ligne théorique, ça me met hors de moi»(PP-IFR-FPC, transport aérien).

Toutefois, les grandes compagnies nationales ont réagi différemment. Comme le souligne Lucien Lavorel, UTA a remis en cause le modèle du marché du travail fermé, en procédant à des recrutements extérieurs, contraires aux règles instituées au sein de ce marché. Les concessions faites au sein d'Air France «se sont traduites par des entrées sur des machines hors du groupe de base, par des aménagements des listes de séniorité des pilotes pour y donner la place qui revient aux INAC, par la prospection sur le marché européen, à partir des formations diversifiées et des affrètements, la reconnaissance accélérée des licences étrangères»³⁸⁶.

Les compagnies complémentaires et charters affectées par ce mouvement, pour les plus importantes, ont réagi «en imposant à leurs navigants des périodes de rétention (pour l'amortissement de la formation dispensée) ou des remboursements par les compagnies qui asséchaient de cette façon le marché»³⁸⁷. Pour les autres, face au départ de leurs pilotes les plus qualifiés, elles ont procédé à des recrutements dans le réservoir du marché du travail aérien ou directement des jeunes formés. Cela dit, les petites compagnies sont accoutumées à être une voie de passage des pilotes venant du travail aérien ou de l'aviation d'affaires, qui après avoir acquis une expérience de vol régulier ou à la demande sur des avions de plus en plus lourds, se dirigent vers d'autres compagnies plus importantes :

«Ici, ça reste un début de carrière, comme on a besoin d'heure de vols et que l'on nous reproche souvent de ne pas avoir assez d'expérience, et

³⁸⁶ Lucien LAVOREL, «Nouveau marché...», op cit., p. 25.

³⁸⁷ Lucien LAVOREL, ibid., p. 22.

qu'en moyenne ici on fait entre 500 et 700 heures de vols par an, c'est intéressant, c'est comme un schéma classique, vers des compagnies plus importantes» (PP-IFR, transport aérien).

Le marché du travail dans le domaine du travail aérien et de l'aviation d'affaires subit lui aussi les conséquences de l'aspiration par le haut. Il a dû faire face à une pénurie de pilotes. L'effet direct de cette pénurie fut d'améliorer les conditions d'emplois des pilotes de ce marché. Cette amélioration s'est faite sous deux modes:

- par une salarisation des pilotes instructeurs de pilotes privés et/ou une augmentation de leurs salaires :

«Il y a trois ans de ça les instructeurs TT gagnaient jusqu'à 12 000 francs par mois, maintenant c'est différent» (PP-IFR, travail aérien).

- par la salarisation des pilotes indépendants leur permettant de cotiser à la Caisse de Retraite du Personnel Navigant.

Le rapport de force profitait aux pilotes, la tendance s'inverse actuellement et risque de devenir dramatique en l'absence de régulation de la formation des pilotes instructeurs. La menace pèse sur l'emploi des instructeurs salariés³⁸⁸. On observe aussi une augmentation des pilotes adoptant le statut de travailleur indépendant. Ce statut constitue un moyen de trouver une situation d'emploi dans le cadre de l'économie formelle.

4-2 - Un effet du reclouisonnement : la frustration relative

Avec la crise qui affecte le domaine du transport aérien, depuis le début des années 90, on observe le processus inverse celui du reclouisonnement des marchés, cloisonnement rendu d'autant plus aigu au niveau du marché du travail fermé des grandes compagnies. Ces mêmes compagnies disposent d'un important volant de jeunes pilotes (issus de la filière Ab-initio et de la filière nationale) dont elles ne savent que faire³⁸⁹. Cette fermeture du marché du travail des grandes compagnies

³⁸⁸ Revue Double commande, décembre 1994-janvier 1995.

³⁸⁹ «200 élèves-pilotes ont leur formation suspendue, pour une durée indéterminée et sans aucune assurance écrite qu'ils feront partie d'une liste de priorité de remise en stage dans l'hypothèse d'une

produit un sentiment de frustration relative des pilotes issus de la filière privée. L'ouverture de ce marché avait laissé augurer et espérer une modification irréversible des modes de fonctionnement des marchés du travail. Or, il n'en est rien.

Pour tenter de qualifier la réaction des pilotes de la filière privée, contrariés dans leur perspective professionnelle, par cette récente fermeture, on emprunte la notion de «frustration relative» que Merton a tenté de définir ³⁹⁰. Elle nous semble assez bien traduire l'état d'âme des pilotes interviewés disposant des qualifications requises pour exercer au sein des grandes compagnies mais «victimes» du mouvement de fermeture du marché, et par conséquent exerçant, ou dans le travail aérien, ou au sein de petites compagnies complémentaires et charters. Le fonctionnement décloisonné des marchés du travail constituait leur cadre de référence, leur permettant une fois les qualifications requises obtenues d'accéder aux activités de transport les plus prestigieuses (sur gros porteurs au sein de grandes compagnies). Mais la décroissance économique et le recloisonnement des marchés qui s'en est suivi, les rendent captifs de leur emploi actuel. Ils verbalisent alors leurs frustrations :

«C'est maintenant un milieu assez cloisonné. Les gens sont amis, sont copains. Si vous savez qu'un pilote va être licencié, qu'il a à peu près la même qualification, vous aurez beau envoyer les CV, être qualifié où autre, vous ne serez pas pris. On ne vous dira pas forcément qu'on prend quelqu'un d'autre, on vous dira non vous manquez d'expérience, vous manquez de ceci ou de cela. Quand il y a trop de pilotes, on ne dit pas «vous êtes trop nombreux». On vous dit «vous manquez d'expérience sur réacteur, vous manquez d'expérience sur gros avion». Et quand il y a un manque de pilotes, il n'y a pas de problèmes, vous avez beau ne pas avoir fait grand chose, juste un PP-IFR et vous pouvez monter sur 747. En période difficile pour les compagnies, il y a

évolution plus favorable de la conjoncture...c'est en final, 200 jeunes abandonnés sur un marché du travail morose, sans droits aux ASSEDIC, parce que non salariés et sans aucune qualification ni diplômes suffisants pour affronter une attente estimée de trois à cinq ans», Yann Cochenec, Air et Cosmos, Aviation magazine, n°1405, jan 93.

³⁹⁰ Merton dans *Eléments de théories et de méthodes*, Plon, 1966, p. 205, fait le constat que cette notion, fréquemment utilisée n'en n'est pas pour autant définie mais qu'elle peut «aider à comprendre certains mécanismes psychologiques ».

eu des PP-IFR qui n'avaient pas grand chose comme certifs et qui sont partis en place droite sur Fokker 28 ou autres. En période de pénurie de pilotes, il n'y a pas de problèmes, on ne vous pose pas de questions. Quand il y a trop de pilotes, c'est copain-copain mais on ne dit jamais qu'il y a trop de pilotes » (PL, travail aérien).

« Si je suis déçu, c'est parce que cet âge d'or a existé (l'entrée directe en grande compagnie à la sortie de la filière privée de formation). Si cet âge d'or n'avait pas existé et qu'il fallait passer par où je passe actuellement. Mais j'ai plein de collègues qui sont passés directement de l'école à Airbus, alors c'est pour ça que je suis un peu... mais si ça n'avait pas existé, je ne m'en soucierais pas, je rêverais d'évoluer quand même» (PP-IFR-FPC, transport aérien).

Cette frustration est d'autant plus accentuée que l'investissement tant financier que psychologique consenti est élevé. C'est le cas pour ce dernier pilote, qui a investi 500 000 francs dans sa formation, et qui même avec son emploi actuel n'arrive pas à honorer les mensualités de remboursement des prêts qu'il a obtenu pour financer sa formation.

En guise de conclusion, les mécanismes de placement à l'emploi suggèrent que le marché du travail est une réalité sociale dans laquelle les individus sont traités de façon différenciée³⁹¹. Cette différenciation n'est pas ici opérée essentiellement à partir des titres, mais à partir de la filière de formation. A titre équivalent, les pilotes ne s'inscrivent pas dans les mêmes marchés. A ce premier élément s'en ajoute un second : les titres ont des valeurs différentes selon la situation conjoncturelle. Le marché du travail, et ses modes de fonctionnement fluctuent en fonction de critères économiques (croissance ou décroissance du transport aérien). Le placement à l'emploi des pilotes s'avère finalement particulier : différencié

³⁹¹ Alain DEGRENÉ, Michel FORSE, *Les réseaux sociaux, une analyse structurale en sociologie*, Armand Colin, 1994, p. 133.

selon les segments du marché du travail, lié non pas au titre mais à la filière de formation, et dont les mécanismes sont identifiés, intériorisés, parfois mal acceptés (on pense au reclassement). Il reste difficile d'apprécier le maintien futur du marché fermé. Autant la pénurie de pilotes de la fin des années 80 pouvait laisser augurer un terme à ce marché fermé, autant la surabondance actuelle ne semble pas constituer une menace directe qui pourrait peser sur la pérennité de ce marché. A ce niveau, les enjeux ne sont pas d'abord liés à l'offre et à la demande d'emploi, mais davantage au devenir du groupe Air France, dans le contexte de la déréglementation. Les mouvements cycliques du marché de l'emploi rendent les stratégies d'intégration aléatoires et non fixées dans le temps. Il semblerait qu'il existe une connaissance partagée du fonctionnement cyclique de l'offre d'emploi, et des modalités de passage entre les différents marchés. En embrassant le métier, les pilotes s'exposent au risque du chômage. Saint Exupéry lui-même n'a-t-il pas connu une période de chômage avant de travailler pour l'aéropostale³⁹² ! Chômage, socialisation au risque d'inemploi et prix de l'emploi sont les objets que nous étudierons dans le chapitre qui suit.

³⁹² Ce fait est rappelé dans l'édito de la revue Infopilote de janvier 94.

CHAPITRE 6

LE PRIX DE L'EMPLOI

Le chômage drastique que connaît actuellement la profession ³⁹³, et en regard, l'absence d'effets déstructurants générés par l'inemploi, nous ont interrogé. Alors que de nombreux acteurs institutionnels verbalisent les difficultés rencontrées par les personnes au chômage, en termes individuels de désocialisation, de démobilisation et d'exclusion, les responsables de l'ANPE aviation, du bureau emploi de la DGAC font le constat d'un chômage actif organisé autour d'une culture de la débrouillardise mais aussi de l'absence de désocialisation des pilotes qui pourrait ultérieurement affecter leur employabilité. En un mot, les effets déstructurants du chômage coutumièrement analysés ne sont pas observés selon ces acteurs. Est-ce à dire que les pilotes au chômage interprètent différemment leur situation et de fait, la vivent mieux ? Est-ce à dire que les représentations de l'emploi ne sont pas uniquement centrées sur le salariat, comme forme d'emploi recherchée et acceptée ? Ou encore que les modes de fonctionnement du marché du travail et les mécanismes de placement ont été intériorisés, faisant de la période de chômage, un mauvais moment à passer en l'attente de jours meilleurs ? Le chômage ne serait pas une séquence temporelle anémique mais un événement quasi-normalisé, le rendant moins éprouvant. Le mode particulier de fonctionnement des marchés du travail, et par là même les mécanismes de placement à l'emploi, produiraient-ils une socialisation à l'emploi, facilitant une dédramatisation du chômage ?

³⁹³ Selon un responsable syndical interviewé, «c'est 25% de la profession qui est actuellement au chômage».

I - UNE SOCIALIZATION AU RISQUE DE L'INEMPLOI

1- Rappel théorique

Nous n'adopterons pas une perspective historique du concept de socialisation³⁹⁴. On rappellera que « dans une grande partie de la littérature consacrée aux procédures de socialisation, celles-ci sont perçues comme une sorte de dressage par lequel le jeune enfant est amené à intérioriser progressivement différents codes de conduite qu'il devra par la suite exécuter plus ou moins mécaniquement »³⁹⁵. Nous préférons nous attarder sur les théories utiles à la compréhension des effets de la socialisation sur les formes de rapport à l'emploi. A contre courant d'une approche fonctionnaliste, qui a dominé le travail réflexif sur la socialisation, Annick Percheron a proposé une nouvelle approche s'appuyant sur deux postulats : « le socialisé n'est pas un être passif, malléable et conditionnable à merci, c'est un sujet agissant et pensant. Toute socialisation est le résultat d'une transaction, d'une interaction entre l'individu et la société, reposant sur un double processus d'accommodation et d'assimilation. Parce que toute socialisation comporte une part de création ou de choix, elle n'est jamais simple reproduction à l'identique...la socialisation est un processus qui se fait par étapes liées au développement affectif et cognitif de l'individu, aux modifications de son environnement, à la diversité de ses expériences. Et si les acquis de l'enfance gardent un poids déterminant, la socialisation se poursuit à l'âge adulte, elle n'est jamais acquise une fois pour toutes »³⁹⁶. L'approche de Berger et Luckmann en termes de socialisation secondaire est d'une sensibilité proche de celle d'Annick Percheron. Ils formulent une double hypothèse : « d'une part la socialisation n'est

³⁹⁴ Perspective retenue par Claude DUBAR dans son ouvrage : *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 1991.

³⁹⁵ Gilles FERREOL, «Conduites individuelles et comportements collectifs», *Cahiers Lillois d'Economie et de Sociologie*, n°11, 1er semestre 1988, p. 70.

³⁹⁶ Nonna MAYER, « L'apport d'Annick Percheron à la sociologie », *Revue Française de Sociologie*, XXXIV, 1993, p. 126.

jamais complètement réussie et la socialisation n'est jamais totale ni terminée »³⁹⁷, et ils la définissent provisoirement comme « une intériorisation de sous-mondes institutionnels spécialisés et une acquisition de savoirs spécifiques et de rôles directement ou indirectement enracinés dans la division du travail »³⁹⁸. Cette intériorisation peut s'effectuer contre ou en rupture de la socialisation primaire auquel cas, on parle de « chocs biographiques », ou alors tout-contre, comme un prolongement de la socialisation primaire en s'accordant avec les savoirs construits antérieurement. En fait, est posé le problème du lien entre socialisation primaire et socialisation secondaire auquel Berger et Luckmann apportent une réponse, sans relever d'un déterminisme mécanique, ils n'en affirment pas moins l'idée de la pérennité du lien puisqu'ils soutiennent que tout ne se joue pas avant la socialisation secondaire. Plus précisément, ils abordent la « socialisation secondaire comme une construction sociale de la réalité, c'est-à-dire comme une réinterprétation constante des schèmes hérités de la socialisation primaire en fonction des exigences évolutives des systèmes professionnels »³⁹⁹ par exemple.

Claude Dubar adopte une perspective sensiblement identique en affirmant qu'il existerait deux modes de socialisation professionnelle : un « mode intégré et un mode alternatif ». A côté d'un mode intégré de « socialisation construit autour de la grande entreprise, des secteurs d'activités ou des professions, se constituerait alors un mode alternatif de socialisation centré sur les tissus des P.M.E. et sur l'appareil étatique de traitement social du chômage »⁴⁰⁰.

Sous le mode intégré, la socialisation est produite tant par le procès de formation qui occupe une place centrale pour régler l'accès aux emplois, le déroulement des carrières et les rémunérations, que par le mode de fonctionnement

³⁹⁷ Claude DUBAR, *Socialisation et construction sociale...*, op cit., p. 102.

³⁹⁸ Claude DUBAR, *ibid.*, p. 102.

³⁹⁹ Claude DUBAR, « Les relations emploi-travail-formation comme processus de socialisation professionnelle et formes de transaction salariale », Communication aux journées d'études d'Economie et de Sociologie.

⁴⁰⁰ Claude DUBAR, *Socialisation et construction...*, op cit., p. 193.

du marché interne du travail qui permet alors d'articuler étroitement «la formation générale préalable, la formation professionnelle d'accompagnement de carrière et l'expérience de travail ou du métier»⁴⁰¹. Selon Dubar, le marché fermé du travail peut être interprété comme «un mode intégré de socialisation professionnelle permettant de réaliser une articulation efficace entre les trois moments identifiés : les formations initiales d'insertion dans l'emploi, des formations alternantes associant l'acquisition des savoirs et savoir-faire permettant la promotion interne effective des salariés par la communication entre les divers niveaux de formation et le cheminement au long d'un cycle de vie qui est aussi un cycle d'acquisition d'expérience»⁴⁰². Ce mode intégré de socialisation s'étend au-delà des systèmes professionnels fermés pour caractériser les organisations publiques et privées. Claude Dubar montre ainsi la place stratégique qu'occupe la formation conçue comme socialisation au travail, à l'entreprise et à la carrière dans la gestion de l'emploi. In extenso, il rappelle qu'un travail réflexif sur ce mode intégré de socialisation ne peut faire l'économie «d'une élucidation des stratégies salariales»⁴⁰³, c'est-à-dire des relations subjectives que les diverses catégories entretiennent à l'égard du travail, de l'entreprise et de la formation pour «éviter toute naturalisation des catégories salariales en reliant systématiquement les règles qui régissent les politiques d'entreprise aux stratégies des différentes catégories de salariés»⁴⁰⁴. Dans le cadre du mode alternatif, la socialisation professionnelle «apparaît fortement problématique aussi bien du point de vue structurel de leur insertion dans l'emploi que du point de vue biographique de leur construction de compétence reconnue»⁴⁰⁵. Subséquemment, Claude Dubar élabore sa théorie de la double transaction, qui semble-t-il, résulte d'une perception tant structurelle (produite par des instances) que biographique de la socialisation, approche

⁴⁰¹ Claude DUBAR, *idem*, p. 188.

⁴⁰² Claude DUBAR, «Formes identitaires et socialisation professionnelle», *Revue Française de Sociologie*, XXXIII, 1992, p. 510.

⁴⁰³ Claude DUBAR, *idem*, p. 510.

⁴⁰⁴ Claude DUBAR, *idem*, p. 511.

⁴⁰⁵ Claude DUBAR, *Socialisation et construction...*, *op cit.*, p. 192.

théorique à retenir pour démontrer l'existence d'une socialisation particulière à l'emploi, au risque d'inemploi.

2 - Le chômage en chiffre

Aujourd'hui, la situation est figée, les différents marchés du travail sont relativement cloisonnés. Et un millier de pilotes en reste exclus, les différents marchés du travail n'arrivent pas à absorber les pilotes qui s'y présentent.

2-1 - Données statistiques du chômage

Plus de mille pilotes sont officiellement inscrits au chômage, mais c'est sans compter ceux qui, en attendant des jours meilleurs, exercent une activité professionnelle dans un autre secteur⁴⁰⁶. Ce chômage est toujours en évolution, à la baisse en période estivale, à la hausse en période hivernale. Ce phénomène de saisonnalité donne à penser que les emplois trouvés, le sont dans les compagnies complémentaires et charters faisant du transport à la demande, ou dans le travail aérien, pour des contrats à durée déterminée.

Tableau 15 : Quelques effectifs de pilotes au chômage

Périodes	Effectifs des pilotes au chômage
Avril 94	1282
Octobre 94	1389
Janvier 95	1423
Mars 95	1367
Juin 95	1290

⁴⁰⁶ Nous avons essayé en comparant plusieurs données de cerner le nombre potentiel de pilotes. Notre estimation reste hasardeuse, parce que les données sur les licences en état de validité sont incomplètes. En croisant l'effectif des licences en cours de validité (13 543) et l'effectif du Personnel Navigant Technique, en activité, répertorié par la Caisse de Retraite du Personnel Navigant (6307), on obtient le chiffre approximatif de 7000 individus actuellement sans activité professionnelle, qui pourraient en exercer une. Cependant, ce chiffre est à pondérer du fait de la faible probabilité pour les pilotes, titulaires uniquement du brevet de Pilote Professionnel (plus de 5000), à exercer une activité rémunérée.

Nous disposons aussi de données plus précises relatives à l'âge, à la durée du chômage, et au sexe des demandeurs d'emplois. Le nombre particulièrement limité de femmes demandeurs d'emploi, moins de 4%, chiffre qui reste stable, indique d'une part que les femmes restent largement minoritaires dans la profession, et que d'autre part, leur intégration dans un emploi semble plus difficile. En effectifs, on est passé de 45 femmes au chômage en juin 94 à 54 femmes en juin 95. Les pilotes de moins de 25 ans au chômage ont diminué de moitié entre ces deux mêmes périodes. Le responsable ANPE explique ce phénomène par un tarissement de la formation, dans la filière privée notamment, et par une augmentation de l'âge des jeunes Elèves-Pilotes de Transport formés. Ces derniers ont passé le cap des 25 ans. Les pilotes au chômage âgés de plus de 50 ans ont augmenté de 10 à 14%. Ces pilotes sont pour bon nombre des anciens militaires, ayant des difficultés à trouver une reconversion stable. Tout pilote militaire (pilote de transport, pilote de chasse, ancien de l'école de l'air...) obtient l'équivalence du brevet de pilote professionnel civil. Ils doivent alors réinvestir dans «de chères études ou changer de métier»⁴⁰⁷. Agés, avec un brevet de Pilote Professionnel, parfois une qualification d'instructeur pilote privé et/ou l'IFR, leur insertion professionnelle est parfois difficile. Le niveau de certification est un indicateur d'employabilité future. Le seul Brevet de Pilote Professionnel, sans aucune autre qualification, confère un droit juridique d'exercer mais permet difficilement à son titulaire d'entrer en exercice. L'ANPE reconnaît une employabilité aux pilotes titulaires du PP-IFR et des certificats théoriques du Pilote de Ligne, au moins pour exercer dans le transport aérien. Dans le travail aérien, le niveau infra (le PP) peut éventuellement

⁴⁰⁷ Ce problème est évoqué dans une revue syndicale, celle du Syndicat National des Pilotes de Ligne. «à l'issue de la seconde guerre mondiale, un certain nombre de pilotes militaires, commandants de bord avaient quitté l'armée, et demandaient à rejoindre les compagnies aériennes en conservant leur rang de commandant de bord, voire leur ancienneté dans cette fonction. Les pilotes civils s'y étaient opposés. Le problème des équivalences implicitement posé, avait été ainsi enterré dès sa naissance, dans un certain climat d'aigreur, et d'incompréhension chez les militaires, de méfiance et de refus chez les civils voyant les militaires en briseurs de grèves potentiels» La ligne, Avril 90

suffire, même si l'on fait finalement le constat actuel d'une surqualification à l'embauche.

Tableau 16 : Effectifs de pilotes au chômage par niveau de certification au premier janvier 1994

<i>Effectifs</i> <i>Niveau de certification</i>	<i>Statistique A.N.P.E. Roissy</i>		<i>Statistique ANPE France</i> <i>à partir du répertoire</i> <i>Rome</i>
	<i>janvier 94</i>	<i>décembre 94</i>	
<i>Pilotes de ligne</i>	13 (2,5%)	6	26 (2,5%)
<i>PP-IFR-FPC/EP</i>	136 (27,2%)	160	281 (27,1%)
<i>PP-IFR+PL théorique</i>	270 (54,1%)	286	563 (54,2%)
<i>PP.</i>	43 (8,6%)	51	90 (8,6%)
<i>Licence étrangère</i>	37 (7,4%)	31	77 (7,4%)
<i>Total</i>	499 (100%)		1037 (100%)

Le tableau statistique est construit à partir des données fournies par l'ANPE aviation, antenne spécifique créée à l'usage du personnel de l'aéronautique (au sol et en vol). Cet organisme dispose de deux sources d'informations, celles relevées auprès de son service et celles communiquées par l'ensemble des ANPE de France, à partir du répertoire ROME. On dispose ainsi de deux séries de données qui ne sont ni cumulatives, ni exclusives. Un pilote peut être inscrit soit à l'agence locale de son lieu de résidence (numéro ROME) et à l'agence spécialisée, soit à l'une ou l'autre. Les données globales du chômage, par niveau de certification, ne constituent qu'une estimation. En effet, à partir de la catégorie unique du répertoire ROME (12210), il est impossible de repérer le chômage par niveau de certification. Les données sont alors réparties par niveau de certification, en regard de la péréquation des données fournies par l'ANPE aviation. Cet organisme par une opération de contingentement des fichiers dont il dispose, peut réaliser une répartition des pilotes demandeurs d'emploi par niveau de certification, et il applique cette répartition au chiffre global de demandeurs d'emplois.

Au total, le chômage affecte particulièrement les pilotes professionnels qualifiés aux instruments, ayant ou non la Formation Pratique complémentaire, par contre, il touche peu les pilotes titulaires d'un brevet de pilote de ligne et ceux titulaires d'un brevet de pilote professionnel. Mais ces derniers sont en fait relativement peu inscrits auprès de l'ANPE, leur niveau de certification leur assure une employabilité toute relative.

Le taux de chômage atteint un niveau record mais contre toute attente, les pilotes interviewés annoncent à la baisse le chiffre du chômage, estimant que 600 d'entre eux sont actuellement privés d'emplois. Ce chiffre correspond approximativement au nombre de pilotes au chômage, titulaires au moins du brevet de pilote professionnel et de la qualification de vols aux instruments.

Doit-on, comme les pilotes le font, minimiser les aspects purement quantitatifs et démographiques de la crise de l'emploi ? Ou encore doit-on relativiser la question de l'emploi comme peuvent le faire certains responsables de la DGAC ? Force est de constater que la question du chômage, bien que lancinante dans la société, ne heurte pas outre mesure le milieu professionnel.

2-2- Des chiffres du chômage minimisés par les pilotes

Nombre d'entre eux tendent à minimiser les chiffres du chômage. L'un des critères mobilisés par les pilotes, pour contingenter leurs «pairs» en situation de chômage, est celui du niveau de certification atteint et de la validité des titres possédés sur le territoire français:

«Quand j'ai commencé en 81, il y avait 600 pilotes au chômage, à peu près autant qu'aujourd'hui...Et puis il y a eu le boum dans les compagnies complémentaires et charters, qui sont toutes les compagnies en dehors du groupe Air France et qui ne sont pas l'aviation d'affaires, ce qui fait que ça a beaucoup aspiré.» (PP-IFR, Transport aérien)

D'autres avancent l'idée d'une erreur de comptage :

« C'est vrai que là, on parle de 1200 pilotes au chômage, là dedans, on compte également les gens qui ne peuvent pas travailler tout de suite. Je pense à la licence étrangère, des gens titulaires du PP-IFR américain, ils doivent être sur le marché, mais, il ne faut pas les compter » (PP, Travail aérien).

« Les Pilotes de Ligne au chômage, je voudrais bien qu'on me les montre. Je crois qu'actuellement un PL ne restera pas au chômage. S'il est au chômage, c'est parce qu'il ne veut pas bosser, ou alors avec tel tarif ! J'en ai rencontré un, il n'y a pas longtemps, qui m'avait dit qu'il voulait travailler à Air Evasion. On lui proposait tous frais payés, rien de plus que 50 000 francs par mois, il ne voulait pas ». (PP-IFR-FPC, Transport aérien)

Les pilotes interviewés, forts de leur expérience, ne désespèrent pas de voir la situation évoluer favorablement. L'histoire se veut répétitive, selon cette logique, il faut s'attendre à une inversion de la tendance vers une insertion professionnelle des pilotes exclus de l'emploi.

2-3- Un chômage qui résulte d'une absence de régulation commune des filières de formation

Cette régulation aurait pu être impulsée par les écoles privées, l'Etat, la DGAC, les organisations syndicales...Il n'en fut rien. La forte pénurie de pilotes de la deuxième moitié de la décennie 80, et les prévisions annoncées en besoin de pilotes pour les années futures, ont produit un effet d'appel, conduisant à engager ou à laisser s'engager de nombreux candidats dans les différentes filières de formation.

Pour rappel, il nous semble intéressant de préciser les données prévisionnelles relatives au besoin de pilotes⁴⁰⁸. Les chiffres annoncés de 1987 à 1989 tablent

⁴⁰⁸ Les nombreux articles de presse réalisés dans les années 85-90 sur le manque de pilotes sont particulièrement éloquentes, et ont joué un effet d'annonce répondant à l'intérêt mercantile de certaines écoles. A l'inverse, les quelques scientifiques spécialistes du domaine, en l'occurrence Lucien LAVOREL, se montraient très réservés sur le manque de pilotes, invitant davantage à la prudence.

pour les plus élevés (les plus optimistes) sur un besoin de 450 pilotes par an jusqu'à l'an 2000, d'autres sur un besoin de 400 pilotes par an de 1989 à 1993 ; d'autres encore sur 300 pilotes par an pour les 10 prochaines années (chiffre retenu par les syndicats). L'estimation officielle portait sur un besoin de 450 pilotes par an pendant trois ans. La compagnie Air France à elle seule estimait ses besoins comme suit : 112 pilotes pour 1989, 130 pilotes pour 1990, 220 pilotes pour 1991, 210 pilotes pour 1992, soit environ 720 pilotes jusqu'en début 1993.

Les calculs prévisionnels reposaient sur une évaluation de différents éléments tels que les départs à la retraite, une progression du trafic de 8% par an, en vue du doublement pour l'an 2000. Si le premier élément utilisé pour les calculs prévisionnels est à peu près fiable, le second apparaît très aléatoire. Et même peut-on remettre en question l'exactitude du premier chiffre. Il était prévu un départ massif à la retraite de toute la génération des pilotes d'après guerre recrutés dans les années 45-50. Pour la seule compagnie Air France, le nombre de pilotes proches de la retraite est évalué à 350 pour la période de 88-92, soit près de la moitié des commandants de bord. Cependant, cette estimation ne prend pas en compte le fait que l'âge moyen de la retraite a été reculé d'environ 7 ans !

Au regard des estimations du besoin de pilotes, les grandes compagnies nationales, pour faire face à une pénurie à venir et pallier la réticence de l'administration à former régulièrement des pilotes, mettent en place leurs formations «Ab-initio»; elles recrutent 700 élèves. Parallèlement, l'Etat décide d'augmenter le nombre de places offertes en filière nationale, et pour accélérer le procès de formation, d'en modifier la teneur, nous l'avons déjà évoqué plus haut. Il est ainsi sélectionné «140 élèves-pilotes en 89, 180 en 1990, 100 en 1991»⁴⁰⁹. Qui plus est, des candidats aux métiers de pilote intègrent massivement les écoles

⁴⁰⁹ Données du Conseil National des transports, Rapport du 2 juillet 1991.

privées, à tel point que les listes d'attente sont instaurées, les écoles privées ne pouvant former conjointement qu'un nombre limité de pilotes. On peut raisonnablement estimer que ces écoles peuvent former au minimum 25 pilotes par an, soit plus de 1500 pilotes formés entre 88-92. Au total, au sein de chaque filière de formation est accueilli un quota impressionnant de candidats au métier, sans qu'aucun des protagonistes (écoles, compagnies, Etat, SFACT, ENAC...) ne se soucie de réguler les flux d'élèves à former. Et finalement, au début des années 90, 2500 pilotes sont formés alors que les estimations officielles annonçaient un besoin de 1300 pilotes. On comprend alors que la brutale récession économique qui a affecté l'activité du transport et dans une moindre mesure du travail aérien, ait provoqué un chômage massif. Les pilotes formés n'ont pu être absorbés sur les différents marchés. La reprise actuelle reste insuffisante pour permettre le placement à l'emploi de ces pilotes qualifiés, à tel point qu'Air France a suspendu la formation de 200 «ab-initio» et que l'ENAC constate un placement zéro de ses élèves. D'ailleurs, malgré un chômage massif, la formation de pilotes se poursuit, principalement sur deux filières nationales et privées. Mais les promotions de la filière nationale sont réduites à moins de 20 élèves, et la formation au sein des écoles privées reste limitée. Des écoles ont fermé leurs portes et moins de candidats investissent dans la formation.

3 - Vivre le chômage

3-1 - Le chômage : un temps suspendu

Nos données et observations empiriques ont pris sens par cette théorie selon laquelle «l'explication sociologique doit s'efforcer d'articuler deux processus hétérogènes : celui par lequel les individus anticipent leur avenir à partir du passé et celui par lequel ils entrent en interaction avec des acteurs significatifs»⁴¹⁰, en

⁴¹⁰ Claude DUBAR, «Formes identitaires et socialisation...», op cit., p. 520.

l'occurrence les acteurs institutionnels (DGAC, ANPE, syndicats...). Cette «articulation prend la forme d'une double transaction : une transaction biographique consistant à projeter des avenir possibles⁴¹¹ à l'instar des parcours biographiques cristallisés dans la mémoire collective ou de l'intériorisation des modes de placement sur le marché de l'emploi, et «une transaction relationnelle visant à faire reconnaître ou non par les partenaires institutionnels la légitimité de ses prétentions, compte tenu des objectifs et des moyens de l'institution... Ces transactions sont nécessairement articulées, l'issue de chacune dépend de l'autre. La construction des avenir possibles dépend partiellement des jugements des partenaires institutionnels, inversement, la reconnaissance des prétentions individuelles par les décideurs dépend en partie de la manière dont les individus font valoir leurs capacités biographiques»⁴¹². Sur ces points, les responsables institutionnels interviewés (DGAC, ANPE Aviation...) insistent sur l'idée que le pilote au chômage n'est pas un chômeur comme les autres. La désespérance est comme gommée : *«ils sont toujours prêts, même en s'endettant davantage, à réinvestir dans une qualification, une formation, si un emploi est à la clé... Beaucoup savent trouver des moyens pour garder leur licence en état de validité. Et ceux qui ne sont pas suffisamment intégrés dans le milieu, nous demandent des aides financières »* (responsable ANPE aviation). Ces institutions particulières semblent accorder au pilote au chômage un supplément d'employabilité que généralement les institutions françaises accordent peu aux personnes au chômage. Les images négatives véhiculées sur les faux chômeurs, les processus de stigmatisation à l'oeuvre qui visent les personnes privées d'emploi sont inexistantes. Comme si finalement, le pilote au chômage gardait une identité professionnelle marquée : il est pilote avant d'être demandeur d'emploi. Tout contribue ainsi à éviter le processus de désocialisation professionnelle coutumièrement observé après un temps de chômage long. Le pilote au chômage garde une identité sociale et professionnelle comme si la période de chômage

⁴¹¹ Claude DUBAR, idem, p. 520.

⁴¹² Claude DUBAR, idem, p. 520.

n'était qu'un temps suspendu, normal au regard de l'histoire du fonctionnement du marché et normalisé par les institutions.

3-2-Le chômage : lutte organisée ou individualisation des solutions ?

Par ailleurs pour faire face au chômage, il semblerait que prime l'individualisation des solutions, forme de lutte qui préexistait à la crise actuelle et rencontre un regain d'intérêt. L'individualisation prend des formes différentes, allant de la création d'écoles, de micro-entreprises de transport, à l'acquisition d'un statut de travailleur indépendant, ou encore le départ en Afrique, pour y réaliser des missions de travail agricole ou de transport à la demande. Illustrons chacune des solutions individualisées, au travers de l'expérience racontée par plusieurs pilotes interviewés.

Le départ en Afrique :

«J'ai commencé à m'enquérir des places qui pouvaient s'offrir et, malheureusement, à cette époque déjà, il y a une certaine fermeture, c'était difficile et j'ai eu encore une fois beaucoup de chance...J'ai suivi un pilote qui convoyait un avion sur l'Afrique et de fait, arrivé là-bas, on cherchait un pilote, il y avait une place disponible, j'ai pu répondre» (PP-IFR, transport aérien).

L'option pour le statut de travailleur indépendant :

« A l'époque en 82, c'était un peu comme maintenant, c'était la crise dans l'aviation. Donc, on ne trouvait pas de travail, où alors c'était bénévoles. Mais, c'est ce que je disais à l'époque, moi, si je fais ça, c'est pour pouvoir en vivre, donc il n'est pas question que je travaille bénévolement. Alors j'ai trouvé une filière spéciale, je crois que j'étais l'un des premiers en France à lancer cette idée, je me suis mis en profession libérale, travailleur indépendant» (PP-IFR, travail aérien).

La création d'une entreprise de travail et transport aérien à la demande :

«En rentrant d'Algérie, j'ai quand même pu passer un concours à Air France, et on m'a dit, vous savez, on ne recrutera pas avant un an ou deux. Donc, je me suis dit, dans ces conditions là je vais attendre, je vais faire autre chose. Pendant un an, «j'ai fait des remplacements de pilotes, j'ai travaillé un peu partout, et puis en début 64, à Air France, je ne voyais rien de bon de ce côté là, il n'y avait rien qui venait. Et comment dire, les gens qui étaient recrutés, avaient été, comme ça se passe actuellement, été débauchés de leur formation et employés aux

opérations, à vendre des billets à faire n'importe quoi ! Donc, dans ces conditions là, je me suis dit, il faut que je fasse quelque chose, et j'ai créé une société qui est à Lesquin, et qui est devenue la société Flandres Air, une compagnie de transport. J'ai créé cette société, au départ beaucoup plus dans un but de faire une école de pilotage, avec du travail aérien, de la photo aérienne et l'avion-taxi, donc du transport à la demande exclusivement» (PP-IFR, travail aérien).

Par ailleurs d'un point de vue collectif, la division emploi de la DGAC, l'ANPE Aviation et les syndicats professionnels ayant intégré le mode de fonctionnement du marché de l'emploi, conscients de l'existence d'une «mauvaise sinusoïdale» endémique, centrent leurs actions essentiellement sur le maintien des licences et qualifications c'est-à-dire le maintien du droit d'exercer une activité professionnelle. Ce maintien est indispensable à l'exercice ultérieur du métier, qui peut devenir problématique, en période de chômage prolongé. En effet, le maintien de la licence est conditionné, d'une part à un nombre d'heures de vol minimales à effectuer dans l'année écoulée avant renouvellement de la licence, soit 6 heures de vol en IFR, au coût moyen de 1500 francs de l'heure de vol ; et, d'autre part, à une aptitude médicale obtenue après une visite de contrôle réalisée dans un centre spécialisé (coût de 1000 francs environ). Aussi, s'agit-il de trouver les moyens financiers pour aider tout pilote, privé d'emploi, à effectuer les heures minimales d'entraînement pour conserver ses licences en cours de validité. Ce type d'action ne s'inscrit pas dans des logiques de renforcement d'exclusion produisant une stigmatisation ⁴¹³ des personnes privées d'emplois mais au contraire, reconnaît aux pilotes au chômage, une employabilité incontestable par le seul fait de la volonté des organismes d'aider au maintien d'une licence en état de validité.

On trouverait là une explication supplémentaire de l'absence d'effets déstructurants de la situation de chômage sur les pilotes privés d'emploi. Une autre explication, dont nous avons évoqué les termes dans l'introduction, est celle d'une

⁴¹³ Nous reprenons ici très brièvement l'approche de Didier Demazière, «Chômage longue durée et processus identitaire».dans *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, sous la direction de Laurence COUTROT et Claude DUBAR, La documentation Française, Paris, 1992, pp. 201-230.

socialisation à l'inemploi momentané, comme fait quasi-normal dans la carrière professionnelle ou comme événement normal, compte tenu du fonctionnement du marché du travail. Les acteurs, tant les pilotes que les organismes concernés, en ont intériorisé les mécanismes. Ce fonctionnement cyclique du marché de l'emploi ouvre la voie à une espérance collective ou au moins une absence de désespérance, et fait de la situation d'attente un moment difficile à passer mais non irréversible. Pour saisir ces formes particulières du rapport au chômage, il semble qu'il faille retenir, comme c'est le cas dans le milieu artistique, l'idée d'une socialisation au risque.

3-3 Un parcours de combattant

Expression souvent utilisée par les pilotes de la filière privée, cette idée de «parcours de combattant» traduit bien les difficultés auxquelles les pilotes sont exposés. L'insertion dans l'emploi reste aléatoire et difficile, à tel point que les pilotes acceptent aisément une surqualification à l'embauche, ce d'autant plus que finalement ce qui compte c'est de voler et de voler encore.

La carrière reste incertaine, soumise à des conditions de santé, à des conditions de marché du travail, aux aléas du transport aérien particulièrement sensible à la conjoncture économique. Pourtant l'attrait du métier perdure. Pour le comprendre, il nous semble pertinent de rapprocher ces risques, ces incertitudes de ceux que connaissent les milieux artistiques. L'analogie avec le milieu artistique ne se limite pas à l'accès à l'emploi, nous y reviendrons plus loin. Il semblerait que, d'une part, la «prise de risque est encouragée par l'espérance de gains élevés alors qu'un calcul fondé seulement sur la rémunération moyenne obtenue pourrait être dissuasif, d'autre part, la partie non monétaire des revenus compense provisoirement ou durablement le manque à gagner pécunier»⁴¹⁴. Les pilotes, issus de la filière privée, qui connaissent ce parcours, plus que les autres, entretiennent finalement

⁴¹⁴ Pierre-Michel MENGER, «Marché du travail artistique et socialisation au risque, le cas des arts du spectacle», *Revue Française de Sociologie*, XXXII-1, p 36.

un rapport à l'emploi fait de risques et de prise de risques. Le comportement actuel des pilotes issus de la filière nationale, réintégration de l'enseignement supérieur pour la majorité de ceux qui ne sont pas intégrés au sein du groupe Air France, atteste bien de ce rapport différencié à l'emploi. Ces derniers préfèrent s'assurer un emploi plus stable en reprenant des études, plutôt que d'encourir le risque d'une carrière chaotique ou de s'inscrire dans un parcours de combattant. Probablement aussi, moins enclins à saisir les informations qui circulent, à s'intégrer dans le marché ouvert et non protégé du travail aérien, en situation non favorable pour intégrer les compagnies complémentaires et charters faute d'expérience (ils n'ont que 250 heures de vol à la sortie de leur formation), les jeunes pilotes issus de la filière nationale préfèrent moins hypothéquer sur l'avenir. Alors que les pilotes issus de la filière privée, puisqu'ils s'engagent sur leurs deniers propres, font en quelque sorte le pari d'une insertion professionnelle et d'un placement progressif à l'emploi. Dans le chapitre qui suit, nous reviendrons sur ces carrières particulières. Les risques professionnels d'inemploi ne sont finalement pas méconnus des pilotes, mais intériorisés et finalement acceptés comme le prix d'un désir absolu d'embrasser le métier. Il en est de même pour les carrières artistiques. L'emploi a donc un double prix : le prix du risque d'intégrer ou non les différents marchés du travail. Le risque est alors risque de chômage de longue durée, risque d'insertion professionnelle tardive ou toujours reportée. C'est le prix à payer d'une passion ou d'un engouement passionnel. Mais au delà de ce prix non chiffrable, l'emploi a aussi un prix évalué financièrement différemment selon les marchés du travail.

II - L'EMPLOI A QUEL PRIX ?

Nous avons souligné dans les paragraphes précédents l'existence d'une socialisation au risque de chômage comme règle du jeu intériorisée, normalisée même pourrait-on dire. Le risque professionnel (le risque sur la vie) fait partie de

la culture professionnelle comme le risque d'inemploi. Cet inemploi peut être dû à des périodes de chômage mais aussi à une incapacité temporaire ou même définitive d'exercer. Les pilotes sont soumis à des contrôles réguliers de leur état sanitaire, contrôles effectués par des organismes agréés tous les ans et tous les six mois à partir de l'âge de 40 ans. Ce contrôle est perçu comme une épée de Damoclès et c'est toujours avec une tension certaine que chaque pilote se rend dans l'un des centres d'expertise médicale du personnel navigant. Toutefois les pilotes se préservent de difficultés financières en contractant des assurances perte de licence dont le montant varie en fonction des primes annuelles versées⁴¹⁵. Les risques professionnels existent mais ils ne sont pas négociés de manière identique selon la place occupée au sein de l'espace occupationnel. La question de l'emploi, du rapport à l'emploi comme maintien de l'exercice professionnel mais aussi comme ferment de cet exercice se pose en termes de salaires.

La question du rapport à l'emploi ne peut éluder la question du salaire ou des rémunérations. Or, sur ces points, la pensée sociologique reste liminaire. «Le salaire paraît être le grand absent de l'explication sociologique»⁴¹⁶. Si les conditions d'emploi sous l'aspect de la rémunération constituent une préoccupation des économistes, par contre peu de sociologues se sont penchés sur le sujet. Somme toute, cet objet est évoqué en filigrane dans les analyses sociologiques mais n'est jamais au coeur des problématiques. Nous ne produirons qu'une analyse sommaire des modes de rémunération mais qui ne peut être éludée, car «si l'emploi confère à l'individu un rôle et statut social enviés, ceux-ci ne sont-ils pas non plus étroitement liés au niveau de revenus auquel cet emploi correspond »⁴¹⁷.

⁴¹⁵ Les services des Assurances de l'Aviation Marchande propose des assurances perte de licence dont le montant de l'indemnité varie entre 50 000 F et 2 500 000 F.

⁴¹⁶ Matéo ALALUF, «Emploi, la ration du marché», Rapport préliminaire aux journées d'Etudes en Economie et Sociologie du travail, Paris, les 15,16,17 novembre 1988.

⁴¹⁷ Matéo ALALUF, *ibid.*

Comment les salaires sont-ils formés ? Comment évoluent-ils ? Comment les pilotes agissent-ils sur la construction ou sur la fixation des prix ? On inscrira notre approche dans une perspective constructiviste et tentera de montrer «que les salaires sont construits à partir des relations que les individus entretiennent les uns par rapport aux autres»⁴¹⁸, et des moyens argumentaires dont disposent les uns ou les autres pour faire valoir leur intérêt. En fait, en fonction de la position occupée par les pilotes au sein de l'espace occupationnel, les éléments de persuasion auraient des poids différents (valeur d'usage/valeur d'échange, professionnalité et compétence, image sociale...). Mais il semblerait aussi que le salaire ne constitue pas nécessairement le «principe de motricité»⁴¹⁹, d'action et, par la même, ne soit pas mis en jeu. Le salaire est alors à percevoir comme un moment dans une trajectoire professionnelle de montée en qualification.

La question du salaire se pose en lien avec celle de l'engouement passionnel. Le prix de l'emploi est aussi le prix de l'acceptation du montant des rémunérations, montant non nécessairement élevés pour ne pas dire bas.

1 - L'individualisation des rémunérations

Dès à présent, il nous semble important de souligner la spécificité des modes de rémunération des pilotes : l'individualisation des salaires. Quelle que soit la position occupée au sein de l'espace occupationnel, les rémunérations sont individualisées rendant difficile un affichage exhaustif des gains. Tout au plus, peut-on donner les écarts moyens de revenus. Cette individualisation accusée est historiquement préexistante. Dès les années 20, même si dans l'opinion publique, le métier était à l'époque souvent associé à l'idée de fortes rémunérations, ces dernières restaient très variables individualisées pour chacun des pilotes. Elles

⁴¹⁸ Jean-Jacques SILVESTRE, Le salaire en chantier pour une approche pluridisciplinaire, communication aux journées des économistes et sociologues du travail, 15, 16, 17 novembre 1988, p. 31.

⁴¹⁹ Jean-Jacques SILVESTRE, *ibid.*, p 31

dépendaient d'une tarification très complexe qui reposait principalement sur les bases de calcul suivantes :

- rémunération fixe,
- prime de vol à condition d'effectuer mensuellement un minimum de 8 étapes,
- prime de non casse, de dépannage, de régularité et d'exactitude pour tout départ effectué à heure fixée,
- indemnité pour cherté de la vie en fonction des pays de passage,
- pourcentage pour le transport de passagers payants.

Cette individualisation des rémunérations était justifiée par les dirigeants comme suit : « Nous avons remarqué que si les pilotes avaient à un degré égal l'amour du pilotage, ils étaient inégalement ponctuels, inégalement assidus, inégalement disciplinés...Le gain de chaque pilote, pour un travail normal, ne devait jamais être inférieur à 2000 francs en France et à 3000 francs hors de France »⁴²⁰, chiffre à multiplier par deux pour obtenir l'équivalence actuelle.

Cette individualisation des rémunérations reste toujours d'actualité, nous nous proposons d'en détailler les modalités de calculs qui varient selon les domaines d'activité.

1-1 - Les modes de rémunération

La fixation des rémunérations est particulièrement complexe et différenciée, selon la position occupée au sein de l'espace occupationnel. Pour les pilotes des grandes compagnies nationales, «l'ancienneté brute intervient pour beaucoup, même si elle n'est attachée qu'au salaire de base (ou fixe) qui ne représente environ que le tiers du total. Le salaire fixe, en tout état de cause garanti, va ainsi du simple au double. La partie variable de la rémunération résulte du produit de l'activité (mesurée en heures décomptées, heures de mise en place et heures fictives⁴²¹) et d'une prime horaire de vol dont le montant varie en fonction

⁴²⁰ Raymond DANIEL, *idem*, p. 59.

⁴²¹ On appelle les heures de vols décomptées, les heures de vol réelles auquel on a appliqué un coefficient majorateur, les heures fictives sont celles qui précèdent et suivent le vol, les heures de mise en place sont celles pour parvenir à l'avion.

de plusieurs critères : la spécialité (commandant de bord ou copilote), l'ancienneté professionnelle et le type de machine»⁴²². Le temps de travail est un facteur qui entre en jeu dans le calcul de la rémunération qui présente la spécificité d'utiliser une «formule complexe dite de l'X personnalisé où le temps moyen d'étape sert à décompter les heures réelles, en tenant compte de la technicité mise effectivement en oeuvre par le navigant. Cette formule aboutit au calcul d'un coefficient majorateur en rapport avec le profil des vols. Ainsi, une étape de quatre heures avec un décollage et un atterrissage représentera sensiblement moins d'activités que deux étapes de deux heures donnant lieu chacune à un décollage et un atterrissage»⁴²³ Pour les pilotes des compagnies complémentaires et charters les plus importantes, «le système salarial se révèle relativement proche des procédures utilisées en grande compagnie. Certes, la partie fixe de la rémunération est beaucoup plus importante et résulte de l'application à l'unité salariale des coefficients de spécialité, de licence et d'ancienneté pure ; celui de la partie variable prend en considération la spécialité, l'ancienneté professionnelle et le type de machine, le nombre d'heures décomptées étant fixé par un système d'équivalence pour tenir compte de la durée légale du travail»⁴²⁴.

Ce mode de rémunération particulier, individualisé, a pour effet de brouiller les données que l'on peut avoir sur les rémunérations des pilotes des grandes compagnies. Il existe certes des protocoles d'accord entre compagnies et syndicats, mais ils fixent a minima les salaires, les augmentations...et informent peu des différences individuelles. Ainsi, selon le Conseil National des transports, le salaire moyen des pilotes s'élève annuellement à 185KF. Mais les écarts de salaire culminent entre le marché fermé et le marché ouvert et non protégé. C'est cette variation qui, à notre sens, doit être appréhendée. Au niveau du travail aérien, les modes de rémunération sont variés, parfois aléatoires et non fixés par des règles

⁴²² Lucien LAVOREL, «Marché du travail et gestion des qualifications...», op cit., p. 680.

⁴²³ Lucien LAVOREL, idem, p. 679.

⁴²⁴ Lucien LAVOREL, idem, p. 684.

strictes. Ils reposent sur des accords plus ou moins tacites entre employeur et pilotes, voire même comme nous l'avons souligné, s'inscrivent dans l'économie informelle. Au-delà des modes de rémunération, on observe une acuité des divergences de niveau de rémunération.

5-2- Les niveaux de rémunération

Préalablement pour fixer l'analyse, nous nous proposons de fournir un tableau comparatif des écarts de salaires. Il s'agit d'estimation produite à la lumière de nos entretiens. Des informations sur les écarts sont d'ailleurs significatives de la singularité du mode de rémunération : l'individualisation.

Tableau 17: Estimation des écart de rémunération⁴²⁵

<i>Domaine d'activité</i>	<i>Ecart de rémunération⁴²⁶ brut mensuel</i>
Travail aérien	7300-30000
Aviation d'affaires, compagnie complémentaire et charters	9000-35000
Groupe Air France	20000-100 000

Les pilotes, notamment les pilotes de ligne des grandes compagnies, se trouvent dans une situation paradoxale : leurs revenus élevés contribuent au prestige social de leur métier, ils sont régulièrement l'objet d'une médiatisation⁴²⁷. Mais ces salaires sont aussi une source d'animosité, preuve en est que ces salaires sont utilisés par les médias comme argument pour briser les mouvements de contestations sous forme de grèves. Comme si finalement, la collectivité ne

⁴²⁵ Cette estimation résulte d'informations obtenues lors des entretiens réalisés auprès des pilotes et acteurs du milieu aéronautique.

⁴²⁶ Nous éludons de notre tableau les montants de rémunération des formes particulière de revenu : vacation, free-lance.

⁴²⁷ Philippe Gazier, dans un article du *Nouvel Economiste* (n°245, 1980) pointe quelques hiatus que nous reprendrons pour illustrer nos propos : » les pilotes sont les décideurs finaux souligne le commandant Jean Belloti, instructeur 747 à Air France. Ils ont la responsabilité de l'exécution du vol, objectif vers lequel convergent toutes les autres activités. Mais à force de converger, il peut arriver que les autres se lassent, et aujourd'hui vu de l'intérieur comme de l'extérieur, c'est ce qui semble se produire». Les syndicats ont d'ailleurs conscience de ce hiatus, et pour se protéger répugnent à médiatiser les enjeux des conflits qui les opposent à la direction des compagnies, «on est peu enclin à utiliser les médias parce qu'ils ont tendance à nous descendre en flèche, quand il y a des grèves, ils nous disent, ils ne foutent rien et gagnent du fric».

trouvait pas d'argument pour justifier du montant élevé des salaires⁴²⁸. Pointe-t-on alors les limites de l'exercice rhétorique des pilotes, comme exercice pour justifier du montant des salaires ? Cet exercice est difficile, comme l'illustre les propos tenus par un des responsables du Syndicat National des Pilotes de Ligne (SNPL) : *«Aujourd'hui, notre profession sert régulièrement de bouc-émissaire, il est plus facile de regarder le bas d'une feuille de paye que de mesurer les contraintes de notre métier»*.

Dans les compagnies complémentaires et charters, et en aviation d'affaires, les niveaux de rémunération varient sensiblement, pour un emploi de copilote entre 9000F et 15 000-20 000 francs bruts mensuels; pour les emplois de commandant de bord entre 12000-35000 francs bruts⁴²⁹. Dans le travail aérien, on observe cette même dispersion. Récemment, un protocole d'accord FNA-ANPI a fixé le montant du salaire minimum garanti des instructeurs salariés à temps complet à 7269 francs bruts. A cela s'ajoutent des primes horaires au-delà de 50 heures mensuelles pour les instructeurs à temps complet à 38F/heure. Ces salaires minimaux sont essentiellement assurés aux instructeurs employés en aéro-club. En école professionnelle, les niveaux de rémunération varient selon le niveau de qualification du pilote instructeur, en moyenne 15000 à 18000 francs pour un Instructeur Pilote Professionnel, 20 à 25000 francs pour un Instructeur Qualifié Vol aux Instruments, 25 à 30000 francs pour un Instructeur qualifié vol en équipage. Ces niveaux de salaire sont sensiblement supérieurs à ceux des pilotes employés par les compagnies complémentaires et charters, surtout pour les plus petites.

⁴²⁸ Au niveau d'Air France, en 1989, «Bernard Attali, P.D.G., se situe à la 350 ème place des salaires de la compagnie ! Avant lui 349 navigants», Bernard VIOLET, «Attachez vos ceintures, la vérité sur la sécurité aérienne», Plon, 1990, p. 43.

⁴²⁹ Ces données sont fournies à partir des salaires de plusieurs pilotes interviewés. La composition des salaires varie selon les employeurs. En école professionnelle, les rémunérations sont composées principalement d'un fixe. Dans les compagnies complémentaires et charters, nous pouvons souligner la diversité des situations. Par exemple, les primes de mise en place n'existent pas partout. La rémunération peut être composé d'un « fixe » et uniquement d'une prime à l'heure de vol.

Par ailleurs, au delà de l'existence de revenus salariés, des formes particulières de revenus existent : vacation et free-lance. Les vacations constituent une forme de rémunération répandue dans le travail et dans l'aviation d'affaires ou encore dans les petites entreprises effectuant du fret. Par contre, au sein des compagnies complémentaires et charters, ce sont souvent des pilotes de ligne en exercice qui sont momentanément recrutés en Free-lance. Sur le serveur d'offres d'emploi ANPE, en pleine saison (l'été), fleurissent régulièrement de telles propositions émanant des compagnies charters qui affrètent des avions supplémentaires mais ne peuvent s'offrir le luxe de recruter des équipages à long terme.

Finalement, l'écart des niveaux de rémunération est extrême entre les pilotes opérant dans le travail aérien aux postes les moins professionnalisés, et les pilotes opérant au sein du groupe Air France. Par contre, entre les pilotes des compagnies complémentaires et charters, et ceux des écoles professionnelles ou de l'aviation d'affaires, les niveaux de rémunération sont sensiblement identiques, et même plus élevés en écoles professionnelles privées.

Les modes et les niveaux de rémunération offrent un premier éclairage de la question du salaire mais qui nécessite d'être complétée par une analyse du travail rhétorique utilisé dans le jeu des relations avec les compagnies ou employeurs duquel le salaire est construit.

2 - La transaction salariale : jeu et enjeu

La transaction salariale est incontestablement favorable aux pilotes de ligne du groupe Air France. Les conditions avantageuses d'emploi s'expliquent par la fermeture du marché du travail, situation de marché qui permet d'imposer une politique de salaires élevés en interdisant la concurrence extérieure, en limitant

l'entrée qui se fait par le bas de la hiérarchie, en maintenant une rareté des titres et notamment du brevet de pilote de ligne⁴³⁰. La notion de sécurité et celle de risques professionnels interviennent dans le jeu de la transaction salariale. La sécurité est un enjeu affiché par les pilotes de ligne du Groupe Air France, enjeu repris par les syndicats⁴³¹ qui recrutent essentiellement leurs adhérents parmi les PL. Cet enjeu est un argument rhétorique qui pèse de tout son poids, sans doute parce que l'accident a des répercussions humaines, économiques et symboliques non négligeables. Cet argument sécuritaire est brandi surtout par les Pilotes de Ligne du groupe Air France dans le jeu de la fixation des salaires. Pourquoi par les pilotes de ce groupe ? Constitue-t-il l'argument le plus efficace pour maintenir des niveaux de salaires élevés ? Pourtant l'argument sécuritaire pèse sur l'espace occupationnel tout entier, preuve en est l'existence d'une convention de Varsovie imputable à tout transport. Cette convention qui fixe « les droits des victimes » attribue aux familles de toute victime une somme plafonnée à 750 000 F⁴³². Cette convention s'applique à tout passager transporté même dans le cadre d'un vol d'initiation en Aéro-club. Aussi, tout pilote qui exerce une activité de transport de passagers, quelque que soit le statut du transporteur (Grande compagnie, compagnie complémentaire et charters, aviation d'affaire...) peut être poursuivi pour « faute de pilotage ». L'enjeu sécuritaire est effectif à tous les niveaux de la pratique mais il entre en jeu dans la transaction salariale au sein des grandes compagnies. Comment l'expliquer ?

L'argument sécuritaire est à lire en lien avec la responsabilité qui incombe aux pilotes comme responsabilité sur la vie humaine. Même si la vie de tout passager

⁴³⁰ Le Syndicat National des Pilotes de Ligne se veut être le garant de l'existence d'une filière nationale de formation et réclame haut et fort le rétablissement de cette filière.

⁴³¹ Notamment le SNPL et le SPAC créée au début des années 80 par la scission d'une partie des membres du SNPL en désaccord sur le pilotage à deux.

⁴³² Le but principal de cette convention, élaborée en octobre 1929 est de régler les problèmes entre les compagnies aériennes et passagers. Cette convention a été amendée en 1955 par le protocole de la Haye, puis complétée en septembre 1961 par la convention de Guadajara. La somme plafond a été réévaluée en 1989 par le ministre des transports Michel Delebarre à un montant de 750 000F. Mais ce montant peut être revu à la hausse si selon l'article 25, « une faute inexcusable ou délibérée est comise par le pilote voire par le transporteur.

est évaluée au même prix, la somme de ces vies varie. Le nombre de passagers transportés dépend de l'activité. Ce nombre donne un poids supplémentaire à l'activité et est implicitement négocié dans la transaction salariale. Toute chose égale par ailleurs, la responsabilité du transport de 300 passagers a un poids économique différent de celle inhérente au transport de 19 passagers. Les pilotes savent alors faire valoir la différence à l'appui d'une visibilité de leur compétence. Nous l'avons souligné dans le chapitre 4, la compétence est portée comme une oriflamme, affichée au moyen de contrôles réguliers et de sanctions professionnelles pour inaptitude momentanée. Ces sanctions pénalisent l'incompétence manifeste et en retour rendent incontestable la compétence des pilotes non sanctionnés.

A l'opposé des pilotes opérant au sein du groupe Air France se situent les pilotes effectuant du travail aérien. Les atouts en jeu dans la transaction salariale sont insuffisants pour assurer des salaires élevés. Le maintien de la rareté des titres professionnels ne constitue pas un objectif à atteindre. Au contraire, c'est la profusion qui est recherchée comme pour noyer plus encore le marché du travail de pilotes suffisamment formés pour exercer. L'ouverture excessive du marché, tant aux professionnels qu'aux bénévoles, limite même l'emploi salarié notamment en aéro-club. La FNA se veut être le garant du maintien d'une activité bénévole⁴³³, quels arguments les pilotes professionnels peuvent-ils faire valoir pour négocier une salarisation, une stabilité de l'emploi ? Leur compétence est insuffisamment affichée, faute de contrôles réguliers pour négocier une professionnalisation. Au sein des aéro-clubs, l'activité se fait pour l'essentiel le

⁴³³ En janvier 96, les ministres du transport et de la jeunesse et des sports cernant un gisement d'emplois au sein des aéro-clubs, ont sollicité la FNA pour promouvoir une politique d'emplois. La position de la FNA est éloquent sur cette question. Dans un courrier adressé aux présidents des aéro-clubs, le président de la FNA, même s'il reconnaît l'existence d'un gisement d'emplois, n'en rappelle pas moins le nécessaire bénévolat. Le questionnaire joint au courrier, visant à identifier les freins à l'emploi, illustre encore de la position de la FNA. Parmi les items retenus, le bénévolat est éludé comme frein possible à l'emploi. Au contraire, c'est le coût de l'emploi qui est énoncé comme frein principal (ex : régime de sécurité social) à la salarisation. En aucun cas, il n'est proposé de directives pour promouvoir l'emploi, on pense par exemple à un regroupement d'aéro-clubs pour salarier un instructeur.

week-end. Cette particularité temporelle rend possible un investissement de pilotes-instructeurs bénévoles. Par ailleurs, les résultats obtenus annuellement (nombre d'élèves breveté/aéro-club) restent insuffisamment visibles à l'échelle de la nation pour attester des performances des instructeurs pilotes professionnels. Régularité et assiduité sont les maîtres mots qui facilitent l'obtention de brevets amateurs. Or, les instructeurs pilotes professionnels salariés par une présence régulière (quasi-quotidienne) peuvent assurer un suivi régulier des élèves et par la même augmenter les résultats de l'aéro-club. Mais cette visibilité des résultats reste insuffisante pour le développement d'une culture nouvelle. La FNA et même les aéro-clubs restent attachés au bénévolat. En fait, il semblerait que la marchandisation des heures d'instruction soit difficile. Cette difficulté limite la professionnalisation. Même si l'élève paye l'heure d'instruction (60 à 180 francs), ce montant compense mal le coût effectif de la rémunération des pilotes instructeurs (300 à 400 francs). Le prix demandé à l'élève reste toujours en deçà du coût réel d'un instructeur salarié.

Par ailleurs, d'autres éléments restreignent une réelle marchandisation : la tradition de l'aviation populaire marque toujours la culture des aéro-clubs et de la FNA. Il s'agit de rendre l'aviation accessible au plus grand nombre. De plus, les difficultés à s'accorder sur le statut à donner à l'aviation légère, en termes d'exigences entrepreneuriales, et les défauts d'une législation qui rend malaisée la professionnalisation systématique des instructeurs, ne permettent pas une marchandisation au coût réel. Mais finalement, cette marchandisation est-elle conforme à la culture de marché ? Le travail (ou le contenu de travail) des pilotes instructeurs permet de développer des relations sociales particulières autour d'une passion. Ce travail permet d'éprouver, de véhiculer cette passion du vol et des avions. L'activité d'instruction n'exige pas en contrepartie une rétribution financière importante compte tenu des rétributions émotionnelles qu'elle procure.

Cette assertion reste vraie même si l'activité d'instruction constitue une étape dans une carrière aéronautique, nous y reviendrons dans le chapitre qui suit.

La transaction salariale dans les compagnies complémentaires et charters s'opère à l'intersection de deux autres sous-secteurs d'activités (grande compagnie, travail aérien). Le marché est ouvert mais fortement contraint par le poids économique (croissance ou récession) de ce secteur d'activité, et le salaire est fixé selon une règle d'échange de base : les niveaux d'offre et de la demande. La rareté des pilotes qualifiés joue favorablement lors de la transaction salariale, à l'inverse, la profusion des pilotes constitue un handicap pour négocier les niveaux de rémunération. Un des pilotes d'une compagnie complémentaire et charter, à l'aune de son expérience personnelle, expose cet état de fait :

" Ils en profitent beaucoup étant donné qu'il y a tant de pilotes au chômage. Quand j'ai été embauché, il y a trois ans (1990), c'est à 30% en dessous du salaire des autres. Puisqu'il fallait passer une qualification avion, on nous a proposé à l'embauche soit un retrait de 2300 F par mois sur le salaire, soit de faire un chèque de 40 000 francs. C'est pour vous montrer jusqu'où ça peut aller" (PP-IFR-FPC, Transport aérien).

L'amortissement du coût des qualifications en période d'abondance de pilotes représente un coût direct sur le salaire. On observe même des situations de surenchère, les pilotes concédant des montants d'amortissement importants, au-delà même du coût réel de la formation pour accéder à l'emploi. Les chefs-pilotes chargés du recrutement y réagissent avec virulence (éviction du candidat) ou à l'inverse s'y montrent sensibles (gains pour l'employeur) selon les rapports qu'ils entretiennent avec la direction de leur compagnie. Un des pilotes interviewés, chargé dans la période euphorique de recrutement explique les stratégies adoptées par les employeurs :

"En 88-89, dans les compagnies complémentaires et charters, il y a eu une explosion des salaires pour garder leurs navigants, les nouveaux embauchés l'étaient dans des conditions attractives, sans amortissement. Elles ont vraiment proposé des salaires supérieurs.

Mais toutes ces compagnies en reviennent à des niveaux de salaires d'autrefois. Et c'est pareil, au sein des aéro-clubs, les seuls salaires qui ne bougent pas sont ceux du groupe Air France" (PL, Transport aérien).

Les conditions de salaires sont par conséquent soumises aux aléas conjoncturels, à la situation de chômage, mais aussi aux contraintes de la concurrence qui impose une restriction des coûts :

" Dans le troisième niveau, les salaires sont de moins en moins élevés, il n'y a plus de privilèges. Tout ce mythe a existé, c'est pareil dans les grosses compagnies. Avant les pilotes partaient, faisaient une dizaine d'heures de vol, restaient sur place 8 jours, avant de repartir. Maintenant, c'est fini, les équipages reviennent en avion. Il y a eu un âge d'or où c'était intéressant d'être pilote du point de vue des salaires, aujourd'hui, nous restons dans les aéroports » (PP-IFR, transport aérien).

Ce pilote veut finalement signifier qu'en dehors du vol, les pilotes n'ont pas plus le loisir de découvrir des contrées plus ou moins lointaines. Plus encore, leurs conditions d'emplois se sont modifiées par une limitation des dépenses afférentes au frais d'escale. « Faire du béton », attendre dans les aéroports le départ de l'avion (en tant que pilote ou pilote-passager) ont eu des répercussions sur les niveaux de salaires (primes). Mais ces nouvelles règles semblent acceptées au moins dans les compagnies complémentaires et charters. L'acceptation de ces règles du jeu apparaît être en corrélation⁴³⁴ avec la trajectoire professionnelle. Les exigences sont d'autant plus importantes que la première insertion professionnelle est aisée. A l'inverse, les pilotes au parcours erratiques (imposés ou choisis) témoignent d'un rapport particulier au salaire. Nous allons le montrer.

⁴³⁴ Au sens philosophique du terme comme rapport entre deux phénomènes qui varient en fonction de l'un ou de l'autre.

3 - Le prix de l'emploi

Avant d'aborder plus à même cette question du rapport au salaire, il nous faut dès lors préciser les limites de notre analyse. Les techniques de recueil retenues ne permettent pas d'obtenir sur la question des salaires des données homogènes. La question du salaire a pu être abordée lors de la partie non directive du questionnaire ou encore suscitée par plusieurs assertions du questionnaire propositionnel, mais cette question a pu être aussi éludée. De fait, nous ne disposons pas de données systématiquement comparables. Cette question est finalement soulevée par les pilotes qui le souhaitent. De plus, les données lacunaires permettent difficilement de traiter des rapports utilitaristes à l'emploi que peuvent développer les pilotes. Nous ne pouvons nier l'existence de ce rapport utilitariste, auquel cas, il devient difficile de comprendre les logiques d'acteurs de certains pilotes du groupe Air France (fort repli sur les acquis salariaux) mais nous ne disposons que de quelques données fragmentaires qui rendent délicates toute analyse). L'aveu d'une satisfaction d'un salaire élevé comme motivation première d'un des pilotes interviewés, aveu auquel finalement au moment de l'entretien nous n'avons pas prêté attention, reste trop insuffisant pour échafauder une analyse. Par ailleurs, le rapport utilitariste au travail, qui existe, qui traverse tous les milieux professionnels ne nous paraît pas constituer une particularité. Nous préférons porter notre réflexion sur la singularité d'un rapport à l'emploi comme acceptation des conditions précaires de revenus.

La question du salaire est à lire avec celle de la trajectoire ou de la carrière professionnelle. La précarité du salaire (ou son niveau peu élevé) est intériorisée et acceptée car vécue comme momentanée, et l'histoire du marché du travail le montre. Les primo-arrivants (ou pilotes accédant à un premier emploi) sur le marché du travail ouvert : celui du travail aérien, voire dans les compagnies

complémentaires et charters, acceptent d'autant mieux ces conditions d'emploi que la perspective de changement existe en termes d'évolution de salaire :

" On travaille très serré au niveau des frais de remboursement, des avantages, des salaires et indemnités. C'est très serré. Cela fait qu'au bout du compte, on est compétitif mais il faut qu'il y ait le retour, un renvoi d'ascenseur" (PP-IFR-FPC, transport aérien).

Toutefois, le rapport au salaire ne se limite pas à une intériorisation des règles d'emplois. Les discours produits sur ces questions témoignent d'un rapport singulier au salaire:

" Quand je me lève le matin et que je sais que j'ai une journée de vol, je n'ai pas l'impression d'aller au travail, surtout au début ici, que j'étais salarié avec un salaire très correct. ça m'est arrivé d'avoir presque des scrupules d'être payé pour faire ce travail" (PP-IFR, travail aérien).

Cet extrait indique un rapport ludique au travail qui agit sur le rapport à l'emploi. Etymologiquement le mot travail ne fait plus sens, l'activité professionnelle est perçue comme un non travail, au point de trouver une difficile justification à sa rétribution financière. Ce pilote de travail aérien serait un homo-ludens, qui a une perception émoussée d'un rapport contribution-rétribution financière inhérente à tout emploi salarié. L'activité professionnelle procure d'autres rétributions (plaisir du vol, domination symbolique...) qui modifient la relation normée travail-salaire. Un autre pilote opérant en compagnie aérienne fait preuve d'un rapport similaire à l'emploi :

"Quand j'allais au boulot à Air Limousin, c'est comme si j'allais en vacances. J'ai un ami copi à Air Inter, c'est l'horreur, il s'emmerde à 100 sous de l'heure et l'on voit beaucoup de pilotes qui s'emmerdent en grande compagnie et qui partent dans le syndicalisme, ça ne fait pas quelque chose de très sain" (PP-IFR, transport aérien).

Le lien travail-salaire ne semble pas nécessairement constitutif du rapport entretenu à l'emploi. Le prix de l'emploi ne se mesure pas seulement en "monnaie sonnante et rébuchante", mais il se mesure aussi selon les perspectives d'emploi

qu'il offre : plaisir, carrière, évolution sur des machines différentes, nouveaux apprentissages, accumulation d'heures de vol, relations sociales conviviales. Ces éléments de la professionnalité, parce qu'ils représentent autant de perspectives nouvelles, compensent les rétributions financières peu élevées et par la même l'acceptation du prix de l'emploi. Le prix de l'emploi n'est pas évalué uniquement du point de vue financier. En rappelant le fonctionnement du marché du travail ouvert des activités de travail aérien, notre analyse rebondit. L'existence d'un travail au noir ou encore du bénévolat, comme conditions acceptées par des professionnels, montre tout à fait que le travail n'est pas évalué uniquement comme une valeur marchande. L'activité ou le contenu du travail prime alors les conditions d'emplois. Cette activité procure un supplément d'âme, un supplément d'expérience valorisante et possiblement valorisée ultérieurement sur les deux autres marchés du travail.

En guise de conclusion, le chômage semble peu déstabilisant pour les pilotes, ils gardent une identité professionnelle, qui leur est reconnue même par les institutions concernées, la DGAC, l'ANPE aviation... Pour faire face à ce chômage, les pilotes recherchent des solutions individualisées ou encore proposent bénévolement leurs services. Quoi qu'il en soit, le chômage n'est pas vécu comme un moment douloureux mais comme un événement probable. Les pilotes, comme les artistes d'ailleurs, sont socialisés au risque d'inemploi, ils connaissent le fonctionnement cyclique des marchés du travail, les aléas de la carrière. L'emploi a un prix, prix d'une rareté, prix du risque, prix d'une insertion professionnelle tardive ou toujours différée, enfin prix d'une passion. Mais au-delà, il a aussi une valeur marchande différemment monnayable sur les trois marchés de l'emploi. Même si *in fine* le montant de la rémunération est nettement individualisé. Pouvons-nous élaborer une théorie sur la fixation du prix de l'emploi et des règles acceptées relatives à cette fixation ? Dans le jeu de la transaction salariale entrent

des considérations non monétaires, d'autres formes de rétributions qui ne commandent pas une compensation salariale. Il s'agit en l'occurrence du plaisir de voler et de voler encore⁴³⁵, de l'accès à de nouveaux avions⁴³⁶; les pilotes aiment à rappeler la maîtrise qu'ils ont des différents avions et les plus passionnés d'entre-eux veulent toujours piloter de nouvelles machines. Les rétributions symboliques, être un professionnel de la troisième dimension, aimer s'y mouvoir, constituent aussi une donne qui ne nécessite pas une compensation financière. Finalement, dans le travail qu'ils effectuent, les pilotes, notamment les moins rémunérés exerçant dans le travail aérien ou encore ceux occupant un emploi au sein des petites compagnies complémentaires et charters, trouvent des satisfactions qui compensent les niveaux de rémunération. Salaires peu élevés et précarité de l'emploi sont des conditions acceptées aussi parce qu'elles répondent à deux logiques : une logique de recherche de plaisir d'un homo esthéticus et une logique de la gestion de carrière. Le travail aérien ou l'aviation d'affaires est une étape recherchée en période de pléthore de pilotes et acceptée avec enthousiasme pour l'expérience professionnelle qu'elle procure. La question du prix de l'emploi est aussi à lire avec celle des déplacements professionnels.

⁴³⁵ Nous l'aborderons dans le chapitre 8

⁴³⁶ La montée en qualification permet le pilotage de nouveaux appareils.

CHAPITRE 7

DEPLACEMENTS

AU SEIN DE L'ESPACE OCCUPATIONNEL

Les possibilités de déplacements professionnels au sein de l'espace occupationnel rendent acceptables une précarité de l'emploi, des salaires peu élevés par comparaison aux sommes investis dans la formation. Nous les avons reconstitué à l'appui des récits des pilotes interviewés. Les déplacements s'appréhendent comme une succession d'emplois occupés et prennent deux formes majeures :

1 - Les déplacements apparaissent comme une succession d'emplois reliés entre eux, «classés au sein d'une hiérarchie de prestige, à travers laquelle les individus se déplacent selon une séquence plus ou moins prévisible»⁴³⁷. On pourrait retenir l'expression de «carrière-carrièrisée» comme le stéréotype de l'ascension ininterrompue, expression qui fait référence à une succession d'emplois au sein d'une seule compagnie aérienne.

2 - Les déplacements apparaissent comme une succession d'emplois, faite d'étapes, de bifurcations. Ils s'éloignent du modèle normatif de la « carrièrisation » tel que développé au sein des institutions voire des grandes entreprises ou encore revendiqué par le syndicalisme au moyen de conventions collectives. Ces déplacements professionnels sont à situer par rapport aux mouvements d'ensemble qui structurent le marché du travail, et peuvent se comprendre en rapport avec le système global d'emploi. Ces formes d'emploi exemplifient d'un rapport particulier à l'emploi et au salaire que les pilotes développent.

⁴³⁷ Jean-Jacques PAUL, «Structure de marché de travail, formation continue et trajectoires professionnelles», dans *Cheminements professionnels et mobilité sociale*, sous la direction de Laurence COUTROT et Claude DUBAR, p. 147.

Notre analyse portera sur les déplacements ou trajets au sein de cet espace. Leur saisie empirique n'est pas aisée dans la « mesure où l'on doit combiner le déroulement du temps et une multiplicité de situations c'est-à-dire de changements qui y sont liés »⁴³⁸. Par ailleurs, sans retenir une perspective déterministe, on ne peut nier l'existence d'une probabilité ou d'une récurrence des modes de déplacements au sein de l'espace occupationnel. Notre approche s'inscrit dans une démarche objectivante « dans la mesure où elle cherche avant tout à tracer des trajectoires et des cheminements indépendamment du sens que les individus leur confèrent »⁴³⁹. Nous nous attacherons à la description des processus et essayerons de retracer les modes de déplacements. Il existerait en fait des modes formalisés de déplacement comme trajet préétabli, et des modes normalisés qui restent cependant plus aléatoires que l'on pourrait définir comme des trajectoires à produire. En fait, notre approche s'inscrirait dans une perspective théorique que l'on résumerait comme suit : « s'il est vrai que l'action individuelle est soumise à des contraintes sociales, il est rare de pouvoir agir selon sa fantaisie. Mais cela n'implique pas que les contraintes sociales déterminent l'action individuelle. Ces contraintes délimitent le champ du possible et non pas le champ du réel »⁴⁴⁰. En fait, les trajets, trajectoires et possibilités de déplacements seraient contraints par les qualifications aéronautiques détenues, par les formes de marché du travail mais aussi par l'état du marché de l'emploi, donc à la fois tant par la situation conjoncturelle que par les variations structurelles, et même les opportunités que les pilotes ont pu saisir.

Notre analyse des déplacements est opérée en deux temps. Un premier travail exploratoire est destiné à repérer le cadre général selon lequel les déplacements s'opèrent ou plus précisément les règles à l'origine de ces déplacements

⁴³⁸ Pierre BERET, « La notion de projet et d'offre de mobilité », Communication aux Journées communes d'économie et de sociologie du travail, Paris, le 16, 17, 18 novembre 1988

⁴³⁹ Frédéric DE CONINC, Francis GODARD, « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation », *Revue Française de Sociologie*, XXXI, 1989, p. 30.

⁴⁴⁰ Pierre BERET, *idem*.

professionnels. Un second temps vise à singulariser ces déplacements à l'appui des biographies professionnelles des pilotes interviewés. Nous avons ainsi reconstruit les trajectoires réelles qui constituent des archétypes des déplacements professionnels.

I - UNE GRAMMAIRE DES DEPLACEMENTS

Une première analyse de contenu des entretiens a permis de mettre en évidence une grammaire des déplacements professionnels. Cette grammaire comme ensemble de règles plus ou moins formalisées de déplacements professionnels résulte donc d'un premier travail empirique d'identification des déplacements. L'analyse transversale des entretiens montre l'existence de deux formes majeures de déplacements : des déplacements formalisés régis par des règles qui se veulent strictes et s'appuyant sur un outil de promotion, la liste de séniorité, et des déplacements normalisés comme « faisceau » de trajectoires équiprobables.

1 - Les trajectoires formalisées au sein du groupe Air France

Le groupe Air France se particularise par son mode de gestion des carrières professionnelles, même si ce mode peut exister sous des formes atténuées dans les compagnies complémentaires et charters de taille importante⁴⁴¹.

1-1 Qualifications machines et stage commandant de bord : les termes de la carrière

L'évolution de carrière s'effectue, d'une part par le passage sur des machines hiérarchiquement classées en fonction de critères tels que la masse ou plus

⁴⁴¹ Notre présente analyse est à lire en lien avec les 5 premiers portraits proposés, que nous avons retenus pour leur exemplarité.

récemment le nombre de passagers transportés, et la vitesse. Le passage sur une machine «supérieure» est effectué consécutivement à l'obtention d'une qualification de type, préparée dans le cadre d'une formation formalisée⁴⁴² au sein de la compagnie. L'accès aux qualifications machine fut longuement évoqué par l'un des pilotes interviewés :

«Il y a tout un protocole d'accords qui définit les règles de carrière. Carrière c'est un grand mot, disons le passage d'une machine à l'autre. Donc, ça se fait par un départ en stage de qualification, qui est défini dans des textes signés par la direction de la compagnie et les organisations syndicales. Le temps d'amortissement⁴⁴³ dépend du type de machine. Jusqu'à récemment, la saison d'instruction était fixée du 1^{er} août au 31 juillet, et la saison d'amortissement qui était fixée suivant l'avion. On pouvait avoir entre 2 à 5 saisons d'amortissement, 5 saisons, c'est le cas du Concorde. Maintenant, les saisons d'instruction ne font que 6 mois, mais ça revient au même, un temps d'amortissement qui durait avant 4 saisons, sera de 8 saisons. Ils sont devenus plus exigeants aussi. Avant les gens se positionnaient d'abord selon un desiderata, le navigant choisissait les machines par ordre de préférences, puis le volontariat, les gens partaient sur un stage. Les desiderata permettaient à la compagnie d'établir un plan d'instruction et elle demandait ensuite aux gens de se positionner, ils pouvaient demander n'importe quoi, mais il restait des incertitudes. Si bien qu'à la veille d'un stage, on ne savait pas qui partait. Maintenant, la compagnie exige que les gens se positionnent et ils sont pénalisés s'ils se désistent au dernier moment. Alors qu'avant, il y avait des gens qui n'étaient toujours pas positionnés la veille. Maintenant ils doivent se positionner et s'ils se désistent, ils ne peuvent plus prétendre à une qualification pendant 2 à 3 saisons. Pour avoir un stage de qualification, le nombre de qualifications déjà possédées entre en compte. Plus on a effectué de qualifications, plus on est pénalisé. C'est pour éviter que les gens changent trop souvent et ça va dans l'intérêt de la compagnie, dans son intérêt. Il faudrait qu'elle fasse le moins de qualifications. Car quand quelqu'un part en stage, il faut le remplacer, il se pose le problème de postes vacants à remplacer (y-a-t-il suffisamment de pilotes disponibles titulaires de ces qualifications?). Puis toutes ces qualifications, c'est lourd du point de vue budget, c'est en cela qu'elle essaye de faire en sorte que les gens

⁴⁴² On comprend l'insistance des pilotes de ce groupe à parler des différents avions qu'ils ont pilotés, machines dont ils ont eu la charge.

⁴⁴³ Les compagnies souhaitent amortir le coût de la qualification de type proposée aux pilotes. Aussi, ces derniers doivent effectuer leurs vols sur ces appareils pendant plusieurs saisons, pour compenser le coût de leur formation.

ne puissent plus comme certains ont pu le faire avant, certains ont fait jusqu'à 7 à 8 qualifications machines, ça, ça ne se verra plus. On vise qu'un copi fasse 2 à 3 qualifications machines et idem pour le captain » (PL, transport aérien).

D'autre part, l'accès à la fonction de commandant de bord constitue un second temps dans la carrière d'un navigant, le plus important⁴⁴⁴ :

«En fin de compte l'acte de carrière le plus important dans une carrière de pilote, c'est le passage du copilote au commandant de bord, c'est-à-dire de l'adjoint au responsable. Et pour devenir responsable donc commandant de bord, il faut déjà une certaine ancienneté. Devenir commandant de bord, c'est prendre en charge toute la mission. C'est lui qui est responsable de toute la mission, de toutes les autorités, donc ça demande une certaine expérience du métier, il faut une ancienneté et le recul nécessaire pour pouvoir l'exercer.»(PL, transport aérien).

L'accès à la fonction commandant de bord se fait aussi après avoir reçu une formation adaptée, effectuée dans le cadre formalisé d'un stage professionnel. Au total, la «promotion est subordonnée à la seule ancienneté sur le marché du travail, qui organise elle-même grâce à la formation alternante l'accès aux titres et aux qualifications»⁴⁴⁵ indispensables à l'exercice professionnel. La succession sur différentes machines «se donne à voir comme un cheminement normal (et normé à l'image de celui des aînés) au long du cycle de vie qui est aussi un cycle d'acquisition d'expérience»⁴⁴⁶ :

«Après l'embauche en compagnie, c'est la carrière lambda du copilote. Les seules opportunités de carrière si l'on peut dire, c'est le changement de machine, éventuellement l'affectation à l'étranger sur 737, aux Antilles. Longtemps, il y a aussi l'affectation à la S.E.A, qui est la succession de la postale. C'est la carrière classique. Puis, il y a le moyen courrier haut de gamme sur A310, qui fait, en fait, du moyen et long courrier, puis après sur long courrier. Et le dit copilote arrive à l'ancienneté requise pour être présenté en stage commandant de bord, qui a lieu entre 6 et 15 ans après le lâché copi. Six ans c'est

⁴⁴⁴ Cette divergence est nettement moins sensible chez les pilotes titulaires du PP-IFR, exerçant au sein des compagnies complémentaires et Charters. Le passage de la place à droite à la place gauche se fait moyennant un nombre d'heures de vol conséquent, et de manière nettement moins formalisée.

⁴⁴⁵ Catherine PARADEISE, «La marine marchande, un marché du travail...», op cit., p. 357.

⁴⁴⁶ Catherine PARADEISE, ibid., p. 357.

quand il y a une forte expansion, 15 ans lorsqu'il n' y a aucune expansion»(PL, transport aérien).

Au total, les termes de la carrière sont doubles : qualification machine et qualification commandant de bord⁴⁴⁷.

1-2 - Un outil de promotion : la liste de séniorité

Au sein du groupe Air France, les déplacements dans l'espace occupationnel s'opèrent à partir de l'utilisation formelle d'un outil de promotion : la liste de séniorité. Cette liste répond «au souci prioritaire d'assurer la maîtrise globale des flux de main-d'oeuvre qui seule garantit la protection de l'emploi et les possibilités de promotion pour les salariés, l'optimisation des coûts de formation et l'adéquation qualification-poste»⁴⁴⁸ pour l'employeur. La liste de séniorité constitue une «super-règle» dont la fonction est de gérer la carrière des navigants au moyen d'un système paritaire basé sur l'acquisition de points mensuels dans une spécialité au sein d'une hiérarchie de machines définies par des critères de masse et de vitesse. Elle est perçue par certains pilotes comme un «dispositif» leur assurant une équité mais laissant peu de place aux stratégies individuelles de carrière :

«En fin de compte tout ce qui régit une grande compagnie aérienne, ça s'appelle une liste de séniorité ou d'ancienneté si vous préférez. Et en fin de compte, quand on rentre de la société, on rentre en bas de la liste et en fonction des besoins, que ce soit sur d'autres machines ou des besoins en commandants de bord, on attend son tour pour avoir notre promotion. C'est-à-dire que notre carrière, on la gère relativement peu puisqu'elle est d'une part fonction de la position sur cette liste et d'autre part, des demandes de la compagnie aérienne. Et malgré tous les espoirs que l'on peut avoir de promotion, en fin de compte, c'est uniquement cette liste de séniorité qui permet d'évoluer» (PL, transport aérien).

⁴⁴⁷ Ailleurs, la qualification commandant de bord peut s'obtenir, sans stage spécifique, mais après avoir exercé un temps d'expérience sur lignes et sur une machine particulière, et avoir reçu l'aval du chef pilote.

⁴⁴⁸ Denis SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste*, Fayard, 1985, p. 27.

Toutefois, cette liste de séniorité, au-delà des marges réduites de manoeuvre qu'elle permet, présente l'avantage de laisser aux hommes de métier un contrôle des carrières et d'éviter tant que faire se peut un système reposant sur le bon vouloir de l'employeur :

« Je crois que c'est une façon pour l'employeur de demander aux employés de gérer eux-mêmes le passage. Puisqu'il y a quelque chose qui pourrait être gênant pour certains, c'est qu'en fin de compte toutes les promotions se fassent uniquement, je ne dirais pas à la tête du client, mais un peu. Et les syndicats s'en sont prévenus, et ont adopté une liste de séniorité. A UTA, ce n'était pas tout à fait comme à Air France. C'est en fonction d'une part de la date d'entrée dans la compagnie et d'autre part, des antécédents antérieurs, de ce qu'on avait pu exercer avant. Alors qu'à Air France, c'est strictement la date d'entrée dans la compagnie et c'est rigoureusement la même chose à Air Inter » (PL, Transport aérien).

Cette différence intercompagnie va aller en s'atténuant, puisque la constitution du groupe Air France a donné lieu à la production d'une liste de séniorité unique. Cette liste unique est d'ailleurs déniée par les pilotes qui y sont en position défavorable. Leur carrière pourrait en être affectée c'est-à-dire qu'ils bénéficieront plus tardivement d'une autre qualification machine ou même d'un stage commandant de bord. Le cumul des listes les place plus loin dans l'ordre des priorités.

Malgré «l'existence de règles explicites de cheminements de carrière»⁴⁴⁹, d'aucuns énoncent ce qu'ils perçoivent comme des écarts procéduriers :

« Quand vous rentrez en tant que copilote, vous êtes sur une liste de séniorité, liste sur laquelle les gens sont pris pour faire des qualifications selon leur ancienneté. Mais il y a des exceptions, et c'est doublement scandaleux. Je peux en parler en toute liberté, c'est doublement scandaleux. Car il y a des gens qui sont choisis, je ne sais pas si ça existe ailleurs, je n'ai pas une grande connaissance du système au niveau des PL européens. Mais j'estime que c'est scandaleux, choisir des gens, je ne suis pas d'accord, ils prennent la place d'autres (en place prééminente sur la liste de séniorité). Et sur

⁴⁴⁹ Catherine PARADEISE, *ibid.*, p. 357.

un stage de 8 personnes, lorsque la compagnie prend untel ou untel, ça fait deux places qui sautent, donc je ne trouve pas ça normal. On a toujours fonctionné avec cette liste depuis la seconde guerre mondiale, elle détermine un acte de carrière, et là elle est bafouée. Je pense que ça va contre l'intégrité du métier, c'est une forme de passe droit. Les organisations syndicales, par rapport à cela, ruent dans les brancards mais c'est pour la forme⁴⁵⁰. Il faut savoir quelque chose, le syndicalisme est un tremplin pour accéder à des hautes fonctions dans la compagnie, donc il y a des passe-droits dans cet ordre établi, et c'est une chose qui est un peu scandaleuse. Il y a des gens que j'ai vus intriguer et puis désignés sur qualification pour partir sur un stage commandant de bord. Ils sont bien vus ou se font bien voir et passent devant leurs petits copains. Et, c'est probablement pourquoi les syndicats sont aussi accrochés à leur liste de séniorité, quand vous voyez que des gens sont passés au-dessus des têtes, et ces gens là marchent sur les pieds des autres, c'est quelque chose d'antinomique » (PL, transport aérien).

La «super-règle» de séniorité établit un système en droit équitable. Cependant à l'épreuve des faits, on ne peut nier l'existence de stratégies comme moyen de contourner les contraintes érigées par ce modèle de fonctionnement de la promotion. D'ailleurs au travers des portraits réalisés, deux types de stratégies se laissent deviner :

- une stratégie formaliste, où il s'agit de s'en tenir à la règle stricte et en fonction de la place occupée sur la liste de séniorité, évaluer les espérances objectives de promotion qui lorsqu'elles s'ajustent aux espérances subjectives produisent une satisfaction à l'emploi ;
- une stratégie opportuniste : l'acceptation, pour un temps donné, d'un emploi moins prestigieux permet de bénéficier en retour d'un avancement sur la liste de séniorité. C'est le cas du pilote dont le portrait porte le numéro 1 :

«Au bout de quelques temps, on me demandait de bien vouloir m'occuper d'une compagnie qui avait en exploitation deux avions particuliers : des super-guppy mais dont la méthode d'exploitation battait de l'aile. Ce n'était pas terrible. J'ai donc intégré cette compagnie en tant que chef-pilote, et un jeune copilote UTA, je dis

⁴⁵⁰ C'est un problème qui est évoqué par les seuls pilotes. Aucun des responsables syndicaux n'a abordé ce problème lors des interviews.

jeune car il avait dix ans de moins que moi, est venu nous rejoindre. Je l'ai formé commandant de bord, et il a fait de l'instruction PPI. Ce garçon était le futur malheureux commandant de bord du DC 10 d'UTA au-dessus du Tenéré. Alors que j'étais dans cette compagnie, j'ai fait un stage commandant de bord DC10, un petit peu avant mon tour, car j'avais accepté de faire du super guppy, c'était un retour d'ascenseur, si je puis dire »(PL, Transport aérien).

Ce mode formalisé de fonctionnement des carrières professionnelles met l'ancienneté dans l'entreprise au coeur du dispositif. «L'ancienneté sous ses trois formes, acquise ou reconnue en compagnie, acquise dans une spécialité (commandant de bord ou copilote), acquise sur une machine, sert à la détermination des plans de carrière»⁴⁵¹ tout en laissant au pilote une toute relative liberté stratégique. Le concept de carrière-carriérisée est opératoire pour qualifier ce mode particulier de gestion des carrières. Mais ce mode ne fait pas l'unanimité parmi les pilotes. Certains le décrivent comme un système inéquitable, notamment ceux qui sont dans une situation professionnelle peu enviable, du fait de leur impossibilité d'accéder à un stage commandant de bord faute de capacités reconnues à le devenir. Ils traduisent leurs espoirs déçus d'accéder à la fonction commandant de bord par un dénigrement de cette gestion particulière des carrières. Ou encore, ils rationalisent leur échec relatif, en reportant la cause sur ce mode de gestion. Finalement, ce sont les pilotes «captifs» du système qui ne le cautionnent pas.

2- Des trajectoires normalisées

On évoque ici le «champ des possibles c'est-à-dire un faisceau de trajectoires à peu près équiprobables conduisant à des positions à peu près équivalentes»⁴⁵². Le

⁴⁵¹ Lucien LAVOREL, « Nouveau marché... », op cit., p. 23.

⁴⁵² Pierre BERET, « Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques », dans *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, sous la direction de Laurence COUTROT et Claude DUBAR, La documentation française, Paris, 1992, p. 345.

travail empirique réalisé permet de «retracer les itinéraires de carrière moyens ou modaux et d'évaluer les espérances de carrière objective»⁴⁵³ qui sont réservées à tel ou tel pilote en fonction de la position occupationnelle du moment et du niveau de certification atteint s'il n'y a pas adéquation entre la position occupée et la position probable à occuper.

Dans son article sur le concept de carrière, Jean René Tréanton⁴⁵⁴ rappelle les trois «caractéristiques de l'ordination ou professionnalisation, à savoir une technique spécialisée sur un fond de théorie, une carrière soutenue par une association de collègues, une position de prestige pour l'entourage immédiat». Il nous paraît difficile d'inscrire notre objet d'étude dans cette unique perspective, compte tenu de la multidimensionalité de l'espace occupationnel des pilotes, des statuts d'emplois qui s'y rapportent. Le «concept de trajectoire permet de considérer l'ensemble des événements professionnels qui marquent le cheminement d'un individu et de leur donner un sens en les restituant par rapport aux mouvements d'ensemble qui structurent le marché du travail»⁴⁵⁵. Et il s'agit de rechercher la disparité des trajectoires selon tant les stratégies individuelles que l'organisation du marché du travail et le cursus de formation en l'occurrence le cursus privé ?

En fait, la difficulté essentielle pour cerner les différentes formes de déplacements résulte du fait que ces déplacements reposent sur des paramètres que l'on ne peut aisément stabiliser. Les paramètres en jeu sont :

⁴⁵³ Catherine PARADEISE et Pierre TRIPIER, «Sociologie génétique et utilisation des données longitudinales», dans *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Dourdan, Colloque du groupe de Sociologie du travail, Maspero, Paris, 1982, p. 336. L'approche proposée par les auteurs est largement plus ambitieuse que la notre puisqu'elle vise à proposer une réflexion «sur les prémisses de ce qui pourrait devenir une sociologie génétique fondée à la fois sur l'activité des individus et les conditions de ces activités, seule façon de réintroduire valablement la temporalité dans les recherches sociologiques et de mettre en scène les choix et les opportunités à chaque génération et de chaque catégorie, en réconciliant au plan méthodologique le mouvement individuel et le destin collectif »

⁴⁵⁴ Jean René TREANTON, «Le concept de carrière», *Revue Française de Sociologie*, 1960, p. 75.

⁴⁵⁵ Jean Jacques PAUL, « Structure du marché du travail... », op cit., p. 147.

- l'espérance subjective de carrière ou la destinée espérée : 90% des pilotes de la filière privée escomptent un emploi de pilote de ligne en grande compagnie⁴⁵⁶, faisant écrire à Lucien Lavorel que «tout navigant se réfère peu ou prou en termes de projet et d'imaginaire aéronautique au modèle du pilote de ligne d'une grande compagnie nationale ;
- l'état du marché du travail, selon qu'il est cloisonné ou décloisonné, la potentialité des déplacements diffère. Au travers des différents portraits proposés, nous pourrions lire l'incidence du décloisonnement sur les déplacements.
- la position occupée au sein de l'espace occupationnel, donc le niveau de certification atteint et l'activité professionnelle exercée, qui peut indiquer la conjecture de la carrière, si on y croise le critère d'âge, le type d'expérience professionnelle dans le métier.

Les paramètres sont temporellement et originellement explicatifs des déplacements empiriquement repérés, ils tendent à en modéliser les formes. Toutefois, notre analyse s'est heurtée à la nécessité d'identifier empiriquement des déplacements professionnels qui se sont effectués en fonction d'un ou plusieurs de ces paramètres. Il nous a fallu donc les saisir effectivement et nous l'avons fait en reconstituant les « carrières »⁴⁵⁷ des pilotes interviewés.

⁴⁵⁶ Estimation produite par le pilote inspecteur du district aéronautique de la région, au regard de l'observation du milieu aéronautique

⁴⁵⁷ La question de la carrière est posée dans la partie non directive de l'entretien, les pilotes relatent leur trajectoire en décidant eux-mêmes du niveau de précisions, certains préfèrent mentionner les principaux éléments de leurs trajectoires, d'autres au contraire se montrent prolixes et évoquent spontanément leur vécu des déplacements successifs.

II - DES DEPLACEMENTS EXEMPLAIRES : ELABORATION D'UNE TYPOLOGIE.

Préalablement à l'élaboration d'une typologie, nous avons reconstruit les déplacements professionnels des pilotes interviewés. Les pilotes ne se situent pas à des niveaux similaires dans l'avancement⁴⁵⁸ de leur carrière. Certains n'ont jusqu'alors occupé qu'un seul emploi, ou dans le travail aérien, ou dans le transport aérien. Aussi, toute tentative de reconstruction de leur itinéraire professionnel au sein de l'espace occupationnel serait vaine⁴⁵⁹. A l'inverse, d'autres, proches de l'âge de la retraite, ont un itinéraire riche de satisfactions et d'insatisfactions aux différentes étapes du déroulement de la carrière professionnelle. D'autres encore, d'âge moyen, sont à mi-parcours, ils ont toujours des espérances objectives et subjectives de déplacements. Aussi, nous avons procédé à une mise en «forme» de ces itinéraires, et allons montrer les divergences de «carrière» en fonction du niveau de certification atteint initialement et du cursus de formation, même si l'intégration au sein des grandes compagnies finit par gommer les différences initiales de carrières.

Après avoir réalisé la série de portraits, il nous apparaît que plusieurs modes de déplacements peuvent être identifiés⁴⁶⁰. Nous avons ainsi identifié plusieurs formes de déplacements au travers des portraits que nous avons réalisés. Que pouvons-nous montrer en faisant une lecture transversale des portraits retenus : les divergences et les similitudes ? Nous avons choisi ces biographies professionnelles pour leur exemplarité, ils témoignent de trajectoires professionnelles de pilotes. Mais en les analysant transversalement, nous pouvons produire une typologie des déplacements, «schémas dans lequel on pourrait

⁴⁵⁸ Au sens uniquement de la temporalité.

⁴⁵⁹ Toutefois pour des besoins ultérieurs, il nous faut proposer quelques portraits de ces pilotes n'ayant connu qu'un seul emploi.

⁴⁶⁰ Exceptés les portraits 18, 19, ceux des primo-arrivants sur le marché de l'emploi. Ces portraits exemplifieront les propos du chapitre qui suit.

ordonner la réalité à titre d'exemplaire»⁴⁶¹. Les déplacements peuvent s'opérer avec ou sans un changement de domaine d'activité et être consécutifs ou non à une montée en qualification. Pour mieux traduire notre propos, schématisons et qualifions notre pensée.

Schéma 4 : Typologie des carrières professionnelles

	Constance du domaine d'activité	Changement de domaine d'activité
Stabilité de la qualification	Les captifs	Les reclassés
Montée en qualification	Les progressifs	Les promus

Nous nous sommes attachés à qualifier les déplacements professionnels saisis au travers de la carrière professionnelle que les pilotes interviewés ont relatée. Les formes de déplacements dépendent, en plus de l'état du marché du travail, nous l'avons suffisamment démontré, du niveau de certification initial et potentiel (cognitif, psychologique, financier), permettant ou non une montée en qualification. Aussi, avons-nous tenté de reconstruire les parcours biographiques et de les qualifier. La difficulté essentielle tient au fait que les situations professionnelles ne sont pas immuables mais en évolution. Aussi proposerons-nous une définition empirique des types de déplacements et nous les exemplifierons à l'aide des portraits brossés.

1 - Les captifs

Ces pilotes sont en situation de stabilité qualificationnelle et peuvent difficilement changer de domaine d'activité dans l'aéronautique marchande. Ces

⁴⁶¹ Max WEBER, *Essais sur la théorie de la science*, Plon, 1965, p. 185. Nous n'avons aucunement l'ambition de construire des idéaux-types « auquel on mesure la réalité pour clarifier le contenu empirique de certain de ses éléments importants avec lesquels on la compare », nous nous limitons à saisir empiriquement les types de déplacements et à produire une grammaire des déplacements en nous appuyant sur des trajectoires réelles.

pilotes ont des perspectives de carrière limitées pour ne pas dire inexistantes. Ils ont captifs de leur emploi actuel.

Portrait 11

«Je finirais ma carrière dans l'aviation d'affaires»

Dès son plus jeune âge, il commence une formation de pilote privé, puis intègre l'armée pour devenir pilote de transport. Après 15 années de bons et loyaux services, il quitte l'armée. N'ayant par équivalence que le brevet de Pilote Professionnel, et une expérience du vol, il est néanmoins recruté par une école professionnelle, passe sa qualification d'instructeur de pilote professionnel (IPP) et sa qualification IFR, *«moins difficile à obtenir pour un pilote militaire de transport »*⁴⁶². Cette école assure aussi des locations d'avion à des entreprises, lui *«donnant l'occasion de sympathiser avec le PDG de R.,»*. Ce dernier souhaite racheter un avion à cette école et le débauche alors. Il est alors recruté par une entreprise pour effectuer de l'aviation d'affaires, d'abord sur King 200 puis sur mystère 20. Il exerce cette activité depuis plus de 15 ans maintenant.

Portrait 12

« J'ai vraiment du plaisir à voler le samedi en aéro-club»

A l'âge de 20 ans, ce pilote démarre une formation de pilote privé, puis il l'abandonne faute de temps. Son père meurt, il abandonne ses projets aéronautiques. Il se doit alors de reprendre l'entreprise familiale. S'apercevant que cette entreprise est peu viable, il reprend des études (un BTS Electronique), et créé ensuite sa propre entreprise (vente de composants électroniques et services aux entreprises). Il se réinscrit de nouveau en aéro-club pour reprendre sa formation, là où il l'avait laissée. Il passe alors son brevet de pilote privé, et fait usage de l'avion pour ses déplacements professionnels. Il vole ensuite de manière

⁴⁶² Les pilotes de chasse sont dans une situation plus défavorable, pour reconverter leur expérience et obtenir la qualification IFR. En effet, leur pratique de la navigation est extrêmement radioguidée, il ne pratique pas à l'identique le vol avec instruments.

occasionnelle avec un pilote effectuant du transport aérien pour une entreprise. *«Pour se faire plaisir»*, il seconde ce pilote qui opère sur avion mono-pilote. Avec la pénurie de pilotes des années 80, le copilote qu'il remplaçait ponctuellement, quitte l'aviation d'affaires pour intégrer une compagnie complémentaire et charters. L'emploi de co-pilote lui est alors proposé, moyennant l'obtention du brevet de pilote professionnel qualifié vols aux instruments. Il accepte cette proposition, qui temporellement coïncide avec un fort ralentissement de l'activité de son entreprise. Il s'engage alors dans une formation professionnelle, il a plus de 40 ans, et dans la foulée, il passe sa qualification d'instructeur. En plus de son emploi de pilote d'aviation d'affaires, il effectue ponctuellement et bénévolement de l'instruction dans plusieurs aéro-clubs régionaux et affirme aimer *«voler sur DR 400 (monomoteur de 4 places), pour retrouver les sensations du vol à vue à faible altitude»*.

Portrait 13

« J'ai choisi un emploi stable, ce que je voulais, c'était rester dans ma région »

Après avoir effectué 18 ans d'instruction aérienne, d'abord en aéro-club pour instruire aux brevets amateurs ou privés (brevet de base, et brevet de pilote privé), puis dans une école professionnelle de pilotage pour instruire au brevet de pilote professionnel, plusieurs opportunités se présentent à la période euphorique de la fin des années 80 : le transport aérien en compagnie complémentaire et charters (il est titulaire de la qualification de vols aux instruments) ou le travail aérien à un poste dans l'administration relevant de la DGAC. Ce pilote préfère retenir la seconde solution pour être affecté dans la région dont il est originaire. Il intègre alors l'administration de la DGAC pour devenir pilote-inspecteur, après *«un stage dans un centre national (centre école), pour se mettre aux normes de l'administration»*. Il est alors nommé pilote-inspecteur dans sa région d'origine. Il a en charge le contrôle des activités de travail aérien sur deux districts aéronautiques et a quelques prérogatives en transport aérien. Plus concrètement,

il assure le suivi des pilotes-instructeurs des écoles de pilotage et aéro-clubs. Il effectue le contrôle d'aptitudes professionnelles, participe aux enquêtes accidents. Ce qui lui fait dire que son travail est assez varié, avec toutefois la fonction pilote qui est prédominante. Le pilote-inspecteur a à sa disposition un avion pour aller d'aérodrome en aérodrome, il est également testeur pour le brevet de base (BB), brevet de pilote privé (TT), et pour l'évaluation pratique pour intégrer la formation de pilote-instructeur privé (IATT). Donc son emploi lui permet de voler plus souvent d'ailleurs aux commandes que les pilotes instructeurs.

Portrait 14

« Je suis toujours passé à côté dans ce métier »

Sorti de l'armée avec un «bagage aéronautique»⁴⁶³, ce pilote prépare alors un concours Air France qu'il ne réussit pas. Il fait ensuite un stage d'instructeur et une qualification IFR, il est déjà pilote professionnel. Il part travailler en Afrique pour la recherche pétrolière. Il revient en France et passe une sélection Air France qu'il réussit cette fois-ci, mais sans intégration immédiate dans la compagnie faute de places disponibles. Il décide alors de créer une société qui a une triple vocation : école de pilotage, activité de travail aérien stricto sensu, transport à la demande. Il abandonne progressivement l'activité de travail aérien (notamment l'épandage agricole parce que la demande se tarit). Et une proposition de rachat de sa société se présente dont le repreneur a pour objectif de créer les premières lignes de transport régional régulier. Il avait essentiellement développé une activité de transport à la demande. Il accepte cette proposition et travaille jusqu'au début des années 80 au sein de cette société (qui deviendra la compagnie Flandres Air). Puis les chemins divergeants (expression utilisée pour signifier un désaccord avec la direction), ce pilote se retrouve au chômage pendant un an. Il est ensuite recruté par une école professionnelle de pilotage pour assurer de

⁴⁶³ Une expérience du vol plus que des titres.

l'instruction. Il assure parallèlement des missions de free-lance pour des compagnies complémentaires et charters. Finalement il s'adonne en fin de carrière à des missions ponctuelles de travail aérien (de la photographie aérienne). Au cours de sa carrière, il a connu plusieurs occasions ratées d'intégrer Air France, et regrette essentiellement cette non intégration pour deux raisons : *«c'est une belle carte de visite et c'est intéressant financièrement, par contre professionnellement, j'ai fait des choses différentes avec beaucoup de passion»*.

Portrait 17

«Je me suis fait autodidacte dans l'aviation, c'est une passion dont on peut faire un métier».

A l'âge de 25 ans, alors qu'il est établi comme agent commercial, ce pilote passe son brevet de pilote privé⁴⁶⁴ par passion aéronautique. Il devient ensuite instructeur premier degré (actuellement il n'existe qu'un niveau de qualification pour les instructeurs de pilotes privés), *«c'était quelque chose de magnifique, pas l'aura, ça serait un peu prétentieux»*. Il forme alors des amateurs au pilotage de base et reste instructeur premier degré pendant 3 à 4 ans, *«activité qui lui suffit en dehors de son travail, pas sur le plan pécunier mais sur le plan passion»*. A cette époque le SFACT propose, au titulaire de la qualification de premier degré, d'accéder au brevet complet et de devenir pilote professionnel. Il effectue sa formation au centre école de Grenoble (il n'existe qu'un seul centre école en ces temps là), et profite de son séjour à la montagne pour passer une qualification montagne et une qualification instructeur montagne. Ce pilote affirme avoir dépensé beaucoup d'énergie *«dans des qualifications qui ne sont pas indispensables à la carrière que pourrait avoir un pilote de ligne»*. «Dans la foulée», il passe un premier cycle voltige et devient instructeur voltige premier

⁴⁶⁴ On rappellera que chez les pilotes amateurs, il existe deux niveaux de brevet :

-le brevet de base (BB) qui permet de voler à 30Km aux alentours de l'aérodrome (et aéro-club) de rattachement du pilote.

- le brevet de pilote privé (TT) qui permet de voler sur le territoire français.

Les pilotes-instructeurs travaillent en aéro-club forment « leurs clients » à l'obtention de ces brevets.

cycle. Il obtient *«par passion»* une qualification hydravion *«d'intérêt pratiquement nul, si ce n'est de se faire plaisir»*. Toutes ces qualifications sont préparées sur le temps libre qu'il lui reste, en dehors de son emploi principal et de ses activités d'instruction, enseignements qu'il dispense dans deux aéro-clubs, *«des petits clubs qui ne peuvent se payer la charge d'un instructeur temps plein»*. Il continue à vivre sa passion et *«dans les années 88, les annonces foisonnent»*, il soumet sa candidature auprès d'une école professionnelle, qui le forme au second degré de voltige, en vue de devenir instructeur voltige, puis à l'instruction de pilote professionnel. Il a 48 ans, et de sa passion, il *«en a fait un métier»*, un emploi à temps plein.

Finalement, en situation de stabilité qualificationnelle, avec de faibles espoirs d'évoluer, ces pilotes sont actuellement captifs de leur emploi, essentiellement à cause de leurs âges et/ou de leurs titres. C'est le cas du pilote (portrait 17) trop âgé pour se lancer dans une coûteuse qualification de vol aux instruments, il s'offre à lui finalement peu d'occasions tant de changer de domaine d'activité (aviation d'affaires ou transport aérien) ou que de monter en qualification. C'est le cas aussi des pilotes de la filière privée (portraits 12, 13), parfois d'origine militaire (portrait 11), qui exercent dans le travail aérien ou l'aviation d'affaires. Leur âge avancé et la non-possession des certificats théoriques du brevet de pilote de ligne les empêchent d'accéder au transport aérien, au moins en grande compagnie ou dans les compagnies complémentaires et charters opérant avec des avions de gros tonnage (portrait 14). La non possession des certificats théoriques du brevet de pilote de ligne ne permet pas de passer l'épreuve pratique et finalement d'obtenir ce brevet.

2 - Les reclassés

En situation de stabilité qualificationnel, ces pilotes ont changé de domaine d'activité.

Portrait 7

«Tous les pilotes n'ont pas forcément envie d'être à Air France, je préfère exercer à une dimension professionnelle humaine».

Pilote professionnel à l'âge de 29 ans, il fonde une école de pilotage à Poitiers où il exerce la fonction de pilote instructeur pendant 4 ans. Il effectue ensuite de l'aviation d'affaires sur biturbopropulseur, au sein d'une petite entreprise d'aviation taxi. A la suite de la faillite de cette entreprise⁴⁶⁵, il intègre une compagnie complémentaire et charters en 1989. Il devient commandant de bord sur Métro avec une licence de Pilote de Ligne Canadien et vole sous dérogation provisoire. En 1993, cette compagnie à la suite de difficultés lui propose de choisir entre un licenciement économique ou un emploi de copilote (il a perdu sa dérogation pour exercer en tant que commandant de bord⁴⁶⁶). Il choisit le licenciement économique puisqu'un autre emploi lui est proposé. Mais finalement, le contrat de travail n'est pas conclu. C'est alors le chômage. Il part ensuite quelque temps en Irlande pour créer une école de pilotage, mais des problèmes de santé de son principal associé lui font abandonner cette activité. Finalement, il retrouve un emploi dans le transport aérien, dans une petite compagnie pour faire la même ligne régulière sur le territoire français. Il espère à terme pouvoir intégrer une compagnie complémentaire et charters plus importante pour opérer sur ATR 42 (sa licence de PP-IFR obtenue avant 1989 lui permet de le faire). Sa première expérience en compagnie complémentaire et

⁴⁶⁵ Les petites sociétés d'aviation d'affaires ont une activité économique précaire. Nous l'avons déjà souligné dans le chapitre 2, on en a ici une illustration.

⁴⁶⁶ En période de pénurie de pilotes, des dérogations sont provisoirement accordées pour exercer dans des compagnies françaises avec des licences étrangères. La raréfaction de l'offre d'emplois dans les années 90 a limité ensuite l'accord de dérogation. Aussi, ce pilote n'a plus eu le droit d'exercer en qualité de commandant de bord sur l'avion qu'il pilotait, seulement en copilote avec son PP-IFR français. On note là un paradoxe du système dérogatoire : celui de ne reconnaître que provisoirement des capacités professionnelles à exercer.

charters de taille importante lui laisse un souvenir vivace d'une époque professionnelle bénie. Il opérait sur ligne régulière mais avec un nombre de coéquipier limité, le préservant de l'anonymat éprouvé par les pilotes du groupe Air France. Il précise qu'*«il n'était pas interchangeable alors que dans une compagnie où il y a 700 pilotes, vous n'existez pas en tant que pilotes»*.

Portrait 8

« La ligne, c'est un confort, c'est bien régulier, bien structuré, ce n'est pas l'aventure du transport à la demande ou du travail aérien, même si finalement l'aventure j'aimais ça ».

Titulaire d'une licence de pilote professionnel avion et d'une qualification de vols aux instruments, ce pilote commence à s'enquérir des places qui pouvaient s'offrir. *«Malheureusement à cette époque déjà, il y a une fermeture»*. Par chance (ce sont les termes qu'il emploie), il suit un pilote qui convoie un avion sur l'Afrique. Lorsqu'il arrive là-bas, on lui propose un emploi sur le Congo pour effectuer du travail aérien (surveillance de pipeline, épandage agricole), et du transport aérien à la demande (sur mono et bimoteur). Il passe ensuite son brevet de pilote de ligne américain, pour lui permettre d'évoluer sur des machines plus importantes. Par *«peur d'être africanisé complètement, c'est l'image du pilote fantasque qui va monter dans l'avion avec sa bouteille de whisky dans la poche»*, il tente de réintégrer l'Europe, travaille d'abord en Belgique (dans une filiale de la Sabena), il obtient le brevet de pilote de ligne belge. Puis, à la suite d'une mésentente avec le chef pilote de cette compagnie, il se retrouve sans travail. Il cherche un emploi en France, *pour «s'établir et surtout faire de la ligne pour rentrer le soir»* chez lui. Il obtient un emploi dans une compagnie complémentaire et charters, où il exerce son activité avec la licence de pilote professionnel qualifié vols aux instruments.

Portrait 10

«Mon rêve serait de pouvoir travailler dans une compagnie aérienne et de pouvoir continuer à faire de l'instruction, car c'est quand même bien de voler».

Dès l'âge de 17 ans, ce pilote est inoculé du «virus aéronautique». Il entame un brevet de pilote privé puis de pilote professionnel. Il s'adonne alors à des activités non rémunérées de travail aérien, ayant par ailleurs intégré EDF. Puis il passe une qualification d'instructeur pilote privé, et la qualification de vols aux instruments sur bimoteur. En 1988, il intègre le SFACT à un poste d'instructeur puis il quitte cette école pour intégrer une école privée. Ce choix lui est finalement favorable puisque cette école privée lui finance sa formation au travail en équipage (à l'époque le PP1 à Saint-Yan). Il devient alors par équivalence pilote de ligne lorsque son nombre d'heures de vol est suffisant. Parallèlement, il obtient sa qualification d'instructeur de vols aux instruments (IVI) puis de vols en équipage (IFPC). Au moment de l'interview, ce pilote forme des futurs professionnels du groupe Air France et des élèves relevant de la filière privée de formation. Récemment il m'a appelée pour m'informer de son intégration dans une compagnie complémentaire et charters. Pilote de ligne dans le domaine du travail aérien, il occupe actuellement un emploi (auquel il aspirait) dans le transport aérien. Son emploi en compagnie a une fonction particulière, celle de la reconnaissance de ses titres. Symboliquement son accès à une compagnie lui assure d'emblée un prestige professionnel supérieur⁴⁶⁷. Peut-être compense-t-il une certaine frustration (qui transparait à l'analyse de l'entretien), de ne pas avoir rapidement exercé dans le transport alors même qu'il enseignait le vol en équipage, formation dont la destination même était de préparer les futurs pilotes du groupe Air France⁴⁶⁸ à l'activité de transport aérien.

⁴⁶⁷ Les conditions d'emplois étaient plus avantageuses au sein de l'école professionnelle privée : salaire de plus de 20 000 francs par mois, horaire régulier, week-end assuré.

⁴⁶⁸ Ce pilote particulièrement intéressé par mon travail de thèse m'a contactée à plusieurs reprises depuis notre entretien, pour me questionner sur l'état d'avancement de mon travail et pour m'informer de ses difficultés à intégrer les compagnies aériennes. Au dernier appel, au printemps 95, il m'a annoncé son intégration au sein d'une petite compagnie complémentaire et charters.

Au total, chez les reclassés, le ou les premiers emplois sont sous qualifiés au regard des titres détenus. L'évolution des marchés permet par la suite un rattrapage et notamment l'accès au transport aérien et à un emploi conforme aux qualifications détenues. C'est le cas des PP-IFR qualifiés ou non vol en équipage, qui exercent d'abord dans le travail aérien, et ont ensuite accès au transport aérien. Le transport aérien, même s'il offre des conditions d'emplois moins intéressantes, est souvent préféré au travail aérien, parce que perçu par les pilotes comme porteur d'un supplément de reconnaissance. Ce supplément de reconnaissance suffit-il à terme à satisfaire les pilotes. L'absence de montée en qualification est-elle supportée ? Acceptée ? Les reclassés même s'ils obtiennent un emploi conforme à leur qualification peuvent se trouver dans une situation professionnelle qui limite considérablement les perspectives d'évolution de carrière.

3 - Les progressifs

Sans changer de domaine d'activité, ces pilotes sont en situation de montée en qualification.

Portrait 1

«J'ai eu de la chance, il faut une part de chance, un, qu'il y ait du recrutement, et deux, comme c'est un métier équilibré entre du théorique et de la gestuelle, il faut prouver que vous êtes capables de mettre un avion en vol.»

Pilote de ligne au sein d'une grande compagnie nationale, successivement sur DC8, Caravelle, Super-guppy, DC 10, Boeing 737 et Boeing 747-400, ce pilote d'avion a aussi occupé des fonctions administratives au sol, des fonctions de contrôle des compétences des pilotes de transport (il fut membre de l'OCV), et des fonctions d'instruction.

Après avoir intégré une grande compagnie à l'issue d'une expérience militaire (Aéronavale) puis d'une formation civile⁴⁶⁹, il *«poursuit sa carrière normalement»*, effectue un stage de commandant de bord sur DC8 après 7 années de fonction copilote et *«dans la foulée son encadrement lui demande de faire un stage d'instructeur pilote de ligne»*. Il devient ensuite chef-pilote dans une filiale de cette grande compagnie, il a en charge deux super-guppy⁴⁷⁰ et l'exploitation de DC 10. En acceptant d'opérer sur super-guppy, il bénéficie *«un peu avant son tour du stage commandant de bord sur DC 10»*. Il réintègre ensuite la maison mère pour être affecté au secteur pacifique à Nouméa, parallèlement, il devient membre du jury d'examen. Puis, pour des raisons de santé, il est muté à la direction générale d'une petite compagnie aérienne, il occupe alors un poste purement administratif. Après avoir recouvré sa licence, il fait un stage Boeing 747. Il est aussi nommé membre de l'OCV, *«une reconnaissance de notoriété»*, et devient coordonnateur du jury de pilote de ligne et membre de la commission de discipline du personnel navigant. Il effectue ensuite un stage B 747-400 et après quelques heures de vol sur cet avion, sa carrière en compagnie *«est interrompue le 2 Août 1991 en vol entre Singapour et Paris»* pour cause d'accident cardiaque. Il perd alors sa licence de pilote de ligne et s'occupe dans une compagnie complémentaire et charters de la reconversion sur simulateur des mécaniciens navigants, puis abandonne cette activité pour s'adonner finalement à des activités d'instruction de pilote privé au sein d'un aéro-club régional. Un retour aux sources, puisque dès l'âge de 17, ce pilote volait dans cet aéro-club.

Portrait 2

« Le métier de pilote de ligne, c'est intercontinental avant tout...et les responsabilités d'encadrement au sol sont une facette complémentaire du métier».

Après avoir exercé un an et demi au sein d'une compagnie complémentaire et charter, à l'issue de sa formation privée, ce pilote se présente au concours UTA

⁴⁶⁹ Les pilotes militaires quelle que soit leur activité (chasse, aéronaval...) ont l'équivalence du brevet de pilote professionnel lorsqu'ils réintègrent l'aéronautique civile.

⁴⁷⁰ Avion cargo conçu pour faire du fret, activité dévalorisée semble-t-il par nombre de pilotes.

et au concours Air France, et les obtient. UTA lui propose une place immédiatement, alors qu'Air France *«lui demande de patienter deux ou trois ans»*. Comme à cette époque *«les recrutements s'étaient particulièrement ralentis»* (en 74, 75), il choisit UTA pour effectuer du long courrier, activité professionnelle qui correspond à l'image qu'il se fait du métier de pilote de ligne. Il effectue pendant de nombreuses années des vols dans le monde entier, fait *«aussi bien les Etats-Unis, le Pacifique, l'Asie, l'Afrique sur DC 8 puis DC 10»*, d'abord en copilote puis en commandant de bord. Cette activité professionnelle est modifiée avec l'intégration d'UTA au sein du groupe Air France. Il opère alors sur moyen courrier, en Europe et en Afrique du Nord sur 737. Cette évolution constitue pour ce pilote un recul qualitatif de son activité professionnelle. Il a l'impression d'être *«devenu un pilote à part entière au sens primaire dont le travail se limite au décollage, à la phase croisière qui est très réduite, à l'approche et l'atterrissage, en fait toute la partie stressante du métier»*. Il affirme toutefois que son rapport au pilotage est tout personnel. Il a de nombreux collègues *«qui sont heureux sur moyen courrier⁴⁷¹ parce qu'ils pilotent davantage»*. Mais lui considère que la gestion commerciale est tout aussi importante que *«les facettes techniques du métier»*. Parallèlement à cette carrière en vol, il assure des tâches au sol. Il est successivement responsable de la communication pour le personnel navigant technique pour l'informer de la vie de l'entreprise⁴⁷². Puis pendant cinq ans, il est responsable de recrutements de pilotes, *«à l'époque précisément où il manquait énormément de pilotes»* (deuxième moitié des années 80). Il assure aussi des activités d'instruction. Ces missions au sol, il les définit comme une facette complémentaire du métier⁴⁷³.

⁴⁷¹ Les destinations moyen courrier sont les plus demandées par les pilotes

⁴⁷² Les pilotes sont soustraits de la vie de l'entreprise, leur rythme de travail n'est pas conforme à celui du personnel au sol : *«Les pilotes sont une population coupée de la vie de l'entreprise, ils sont soit chez eux, soit dans les avions. Ils ont donc besoin d'avoir des informations sur l'entreprise.»* (PL, transport aérien)

⁴⁷³ L'accès à des responsabilités au sol se faisait à UTA uniquement par cooptation ; l'encadrement supérieur choisissait parmi les commandants de bord (voire les copilotes), les gens qui paraissaient convenir au poste d'encadrement. Au sein du groupe Air France, c'est différent, le candidat propose sa candidature, et une sélection est opérée.

Portrait 3

«Finalement, le métier est toujours le même, et tous les avions sont faciles à piloter, ce n'est plus Mermoz avec ses gros bras».

Après sa formation (filiale nationale), ce pilote intègre Air France, même si à *«l'époque, la compagnie ne savait pas trop quoi faire de nous»*. Il part alors au service militaire et à son retour est «lâché» en ligne. Il fait 6 ans de caravelle sur moyen courrier, passe ensuite sur Boeing 707 pour faire du très long ou du très court courrier, puis en 82, il opère sur Boeing 737. Sa carrière est alors arrêtée deux ans pour des problèmes de santé. A son retour, il est affecté sur A310 pour faire du moyen et du court courrier. Ce pilote ne s'est toujours pas vu proposer un stage de commandant de bord⁴⁷⁴. Sa carrière semble bloquée : il est captif de sa fonction copilote. Il explique sa situation par les dysfonctionnements de la liste de séniorité, construite selon l'ordre d'intégration dans la compagnie (nous y reviendrons plus loin dans le chapitre). Ces dysfonctionnements *«vont contre l'intégrité du métier, c'est une forme de passe droit»*. Il les explique par la constitution du groupe Air France qui a rendu nécessaire un regroupement des listes de séniorité de chacune des compagnies. Il les explique aussi par une modification des règles du jeu comme tendance de plus en plus affirmée à la cooptation pour désigner les candidats au stage de commandant de bord. Au total, sa carrière bloquée, cette situation contribue sans doute à expliquer sa propension à produire un discours banalisant le métier.

Portrait 4

« C'est la carrière lambda du copilote, une carrière nominale du pilote standard»

Mécanicien navigant en équipage à 3, avec le passage au pilotage à deux⁴⁷⁵, il envisage une reconversion au métier de pilote, qu'il verbalise comme *«une remise en cause professionnelle et personnelle »*. Il *«redémarre à zéro»*. Il

⁴⁷⁴ Peut-être est-il inapte à le devenir. Toutefois, lors de l'entretien, il n'évoque jamais cette éventualité.

⁴⁷⁵ Introduit avec les avions de nouvelle génération dont le cockpit (pour la répartition des tâches) est pensé pour le pilotage à 2.

entame sa carrière de pilote à la postale et s'en «*est trouvé très heureux*», sur avion à hélices (Fokker 27, puis transal). La spécificité de la postale provient de la nécessité de voler quelles que soient les conditions météorologiques, même lorsqu'elles sont extrêmement défavorables. Il décrit cette période comme un moment particulièrement formateur dans la carrière d'un pilote. Puis, il a une carrière lambda (ce sont ses termes) de copilote, c'est-à-dire qu'il est affecté sur 737, après obtention de la qualification de type. Il espère actuellement obtenir un stage de commandant de bord dans les deux années à venir.

Portrait 5

«Je prendrais la machine que j'aurais à l'ancienneté, la première. Il est vraisemblable que ça soit un 747».

Entré en formation en 88 à l'ENAC après avoir obtenu le concours et effectué son service militaire, ce pilote intègre Air Inter en novembre 90, pour une durée d'un an. Recruté à une époque favorable, «*où toutes les compagnies s'arrachaient les pilotes*», il est ensuite victime de la période de récession, la compagnie Air Inter le «*met à la porte mais s'engage à lui faire intégrer Air France* ». Il doit «*malgré tout passer le concours d'entrée, après avoir passé le concours d'entrée à Air Inter, le concours d'entrée à l'ENAC*». Il intègre alors Air France en septembre 91, pour commencer une carrière sur 737, «*un avion très facile du point de vue du pilotage*». Il espère ensuite opérer sur 747, «*ayant une aversion pour les airbus A320, A340*», mais le «*choix est lié à l'ancienneté*». Pour des critères de rentabilité, ce jeune pilote pense à terme avoir des occasions limitées de passer de nombreuses qualifications machines.

Portrait 15

« Je préfère l'instruction, c'est moins routinier que le transport »

D'abord pilote militaire de transport, il opère alors sur gros porteurs, en transport de troupes, après 20 ans de services, il se retrouve sur le marché du

travail « avec le PP en poche », obtenu par équivalence. Il démarre alors une nouvelle carrière dans le travail aérien. Il obtient sa qualification d'instructeur pilote privé (ITT) et intègre une école professionnelle qui lui offre la possibilité de passer une qualification d'Instructeur pilote professionnel (IPP) puis d'Instructeur qualifié vols aux instruments (IQVI). L'instruction est une activité professionnelle qu'il trouve particulièrement motivante et beaucoup moins routinière que le transport aérien dont il n'attendait plus rien. Sa carrière militaire de pilote de transport qu'il évoque rapidement lui donne une expérience suffisante du transport de passagers, il ne souhaite plus renouer avec ce type d'activité. Aussi, délibérément a-t-il choisi le travail aérien qui lui demande par ailleurs un investissement en formation moins lourd. En effet, pour exercer dans le transport aérien civil, il lui aurait fallu passer les certificats théoriques du Pilote de Ligne.

Portrait 16

«C'est un métier où l'on se prend au jeu. J'étais parti pour être un petit chef-pilote d'aéro-club, ça n'a rien de péjoratif. Et je termine dans une école Air France en étant Instructeur vols aux instruments».

A l'âge de 31 ans, ce pilote décide d'entamer une carrière professionnelle dans l'aéronautique. Il était pilote privé (ou amateur) depuis plusieurs années. Il passe alors son brevet de pilote professionnel et une qualification d'instructeur. Faute d'emplois stables disponibles (en 82, le marché du travail est tendu), il s'inscrit au registre du commerce pour devenir pilote professionnel indépendant. Sur la plate-forme de Lyon Bron, il assure des prestations de services auprès des différents aéro-clubs locaux (il supplée les instructeurs au planning surchargé), et il propose à une entreprise locale propriétaire d'un avion d'en rentabiliser l'utilisation en effectuant des voyages. Rapidement, cette seconde activité rend nécessaire l'obtention de la qualification IFR (vols aux instruments). Ce pilote s'endette pour obtenir cette qualification. L'obtention de cette nouvelle

qualification coïncide alors avec le début de «la galère» (pour reprendre l'expression qu'il utilise pour qualifier cette période de vie). L'endettement excessif lui impose de trouver des petits boulots en dehors de son activité d'instruction et de transport aérien. Parallèlement, il va à Montpellier pour passer la qualification d'instructeur pilote professionnel⁴⁷⁶. Il obtient ensuite un contrat pour effectuer de la surveillance routière. Toutefois, cette nouvelle activité qui doit s'effectuer sur avion bimoteur, lui impose de passer sa qualification IFR-bimoteur. Il réussit à se financer une dizaine d'heures de vol et obtient cette qualification. Il poursuit son activité professionnelle pendant un an encore, toujours sous statut de travailleur indépendant. Puis, une proposition d'emploi salarié lui permettant de cotiser à la caisse nationale de retraite du Personnel Navigant se présente. Il accepte ce contrat de travail. Mais la société qui l'a embauché dépose le bilan. *«Dans son malheur, ce licenciement coïncide avec la période euphorique des années 85»*. C'est la *«pleine période de la montée en puissance de la demande en aviation. J'envoyais dix CV, je recevais dix réponses favorables, c'était la première fois de ma vie où j'avais le choix et mon choix s'est porté sur une école professionnelle»*. Il est recruté pour assurer l'instruction à des élèves-pilotes dans une école privée professionnelle renommée. Il assure alors la formation d'Ab-initio du groupe Air France et de candidats privés. Cet instructeur forme en partie les futurs pilotes de ligne du groupe Air France, alors que lui-même n'a jamais exercé en ligne. Ce qui a priori pourrait paraître paradoxal, mais qui ne l'est pas puisque le pilotage de tout avion repose sur des règles de vol communes. A plusieurs reprises, il souligne que ses élèves sont les futurs professionnels du groupe Air France, ce qui est pour lui, le signe d'une carrière accomplie, mais aussi, peut être implicitement une revanche.

Nous retiendrons que le mode de gestion des carrières des grandes compagnies constitue la forme la plus achevée d'un déplacement progressif, avec une montée

⁴⁷⁶ Cette qualification uniquement axée sur la pédagogie est d'un coût peu élevé, moins de 10 000 francs.

en qualification, tout en restant dans un même domaine d'activité, déplacements qui sont régis par des règles établies, et un outil particulier la liste de séniorité (portraits 1,2,3,4,5). On a aussi observé ce mode de déplacement dans le domaine du travail aérien, notamment chez les pilotes instructeurs à qui il est aussi offert de s'inscrire dans une filière de progression (portraits 15,16).

4 - Les promus

Ces pilotes ont changé de domaine d'activité, et sont en situation de montée en qualification.

Portrait 6

«Etre pilote, c'est faire un métier d'homme seul»

D'abord pilote instructeur en aéro-club, activité qui lui permet d'accumuler de l'expérience et des heures de vol, *«susceptibles de lui assurer une crédibilité»*, il a ensuite en charge des missions ponctuelles en Afrique, de travail aérien et de convoyages. Parallèlement à ces vols, il profite de ses moments au sol pour travailler les épreuves théoriques des certificats du pilote de ligne. Sa vie *«se partage en deux grands moments, ceux où je vole et ceux où je suis au sol»*. Il revient ensuite en France, pour devenir pilote de meeting, mais faute de contrats suffisants, il repart en Afrique. Le développement du transport aérien et une lassitude de cette vie de *«bohème»*, lui font décider de revenir en France, pour préparer une qualification de vols aux instruments. Il n'était jusqu'alors que pilote professionnel. Il éprouve d'ailleurs des difficultés à obtenir cette qualification, difficultés qu'il explique par le fait d'avoir *«trop l'expérience du vol à vue»*. Après avoir obtenu la qualification IFR, il effectue du vol à la demande et découvre *«les premières percées difficiles dans le mauvais temps»*, les aléas du transport à la demande. Puis il intègre une petite compagnie de transport, pour effectuer des vols sur lignes régulières. Après avoir obtenu l'ensemble des certificats du pilote

de ligne et accumulé une expérience professionnelle conséquente, il intègre finalement une compagnie de taille plus importante, pour effectuer des vols réguliers et charters. Compte tenu de son âge avancé, toutes perspectives d'intégration au sein du groupe Air France lui sont rendues impossible mais il opère sur gros porteur.

Portrait 9

« J'ai préféré intégrer une compagnie aérienne plutôt que de rester instructeur en école professionnelle ».

Pilote privé dès l'âge de 17 ans, ce pilote fait le choix d'embrasser le métier. A l'âge de 19 ans, il est pilote professionnel et instructeur pour les pilotes privés (ITT). Il exerce d'abord dans un aéro-club régional et profite d'un hiver pour préparer et obtenir la qualification IFR. En hiver, l'activité d'instruction est réduite faute d'une météo favorable. Puis le manque de pilotes et la demande de formation, lui offrent l'opportunité d'intégrer une école professionnelle avec *«pour bagages, le PP-IFR, l'ITT et une expérience d'instructeur»*. L'école l'envoie alors à Montpellier, au sein de l'unique centre-école agréé à former les instructeurs de pilotes professionnels, pour obtenir la qualification d'IPP. Il forme alors des futurs professionnels au brevet de pilote professionnel. Puis, l'école, conformément à sa politique de promotion, lui propose un stage de formation pour devenir IVI (Instructeur Vols aux Instruments). Il a alors en charge la formation au vol aux instruments. Il profite du temps libre et de ses congés pour préparer les certificats du pilote de ligne. La récente reprise lui permet d'intégrer une compagnie complémentaire et charters en pleine expansion. Il *«n'hésite pas une seconde»*, et entre dans cette compagnie pour devenir copilote sur ATR 42. Malgré une réduction de salaire (4000 francs net par mois), il *«préfère intégrer une compagnie plutôt que de rester instructeur dans une école professionnelle»*. L'activité de transport aérien procure des lettres de noblesse, au moins aux yeux de l'opinion publique, que ne semble pas totalement assurer une activité

d'instruction, même à haut niveau. L'instruction constitue en sorte «un tremplin» avant l'intégration en compagnie, pour opérer sur avions moyen porteur. De plus, le transport aérien lui apparaît comme une activité professionnelle «moins stressante», les responsabilités sont partagées, alors que dans le cadre de l'instruction aérienne, la responsabilité est entièrement supportée par l'instructeur. Finalement, être copilote en transport aérien procure une tranquillité professionnelle que n'assure pas l'activité d'instruction.

Cette forme de déplacement constitue le mode normalisé de carrière aux Etats-Unis. Elle est plus rare en France pour les pilotes issus de la filière privée. Un des pilotes préfère concéder une perte de salaire et accéder au transport (portrait 9). Le transport aérien, en plus d'un supplément de reconnaissance, procure aussi probablement des possibilités d'évolution de carrière, notamment lorsque l'intégration dans le transport aérien se fait d'abord dans des petites compagnies complémentaires et charters. Les possibilités de changement de machine, de changement de compagnies restent importantes. La carrière s'effectue par une montée progressive en qualification qui vise à terme l'obtention du brevet de pilote de ligne et un emploi en grande compagnie. Actuellement, ce mode de déplacement tend à devenir celui des Elèves Pilotes de Transport, leur intégration directe au sein du marché du travail fermé étant problématique. Ce phénomène s'accentuera si le chômage perdure et si la reprise ne se fait pas plus intensément sentir. D'ailleurs, à la lumière du passé, ce mode de déplacement exista dans les années 70, des Elèves pilotes de ligne s'insérèrent professionnellement dans le domaine du travail aérien pour quelques années plus tard rejoindre le transport aérien.

5 - Les primo-arrivants

Hors de la typologie, nous proposons ici deux portraits de pilotes ayant accédé à un premier emploi, portraits utiles dans le chapitre qui suit.

Portrait 18

*« Je n'ai jamais eu envie de faire autre chose, même si la formation coûte cher et que
l'on prend des risques »*

Après une formation au brevet de pilote qualifié vol aux instruments, et une formation pratique complémentaire, ce pilote intègre une compagnie régionale. *« Sa carrière est toute récente, elle a commencé en 1990 »*. Il opère sur Beech 200 et Beech 1900 et *« à l'opportunité de passer commandant de bord, le troisième niveau présente l'opportunité d'évoluer rapidement, c'est pas comme à Air France, où vous pouvez rester longtemps copilote »*. Son activité actuelle, il la considère comme *« un début de carrière vers des compagnies plus importantes »* activité qui lui permettra d'accumuler des heures de vols car *« notre gros problème, c'est le nombre d'heures de vol, il faut afficher des heures de vols »*. Cet emploi, même si ce pilote le considère comme une première étape dans un parcours professionnel *« est très intéressant. Je suis toujours content de me lever tôt le matin, c'est le job qui me plaît vraiment car il permet d'avoir une progression illimitée, on peut penser à beaucoup de choses, garder toujours l'espoir d'avoir une bonne évolution, mon objectif est de terminer sur long courrier, sur réacteur en tous cas »*. Il souligne que l'insertion dans l'emploi constitue *« un gros challenge, vous empruntez pour ma part 300 000 francs, et vous pouvez ne pas trouver de boulot, quand il reste des traites à payer, c'est stressant, la plupart de pilotes, ici, on est à 50% d'endettement. Mais il faut savoir au départ ce que l'on veut, c'est un choix et on peut toujours bosser à côté pour y arriver »*.

Portrait 19

« Au début, j'envisageais la carrière dans le transport puis j'ai bifurqué vers l'instruction »

Cette jeune femme pilote privé depuis l'âge de 14 ans s'engage dans une formation professionnelle après l'obtention de son baccalauréat. Elle intègre

l'Institut Amaury de la Grange pour y préparer les épreuves théoriques du brevet de pilote professionnel, et de la qualification vols aux instruments. *« J'y suis restée finalement 10 mois car j'ai continué sur le PL théorique, je suis PL théorique depuis septembre 1992 »*. Elle s'engage ensuite la formation pratique du brevet de pilote professionnel traverse l'Atlantique pour préparer l'IFR aux Etats-Unis puis revient en France. Elle effectue ensuite une formation à la qualification de pilote instructeur, et envisage par la suite de reconverter sa qualification IFR américaine en qualification IFR française et de suivre un stage de formation au travail en équipage. Pour l'heure, elle est instructeur dans un aéro-club régional avec un statut de vacataire. Elle affirme avoir choisi cette activité *« pour le plaisir que j'éprouve à faire de l'instruction, chaque vol est différent, chaque élève a sa façon de voir les choses, de les assimiler »*. Cette activité d'instruction lui occupe tout son temps *« le temps libre, on n'en n'a pas, on vole toute la semaine et le week-end »*. De plus, dès que l'occasion se présente, elle assure quelques cours de voltige, *« c'est aussi une passion mais il y a assez peu de gens qui adhèrent »*. Au total, l'instruction exige abnégation, acceptation de conditions précaires d'emploi, dévouement pour un club et s'exerce souvent sur des appareils qui n'ont pas évolué sur le plan technique; *« les avions d'enseignement de type D112 reste peu équipé et les risques on n'y pense pas, le mauvais rôle est de savoir à quel moment reprendre les commandes, ni trop tôt, ni trop tard, puis on a l'angoisse du premier vol solo (lâché de l'élève seul à bord), parce qu'on ne sait pas vraiment quelle sera l'attitude de l'élève, une fois seul à bord »*.

Pour conclure, les formes de déplacements dès lors que le pilote est un professionnel⁴⁷⁷ se développent selon deux modalités qualificationnelles ou

⁴⁷⁷ A la lecture des portraits, on peut remarquer que quelques pilotes ont exercé des activités non pas à un niveau professionnel mais à un niveau amateur, avant de devenir professionnel. Cette situation est parfois incontournable : le recrutement se fait au regard des titres, mais aussi d'une expérience aéronautique que l'on mesure en nombre d'heures de vol. Aussi, pour augmenter leur nombre d'heures de vol, les pilotes

domaniales. On pourrait en ajouter une troisième : les déplacements statutaires notamment l'accès à un emploi salarié. Il nous semble utile de le signaler sans pour autant produire de long développement puisque ce mode de déplacement reste assez marginal⁴⁷⁸. Par ailleurs, on retiendra que nous avons travaillé sur les formes objectives de déplacements, nous nous sommes assez peu attachés à la perception subjective que les pilotes ont de leur carrière professionnelle. Ils sont souvent sur ce point assez peu prolixes, préférant lors de l'interview centrer leur propos sur les termes objectifs de leur carrière. De plus, ils se montrent en général satisfaits de leur situation professionnelle ou du moins, ils se mettent en scène pour donner à penser qu'ils le sont. Par ailleurs, il semblerait que le travail prime l'emploi. Aussi s'attachent-ils davantage à évoquer leur situation de travail. Certains d'ailleurs retracent leur carrière professionnelle expéditivement, à tel point qu'il est nécessaire de les relancer sur les différentes étapes de leur carrière pour bien en saisir le déroulement. Peut-on affirmer aussi rapidement que le travail prime l'emploi ? Il semblerait qu'en avançant cette proposition, nous tronquions en partie une réalité plus complexe. Aussi, allons-nous nous attacher à saisir le rapport au travail que les pilotes nourrissent, rapport particularisé par une passion qui le soustend. Cette passion dont les ressorts se situent dans le travail se lit aussi en lien avec les carrières. Carrières saisies au travers de la typologie des déplacements et passion professionnelles sont-elles disjointes ou resonnantes ?

s'adonnent à des activités bénévoles (en para-club par exemple). Cette expérience leur permettra ensuite d'accéder à un emploi.

⁴⁷⁸ L'actuelle crise de l'emploi incite les pilotes instructeurs à adopter le statut de travailleur indépendant. De fait, on aura dans les années à venir une proportion plus importante de pilotes accédant à un statut salarié.

CHAPITRE 8

PLAISIRS, DEPLAISIRS, SOUFFRANCE ET PASSION PROFESSIONNELLE

La pensée sociologique a quelque peu délaissé des objets comme le plaisir, la souffrance ou la passion au travail. Pourtant, « le domaine du « sentir » n'est pas abstrait : il s'emplit de sons, de gestes, d'odeurs, de bavardages, de signes »⁴⁷⁹. Les questions du plaisir, déplaisir et de la passion s'inscrivent alors dans une perspective de recherche individualisante, mais rapportées à des objets comme le travail, elles peuvent néanmoins permettre de mettre en avant une communauté d'émotions professionnelles. Ces émotions sont mêlées, enchevêtrées, parfois contradictoires. Ces questions rappellent que l'homme au travail éprouve et ressent. Il y aurait une communauté d'émotions professionnelles partagées, et qu'il s'agit de saisir. Comment se vit ou se mal vit le travail ? Y-a-t-il des similitudes ou des divergences émotionnelles en fonction de la position tenue au sein de l'espace occupationnel ? L'exercice professionnel ne s'inscrit pas seulement dans un système productif de rendement et d'efficacité mais dans un système d'affects, d'émotions et de sensations. Cet exercice est incarné et repose sur « un mouvement irrépressible d'attractions et de répulsions »⁴⁸⁰. « Élément essentiel du métier, le plaisir de voler, de piloter, de s'élever est toujours présent dans le discours »⁴⁸¹. Une difficulté demeure cependant pour traiter de ces questions du plaisir, de la souffrance au travail : ces émotions sont multiples et protéiformes. Un des pilotes interviewés souligne cette spécificité de la condition de l'homme au travail : « *les êtres humains ont cette particularité et ce handicap de trouver la vie merveilleuse ou détestable dans le même contexte* » (PP-IFR,

⁴⁷⁹ Jean DUVIGNAUD, *La genèse des passions dans la vie sociale*, PUF, Sociologie d'aujourd'hui, 1990, p. 37.

⁴⁸⁰ Michel MAFFESSOLI, *Au creux des apparences pour une éthique de l'esthétique*, Plon, 1990, p. 61.

⁴⁸¹ Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie POIROT-DEPPECH, Victor SCARDIGLI, *Face à l'automate, le pilote, le contrôleur et l'ingénieur*, Publication de la Sorbonne, 1994, p. 78.

Transport aérien). Aussi, notre travail empirique nous permettra de montrer l'existence d'émotions communes que peut occasionner l'activité professionnelle.

Ce travail empirique s'inscrit dans des rapports distendus avec les théories relatives à la satisfaction au travail. Les théories produites sur la satisfaction au travail, rappelées par Pierre Tripié⁴⁸², se sont « nichées dans un espace laissé vide par la psychologie et l'économie, tout en respectant les présupposés fondamentaux de chacune de ces disciplines, se donnant même leur conciliation comme objet »⁴⁸³. Au cœur de ces théories, « deux personnages face à face l'individu et l'organisation, chacun poursuivant ses buts dans une interaction difficile »⁴⁸⁴. La sociologie tente alors de réfléchir aux moyens de faire se rejoindre satisfaction du travailleur et intérêt de l'entreprise. Dans ce cadre général, « apparaît une équation qui lie la satisfaction à l'attente du salarié et à la relation qui existe entre cette attente et la rétribution que consent l'entreprise »⁴⁸⁵. On définirait sous ce paradigme, un « homo-faber, poursuivi par la volonté d'accomplissement de soi-même dans l'acte de travail, par la richesse de la tâche à accomplir, par son imprévisibilité, par une situation de perpétuel apprentissage »⁴⁸⁶. Ces éléments, qui entrent dans cette définition, nous donnent à penser que le pilote (comme le chercheur)⁴⁸⁷ est un homo-faber. Mais en plus, il serait un homo-esthéticus, en quête de plaisir. C'est ce que nous tenterons de montrer. Cependant, les analyses du plaisir ne doivent pas faire oublier le déplaisir ou la souffrance qu'un même travail peut paradoxalement procurer. Notre approche cherche donc à saisir ces émotions.

⁴⁸² Pierre TRIPIER, « La matrice disciplinaire de l'analyse sociologique de la satisfaction au travail », dans *Du travail à l'emploi, Paradigmes, idéologies et interactions*, Editions de l'Université de Bruxelles, 1991, p. 107.

⁴⁸³ Pierre TRIPIER, *idem*, p. 107.

⁴⁸⁴ Pierre TRIPIER, *idem*, p. 108.

⁴⁸⁵ Pierre TRIPIER, *idem*, p. 110.

⁴⁸⁶ Pierre TRIPIER, *idem*, p. 110.

⁴⁸⁷ C'est ce que démontre Pierre TRIPIER, à la suite du chapitre.

Nous voulons montrer en quoi les émotions professionnelles sont au coeur d'une passion professionnelle. Les émotions que l'activité procure, émotions parfois contradictoires n'en sont pas moins des ferments, un terreau fertile qui maintient voire enrichit cette passion professionnelle. La pratique du vol réactive toujours les plaisirs, déplaisirs, peurs ou souffrances. Elle entretient alors cette passion.

I - LE VOL ET LA MACHINE : DES PLAISIRS PARFOIS CONTRASTES.

L'exercice professionnel procure des plaisirs différenciés, stimulés par le seul fait de voler et/ou de pratiquer le régime de vols aux instruments et/ou de piloter un type d'avion particulier. Essayons de qualifier ses formes de plaisir. Le vol procure une émotion esthétique qu'il est difficile de définir. Les pilotes interviewés affirment éprouver du plaisir, sans qu'ils leur soient possible de verbaliser précisément les sensations qu'ils ressentent. Tout au plus, affirment-ils leur attachement à la pratique du vol : « *un pilote aime les choses de l'air. Ce qui nous lie, c'est l'amour du vol. C'est quelque chose que l'on ne peut pas définir, ça se vit, mais on ne peut pas en parler* »(PL, transport aérien). Un autre pilote dont le niveau de qualification est à l'opposé du premier précise : « *Le plaisir du vol, c'est l'amour du ciel* »(PP, travail aérien). Cette difficulté à verbaliser leur vécu du vol rend l'analyse sociologique ardue. Comment analyser sans matériau ? Comment interpréter un contenu que les acteurs eux-mêmes n'arrivent pas à énoncer ? Il ne s'agit même plus d'analyser les non-dits du dit mais d'analyser des émotions qui sont résumées sous le vocable « plaisir du vol ». Cette réserve verbale impose alors une approche circonstancielle. Aussi, nous nous sommes attachés à repérer les circonstances ou conditions professionnelles qui

déclenchent du plaisir, du déplaisir et de la souffrance⁴⁸⁸. Et nous tenterons ultérieurement de repérer dans les discours, l'existence d'émotions contradictoires.

1 - Des plaisirs sensoriels déclenchés par le vol et par la beauté du paysage aérien

Le plaisir du vol est procuré par la sustentation et l'élévation :

« Dès fois, on me demande pourquoi je vole, je dis que c'est pour l'amour du ciel. Et j'avoue, je cherche éventuellement à acheter un avion. J'ai eu un avion de construction amateur, il y a des années et je cherche à acheter un avion de voltige et donc je volerais pour l'amour du ciel... le plaisir du vol, c'est l'amour du ciel »(PP, travail aérien).

Le passage au-dessus de la couche nuageuse procure un plaisir toujours renouvelé⁴⁸⁹ :

« Le plus grand plaisir, c'est quand je suis en vol aux instruments. On a un temps de chien, un peu comme ce matin, du brouillard mais pas trop, on peut décoller quand même. Quand vraiment il fait mauvais que le plafond est bas, on décolle, on est au soleil » (PP-IFR, travail aérien).

La pratique du vol aux instruments, à haute altitude, au-dessus de la couche nuageuse offre la vision de paysages aériens magnifiques et magnifiés par les pilotes :

« Quand je me lève le matin à 6 heures, enfin quand je décolle à 6 heures, et que je passe au-dessus de la couche et que c'est superbe, je pense aux gens qui sont dans le métro. Et je me dis que j'ai beaucoup de chance de faire un métier que j'aime bien, que j'aime beaucoup

⁴⁸⁸ Cette approche de nature béhavioriste est contestable. Mais elle nous apparaît comme la seule possible en l'absence de théorie sociologique sur ces questions. (cf. satisfaction au travail).

⁴⁸⁹ Ce plaisir est accessible aux pilotes titulaires au moins du brevet de pilote professionnel assorti d'une qualification de vol aux instruments. Mais lorsque les conditions météorologiques le permettent -une nébulosité réduite- les pilotes professionnels travaillant en condition de vol à vue sont autorisés à passer au-dessus de la couche, s'ils sont assurés de pouvoir passer en dessous, sans avoir à traverser de nuages.

même, et que j'espère le faire toute ma vie, c'est ce métier qui va me guider, plus que la raison » (PP-IFR, transport aérien).

Dans ce dernier extrait, le pilote implicitement évoque un plaisir supplémentaire que le vol produit, celui de dominer les mondes ordinaires (les gens dans le métro), en se situant physiquement dans le monde céleste. Les pilotes ne partagent pas la communauté des “terriens”(PP-IFR, travail aérien), et c'est le vol qui leur procure une élévation vers le sublime.

2 - Des plaisirs tactiles et techniques engendrés par la maîtrise de l'avion comme relation enchantée à la machine

Le plaisir est aussi procuré par la maîtrise de l'avion. Ce plaisir est d'autant plus accentué que la maîtrise de l'appareil est totale, que le pilote a la possibilité de manoeuvrer sa machine sans être totalement guidé par le service de contrôle aérien :

« Ce qui fait l'attrait, je dirais que c'est avant tout le pilotage...Lorsque l'on peut faire beaucoup d'approches à vue, c'est-à-dire arriver à Bordeaux, à Toulouse, à Perpignan, c'est là qu'on pilote le plus. On a vraiment la liberté de manoeuvrer pour se poser, c'est là qu'on s'exprime. Par contre, quand on arrive sur Orly, on fait une approche aidée par les contrôleurs, ça ne présente pas d'intérêt...Il n'y a pas de plaisir à faire une approche où le contrôleur dirige tout. Il vous dit, il faut prendre telle vitesse, il faut descendre à telle altitude, il faut maintenant réduire à telle vitesse. On a aucune marge de manoeuvre. On exécute des ordres, ce n'est pas marrant »(PL, transport aérien).

Le plaisir de la machine est d'autant plus accentué que les avions pilotés sont de masse et de taille importantes, plaisir que l'on peut qualifier de libidinal selon les propos d'un pilote interviewé :

« Vous avez aussi dans l'avion un symbole phallique, le manche est un symbole phallique, c'est le complexe du gros zizi, le mec qui décolle un 737, plein de passagers, il a l'impression d'avoir les couilles

pleines. Ces garçons ont besoin d'exprimer une certaine puissance qu'ils n'ont pas. Les pilotes veulent aller sur des grosses machines, ça leur permet d'exister. Les femmes pilotes le disent, vous avez dans l'avion un symbole phallique et dans le manche encore plus. Il y a aussi la grosseur de l'avion, celui qui vole sur un Fokker 100 va envier le type qui vole sur un 737 » (PP- IFR, transport aérien).

La préférence accordée à la taille de l'avion, et le plaisir qu'en retour la masse de l'avion procure est à inscrire dans une culture de la virilité, de l'exploit et de la puissance qui tend à caractériser cet univers professionnel. Les femmes d'ailleurs y sont largement minoritaires et difficilement intégrées.

Lorsqu'il y a déplacement au sein de l'espace occupationnel, le plaisir de la machine tend à subordonner le plaisir du vol :

« L'A310 est un avion qui monte bien, super puissant, on se fait plaisir en le pilotant mais c'est le Boeing 747 qui a très bonne presse dans le milieu aéronautique » (PL, transport aérien).

Les pilotes manifestent d'autant plus le désir de piloter des avions de taille et de masse importantes, qu'ils détiennent des qualifications leur permettant d'exercer sur ce type de machine:

« Sur les avions ici, il y a toujours le plaisir du vol mais je découvre aussi le plaisir de la machine. Ça me fait moins plaisir par rapport à la machine »(PP-IFR-FPC, transport aérien).

Et que ces machines rendent possible les vols sur moyen et surtout long courrier :

« Le type d'avion que j'aimerais piloter, c'est un avion de grande taille, moi je veux faire du vrai transport de passagers, sur de vraies lignes, enfin du long courrier. Par exemple, Air Inter ne m'a jamais intéressé »(PP-IFR-FPC, transport aérien).

Ce pilote, titulaire de la Formation Pratique Complémentaire, au regard de ses licences, pourrait opérer sur des moyens et gros porteurs en fonction copilote. Or il exerce son activité sur un avion de moins de 20 passagers. Cette situation le

satisfait peu. Une relation enchantée à la machine traduit un désir de promotion professionnelle, si ce n'est témoigne de cette promotion, ce que confirme un autre pilote titulaire de la même qualification :

« Il y a le plaisir du vol d'un côté, et le côté carrière professionnelle. Si je me retourne dans vingt ans et que je suis pilote sur un petit avion et que je suis passé à côté d'une carrière, j'aurais peut-être toujours le même plaisir de voler, mais pas la satisfaction personnelle, pas la réussite professionnelle, le plaisir de voler, c'est sûr » (PP-IFR-FPC transport aérien).

Plaisir procuré par la machine et plaisir procuré par une réussite professionnelle rendue visible par une position valorisée, occupée au sein de l'espace occupationnel (Pilote de Ligne, grande compagnie) sont évoqués comme allant de pair, notamment par les pilotes dont l'imaginaire aéronautique ou le destin aéronautique idéalisé et rêvé se focalise sur l'accès aux avions gros porteur. De plus, le plaisir de la machine renvoie aussi au plaisir d'être vu et reconnu comme détenteur d'une compétence professionnelle.

Ce plaisir de la carrière, pour les pilotes au sommet ou ne pouvant plus progresser (les captifs), s'émousse⁴⁹⁰ pour un plaisir renouvelé du vol :

« Mon vrai plaisir, c'est de me retrouver à voler sur DR 400⁴⁹¹, car voler à 37 000 pieds sur un avion très rapide, ça a ses limites » (PP-IFR, transport aérien).

Ces pilotes renouent alors avec le plaisir du vol sur avion petit porteur, pour recouvrer ce plaisir primaire de l'élévation, d'une proximité relative avec les espaces survolés, d'une proximité physique avec l'avion. L'expression « pilotage aux fesses » traduit ce rapport particulier à la machine fait d'un contact sensuel. Le pilote sent vivre son avion, au point de l'incarner, de le personnifier⁴⁹².

⁴⁹⁰ Comme s'émousse aussi le plaisir de la machine pour les pilotes opérant sur moyens et gros porteurs.

⁴⁹¹ Monomoteur de tourisme produit par la société Robin.

⁴⁹² Pour exemplifier notre propos, un des pilote interviewés déclare en parlant de son avion : « *s'il tousse ou éternue, on va s'en rendre compte* ».

Ce plaisir du vol constitue le fondement de la motivation professionnelle. Il demeure commun à l'ensemble des pilotes quelle que soit la machine pilotée. Ce plaisir apparaît tellement fondamental à l'exercice professionnel que l'un des pilotes interviewés n'imagine pas qu'un pilote ne puisse pas l'éprouver :

« J'ai déjà pensé : est ce qu'on peut être pilote sans éprouver de plaisir du vol ? Ça doit être effroyable, le type qui n'éprouve pas de plaisir en volant, et qui fait ce métier là, ça doit être effroyable, ça doit vraiment être affreux. Car quand on prend l'avion, qu'on n'a pas le plaisir du vol, on sait qu'on part à telle heure, qu'on arrive à telle heure, quand on voit qu'on a du vent de face, et qu'on n'est pas encore posé, on se fait du souci, on a peur, on est anxieux et tout. Donc, un pilote qui n'aurait pas de plaisir, c'est fou, c'est effroyable...Déjà, il faut être un peu bizarre pour aimer voler, et puis c'est quand même déjà quelque chose de pas naturel, il faut développer ce sentiment, il faut avoir quelque chose de particulier » (PL, travail aérien).

Les pilotes en plus d'être des homo-faber, seraient des homo-esthéticus, puisqu'ils accordent une centralité au plaisir au travail. Même lorsqu'ils évoquent leur souffrance ou déplaisir, à l'opposé du plaisir, ils inscrivent leur propos dans ce cadre de référence.

II- IRREGULARITE TEMPORELLE, ATYPISME DU RYTHME DE TRAVAIL : UNE SOURCE DE DEPLAISIR

Le déplaisir et l'insatisfaction au travail sont manifestés à l'égard de l'irrégularité temporelle dans la programmation des vols et de l'atypisme du rythme de travail.

1 - L'irrégularité temporelle des vols

Les vols irréguliers ou à la demande génèrent des incertitudes et inconstances parfois psychologiquement difficiles à supporter :

« Je cherche à partir surtout pas pour faire du vol à la demande, car ça c'est encore pire, je veux faire du régulier. Car c'est beaucoup plus suivi, beaucoup plus organisé comme travail. Je n'ai pas envie de me retrouver avec un Bip chez moi, et attendre, quand l'on a un BIP, on vous appelle n'importe quand. Et si par exemple dans le mois, on s'est retrouvé deux jours et demi sans travailler et bien c'étaient les congés payés, ni travailler au Bourget, où il y a de bonnes compagnies comme Air Falcoon service. Il y a de grosses compagnies de vol à la demande et qui payent très bien mais c'est toujours mal organisé. Et puis, on est toujours entrain d'attendre en vol à la demande, attendre après le client, parce qu'ils ne sont jamais à l'heure, de débrouiller pour tout faire, je recherche une grosse compagnie comme Air France»(PP-IFR-FPC, Transport aérien).

Le vol régulier est recherché au point d'éviter des offres d'emplois en compagnie de transport à la demande :

« Je voulais faire de la ligne, j'avais des propositions pour Air Provence mais c'est surtout du travail à la demande, et ça ne m'intéressait pas. La ligne c'est un confort, c'est bien régulier, bien structuré, on sait d'avance où l'on va, c'est un confort moral. Le matin quand on savait que c'était un petit peu à l'aventure, j'aimais beaucoup ça mais j'avais besoin d'un petit peu de tranquillité d'esprit. J'ai une famille, une femme et deux enfants, j'aime bien rentrer le soir pour les voir un peu. Après avoir fait du transport à la demande j'aspirais à une vie un peu plus calme et plus tranquille, d'où la volonté de faire de la ligne, on rentre le soir, même si c'est un peu tard, voilà pourquoi la ligne » (PP-IFR, Transport aérien) .

Ces inconstances portent sur l'emploi du temps : le pilote ne sait pas à l'avance de quoi sera fait le lendemain. Les fluctuations touchent aussi les vols à effectuer: destination, horaires de départ et d'arrivée mouvants au grès des clients. C'est parfois même le type d'avion qui varie selon le vol à réaliser. Le pilote n'est pas attaché à une seule machine comme dans le transport aérien régulier en grande compagnie. Pour pallier ses désagréments, les pilotes revendiquent régulièrement l'élaboration de planning de travail :

« Les pilotes se sont enfin mis d'accord sur un planning qui est établi pour 15 jours voire 3 semaines, c'est quand même très agréable de savoir trois semaines à l'avance ce qu'on va faire. Il est évident, qu'il

y a des aléas et que ça c'est en pure théorie » (PP-IFR, Transport aérien).

L'irrégularité temporelle comme l'irrégularité de la répartition des jours ouvrés, de l'organisation mensuelle du temps de travail provoquent du déplaisir ou des insatisfactions puisqu'elles ne permettent pas de concilier aisément la vie familiale et la vie professionnelle. L'inconstance nécessite un effort d'adaptation supplémentaire, dont semblerait-il les pilotes aiment à se passer. Les conditions de travail qui favorisent la régularité du travail sont préférées.

2 - L'atypisme des rythmes de travail

Les pilotes de transport ou de travail aérien sont indifféremment touchés par l'atypisme de rythmes de travail. Toutefois, ce propos est à nuancer. Les horaires de travail atypiques affectent, dans le domaine du travail aérien, les activités d'instructions en aéro-club. L'essentiel de l'activité professionnelle est réalisé le week-end. Les pilotes-instructeurs sont par conséquent contraints au travail dominical. Dans le transport aérien, l'atypisme des horaires peut être cerné selon un axe spatio-temporel : aux extrémités, le long courrier, des durées de vols importantes et des escales à l'étranger/le court courrier, avec des durées réduites de vol et un retour quotidien au domicile. Ces rythmes de travail sont plus ou moins tolérés et acceptés par les pilotes. Le déplaisir traduit alors une faible acceptabilité ou une forte réticence à l'atypisme des rythmes de travail :

« Finalement, le métier est toujours le même. Je dirais simplement que les conditions de vie sont différentes, selon le moyen, le court et le long. Le long courrier, c'est un rythme de travail qui est différent, et un rythme de vie différent tant du point de vue personnel que du point de vue familial. Le moyen courrier, vous partez souvent, vous êtes souvent là le soir, plus ou moins tôt, plus ou moins fatigués, mais on est souvent chez soi, on peut suivre plus les choses. Par contre, en long courrier, on peut avoir des absences de 17 jours voire de 21 jours. Alors là, quand je revenais, je ne savais plus où j'habitais, c'est

assez déstabilisant. La vie en escales, c'est peut-être fabuleux, à l'époque, il y a 15 ans, aller en Chine, je dis en Chine car à une certaine époque j'y allais, aller en Chine, ce n'était pas à la portée de tout le monde, il y avait un côté un peu fabuleux, on avait le temps de profiter, de faire du tourisme, mais ça se perd beaucoup. Et puis, de plus en plus de gens voyagent, et partir longtemps, ce n'est pas un avantage. Et je suis loin d'être le seul à penser cela. Si on prend le cas d'un jeune qui démarre, partir lorsque l'on est seul, ce n'est pas un problème, il découvre le monde, c'est le côté voyage, aventure etc. Puis, au bout de quelques années, on est plus tourné vers un port d'attache. Enfin, la tendance actuelle, c'est qu'on reste de moins en moins longtemps, mais il y a encore des escales où l'on reste 3 ou 4 jours, car ce n'est pas possible de rapatrier l'équipage. La tendance actuelle est à des vols plus concentrés et à des temps d'absence plus courts, les temps d'absence, c'est 12-13 jours maintenant » (PL, transport aérien).

Le long courrier a procuré des profits de distinction mais qui s'amenuisent actuellement. Les compagnies par mesure d'économie maintiennent de moins en moins leur équipage en escale. Ce temps plus court passé dans les pays étrangers permet plus difficilement les pratiques touristiques des équipages. La possibilité d'explorer les contrées lointaines décroît et est inexistante pour les pilotes opérant sur les lignes intérieures :

« Là, je suis pris de temps en temps à la vacation, j'en ai fait toute la semaine dernière. Je me lève tôt à 5 heures 30, je décolle à 7 heures 20, je suis de retour à 9h30, et je repars en fin d'après midi, je travaille comme ça, je travaille 15 jours et puis j'ai une semaine de repos et je gagne 15 000 francs par mois, j'ai une semaine de libre tous les 15 jours. Mais pour le métier de pilote, c'est du bas de gamme, les autres considèrent que je n'ai pas de chance. Il y a une boutade dans le métier : pourquoi êtes-vous devenu pilote ?. C'est parce que sinon j'aurais été obligé de travailler. Par exemple, moi, depuis 85, j'ai travaillé moins d'un jour sur 3, à Air Limousin, je partais du mercredi après midi, on faisait du mercredi au vendredi soir Angers-Marseille-Limoges-Angers-Limoges-Marseille, moi qui habitais Poitiers. Le week-end end, je revenais chez moi, je revenais le dimanche soir à Angers et jusqu'au mercredi et on reprenait que le mercredi suivant. C'est vrai qu'actuellement le rythme des pilotes s'accélèrent, mais c'est un métier où l'on vole trois jours semaine et puis les gars qui sont sur long courrier à Air France, ils font deux courriers par mois, en moyenne 60 heures de vol. En fait, ça fait des

conditions de travail qui sont agréables. Je trouve que c'est très agréable pour une vie de couple. On n'a pas de phénomènes de routine liée au métier, vous partez le vendredi et revenez le lundi après midi, ce n'est peut-être pas une vie pour les épouses car ça leur donne une charge pour elles mais quand vous êtes là, vous êtes là toute la journée. Et pour les enfants, c'est différent, le papa ne fait pas huit heures midi, donc ce métier procure une certaine qualité de vie » (PP-IFR, transport aérien).

Certains conçoivent l'atypisme de l'organisation du travail comme un attrait du métier, atypisme sur lequel jusque récemment, les pilotes asseyaient en partie leur conditions de rémunération :

« Par contre dans les grandes compagnies, comme à Air Inter, tout le monde est basé à Paris. Le déplacement, c'est vous qui le payez si vous habitez ailleurs. Quand j'étais à Air Littoral, j'étais basé à Angoulême. Quand je faisais le Nice-Biarritz, il me payait l'avion jusqu'à Nice, et il me remettait en place à Angoulême, la mise en place, c'est 50% des heures de vol, si vous partez pour faire 15 heures de vol en avion, si pour faire cette rotation, vous avez 4 heures de mise en place, vous êtes payé deux heures de vol, la mise en place est payée à 50% des heures de vol. Un pilote par exemple, qui se met en place à Los Angeles, et qui fait 10 heures de vol en passager, là, ils comptent 5 heures déjà. TAT base tout le monde à Paris, et il y a des lignes qui font des transversales. La tendance générale, c'est de baser les gens de façon à avoir le moins possible de frais pour le pilote, par exemple, une compagnie qui fait beaucoup de Bordeaux-Paris, va baser ses pilotes à Paris » (PP-IFR, transport aérien)

La crise que le transport aérien traverse, dans le cadre de déréglementation et de la concurrence qu'elle entraîne, contraint les pilotes à accepter des restrictions salariales par le biais de limitation des indemnités de mise en place. Dans le même sens, le temps de travail va tendre à augmenter, pour accroître la « productivité » des pilotes, temps de vol actuellement compris entre 45 et 65 heures par mois. A priori pour un salarié soumis au régime normal de 169 heures par mois, ce temps de travail apparaît plus que réduit. Mais c'est sans compter le temps de mise en place, le travail préparatoire au vol, les temps d'attente en escale et pour la clôture du vol :

« L'on est soumis à des amplitudes (de travail), on frôle la sécurité, quand même, on est en limite de sécurité. Par contre pour les réacteurs, ils ont réactualisé tout cela, on est tombé dans un excès inverse, malheureusement parce que les syndicats se sont penchés sur le problème, et ils ont pu négocier des choses importantes, et l'on tombe dans l'excès mais pour tout ce qui est hélice, c'est un petit peu dépassé. Aujourd'hui, on a 17 heures d'amplitude réglementaire et on peut aller jusqu'à 12 heures de vol dans une journée, c'est énorme, c'est monstrueux. Nous, aujourd'hui réglementairement sur la convention de travail, on a 10 heures de vol mais même 10 heures c'est énorme surtout qu'on les fait par petites étapes, parce qu'il y a un temps de présence qui est important, une concentration qui est effective. Quand on parle à des gens qui ne connaissent pas l'aéronautique, on leur dit j'ai fait 80 heures dans le mois, ou 85 heures, ce qui est déjà beaucoup, les gens vous rient au nez et vous disent mais ce n'est rien moi j'ai fait 169 heures prévues. Mais si on compte, on a frôlé 400 heures sur un mois, parce qu'on avait dépassé un peu toutes les amplitudes mais c'est énorme en acte de présence, en acte de travail, c'est beaucoup. Et je trouve qu'aujourd'hui le code de l'aviation civile n'a pas été réactualisé au niveau des turbopropulseurs, tout ce qui est avion à hélice. Alors nous on travaille en ce moment, on essaye de travailler un jour sur deux, ce qui permet d'avoir des semaines de trois jours et sur les jours où l'on travaille, on travaille matin et soir, ça fait un lever à 4 heures du matin pour prévoir un décollage vers 6h20, et le retour est en général vers 21h30, 22 heures pour le poser, donc ça fait des grosses journées, longues et c'est pour ça qu'on fractionne » (PP-IFR, Transport aérien).

En somme, autant le vol procure un plaisir universellement éprouvé par les pilotes, autant l'atypisme du rythme de travail et l'irrégularité temporelle des vols peuvent occasionner du déplaisir. Sur ce point, Alain gras⁴⁹³ montre que cet atypisme semble convenir à 26% des pilotes, puisqu'ils sont 26% à apprécier les escales et les voyages. « La distribution selon le poste occupé montre peu de différence significative sinon pour l'item "voyages, escales un facteur de plaisir, qui recueille 35,2% chez les OPL et 18,4% chez les CDB »⁴⁹⁴. Ces données corroborent l'expérience personnelle que l'un des pilotes interviewés relate : le

⁴⁹³ Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie POIROT-DELPHECH, Victor SCARDIGLI, *Face à l'automate...*, op cit., p. 79.

⁴⁹⁴ Alain GRAS, et alii, *idem*, p. 79.

long courrier est un type de vol qu'il appréciait à son jeune âge, mais qu'il n'apprécie plus actuellement. Finalement, ces données contrecarrent le sens commun qui voit dans les voyages et dans les escales, un attrait du métier. Cet attrait n'est pas partagé, et l'est d'autant moins par les pilotes d'expérience.

Les insatisfactions inhérentes à l'organisation temporelle du travail, avec le contexte de la dérégulation, pourraient aller en augmentant : la réorganisation des conditions de travail est une menace qui pèse.

La difficulté à ce niveau de l'analyse est de ne pas se laisser porter par le mirage de la généralisation. Au travers des entretiens, nous avons pu relever l'existence d'un déplaisir professionnel suscité par l'organisation du travail, et non pas par son contenu. Toutefois, en toute logique, nous ne pouvons donner ici des indications chiffrées sur le nombre de pilotes satisfaits ou insatisfaits par le rythme temporel de son activité. La technique de recueil de données choisie s'y prête assez mal. Mais nous pouvons retenir que ce n'est pas le contenu intrinsèque du travail qui est source de déplaisir mais son «habillage», son organisation. Cette dernière assertion est à pondérer, car l'atypisme de l'organisation du travail est considéré par certains pilotes comme une source supplémentaire de satisfaction. Plaisir et déplaisirs sont des émotions contradictoires qu'un même pilote peut éprouver. Ces sentiments ne renvoient pas au même registre : le plaisir du vol relève de l'immatériel, le déplaisir au travail du «trivial», aux conditions de travail. Le premier type de plaisir domine le second, il constitue un puissant ferment de satisfaction.

III - DES SOURCES DE SOUFFRANCE COMPOSITES

La « souffrance n'est pas un affect, c'est un vécu, c'est-à-dire un état mental impliquant un mouvement réflexif du sujet sur son être au monde, sur sa condition »⁴⁹⁵. Elle peut prendre des formes psychopathologiques (dépression, paranoïa). Toutefois, dans le cadre de notre objet, nous ne rechercherons que les manifestations non pathogènes de la souffrance et tenterons d'identifier les aspects manifestes de cette souffrance au travail.

1 - L'isolement professionnel

Des relations de travail fugaces et éphémères produisent une souffrance car « si le travail a partie liée avec la souffrance, ce n'est jamais au seul titre de sa matérialité mais aussi au titre des relations à autrui qu'il propose, qu'il impose ou interdit »⁴⁹⁶. Le sentiment d'isolement résulte de l'organisation du travail et du temps de travail qui rendent problématiques toute forme de solidarité, de partage et d'échanges. Isolé, le pilote a des relations très éphémères avec les membres de l'équipage, surtout lorsqu'il travaille dans une grande compagnie (le groupe Air France par exemple) :

« Vous n'allez pas voler avec le même pilote pendant six mois, puis, vous allez voler trois fois de suite avec ce monsieur, et très vite, vous allez vous rendre compte si ce monsieur travaille bien et s'il ne le fait pas, vous faites particulièrement attention » (PL, transport aérien).

L'utilisation du terme «Monsieur» pour parler d'un coéquipier traduit l'isolement professionnel auquel les pilotes sont soumis.

Cet isolement professionnel est source de souffrance à des degrés divers :

⁴⁹⁵ Christophe DEJOURS, « De la peine au travail », *Autrement*, Séries Mutation, n°142, février 94, p 138-151, p. 139.

⁴⁹⁶ Christophe DEJOURS, « De la peine... », op cit., p. 142.

« On ne se voit jamais plus d'un jour ou deux, donc c'est difficile de créer des liens. Ce qu'on fait quand on s'entend bien avec quelqu'un, on se dit on va refaire un vol ensemble. Car, c'est un plaisir de voler avec quelqu'un que l'on apprécie. Mais, c'est pratiquement impossible, on n'y arrive pas avant plusieurs mois et on a une certaine frustration de ne pas revoir les gens avec qui on s'est bien entendu » (PL, transport aérien).

Au sein des petites compagnies, le nombre restreint de pilotes produirait l'effet inverse : les vols sont parfois opérés toujours avec le même coéquipier :

« On travaille par base dans cette compagnie, c'est-à-dire qu'on est basé à Rennes, on est 8 pilotes donc ça fait 4 équipages, et puis on tourne, ce qui fait que je vole avec 4 personnes différentes, plus quelques personnes en remplacement » (PP-IFR-FPC, transport aérien).

Pour d'autres pilotes, le comble du mal-être au travail est le sentiment d'antipathie éprouvé à l'égard du second pilote désigné le temps d'une rotation :

« Quand les gens sont sympathiques, c'est plaisant. Mais d'autres fois, c'est différent, car dans un cockpit, tout est plus exacerbé. C'est un espace qui est petit...Il faut découvrir les autres, c'est comme quand vous rencontrez quelqu'un qui est dans la rue ». (PL, Transport aérien)

Des tensions ou des conflits au sein des cockpits peuvent avoir des répercussions dramatiques à tel point que l'on forme les commandants de bord à une meilleure gestion des relations humaines. Des cours sont même dispensés dans le cadre de stage pour améliorer *« la façon de travailler plus efficacement en équipe, pour apprendre à gérer les relations à l'intérieur du cockpit, il y a un équilibre à trouver entre les deux pilotes »*(PL, Transport aérien)

Pour rendre plus tolérable cet isolement professionnel, il semblerait que les pilotes trouvent des justifications organisationnelles :

« Jusqu'après la guerre, les équipages volaient en binôme mais ensuite ne serait-ce que pour la souplesse d'exploitation de la compagnie, c'est impossible et puis tout évolue »(PL, transport aérien).

Un travail de rationalisation est aussi opéré autour des questions de la sécurité, ce même pilote poursuit : « *Il s'avère qu'à l'expérience il vaut mieux voler, nous appliquons des méthodes bien rigoureuses bien définies de façon à pouvoir faire face à des situations inattendues qui pourraient devenir dangereuses, en fait, c'est une grande famille* ». On peut remarquer qu'explicitement il n'est pas dit qu'il faille mieux voler avec un coéquipier différent à chaque vol. Le discours s'oriente vers des considérations sécuritaires, et vers l'une des composantes essentielles de la professionnalité : le respect des procédures.

L'isolement professionnel est abordé sous un autre aspect, celui d'une absence de reconnaissance : les pilotes éprouvent parfois l'impression d'être anonyme :

« Ici, à Air France, on est l'anonyme parmi les anonymes, je dirais que l'on sent que l'on est juste là pour faire son travail quoi » (PL, transport aérien).

Propos renchéri par un pilote de compagnie complémentaire et charters :

« Quand vous êtes dans une compagnie où il y a 700 pilotes, vous n'existez pas en tant que pilote, je préfère être ici qu'à Air Inter. Tous les pilotes n'ont pas forcément envie d'être à Air France. J'ai un ami qui est copi à Air Inter, il ne peut plus évoluer, il est écoeuré, il s'emmerde à cent sous de l'heure. Ici, il n'y a que deux avions de ligne qui se posent. Les relations sont différentes, on existe, on n'a peut-être pas l'aura comme un pilote d'Air France, mais on existe, on règle directement les problèmes avec le commandant de l'aérodrome, c'est plus humain comme dimension. Le PL d'Air Inter, il vit dans l'anonymat, il est malade, on en prend un autre, quand je suis malade c'est gênant » (PP-IFR, transport aérien).

Les pilotes de travail aérien, instructeurs en aéro-club ou en école de pilotage professionnelle vivent dans une situation de travail qui les éloigne de l'anonymat. C'est surtout vrai pour le chef pilote d'aéro-club, personnage central, connu et reconnu à l'échelle de l'association. Finalement, les pilotes se trouvent dans des situations contradictoires, où s'opposent une reconnaissance sociale (celle des

Pilotes de ligne) à une reconnaissance localisée, circonscrite à l'espace du terrain d'aviation. C'est la réalité professionnelle des pilotes de travail aérien ou de ceux travaillant dans le transport (en petite compagnie complémentaire ou à la demande).

Cette souffrance au travail liée à l'isolement professionnel et à l'anonymat de la situation de travail reste ignorée du milieu aéronautique. L'organisation du travail au sein des compagnies rend nécessaire une rotation du personnel navigant. Pour faire accepter ces conditions de travail, il est brandi un argumentaire construit autour de la notion de sécurité. Cette notion de sécurité est un pivot sur lequel repose l'activité professionnelle. Cet argument sécuritaire reste hypothétique, et même contradictoire : la méconnaissance et la mésentente (au sens large) entre membres d'équipage sont source d'accidents. La rotation d'équipage nécessite une capacité d'adaptation toujours renouvelée. Un pilote affirme :

« Voler en tandem, c'est plus facile, on n'a pas à s'adapter l'un à l'autre. Mais en compagnie, c'est impossible de voler toujours avec la même personne. Quand vous volez avec des personnes différentes, il faut des procédures strictes. Tandis que nous, on a déterminé cela à l'origine et c'est tout. On sait qui fait quoi, et l'on y déroge jamais, c'est réglé comme du papier à musique ». (PP-IFR, Transport aérien, aviation d'affaires).

2 - La peur⁴⁹⁷

⁴⁹⁷ Objet finalement sur lequel rebondi toujours les questions aéronautiques. C'est avec récurrence que l'on remarque que dans les articles sur la peur ou sur le risque, immanquablement, le rapport à l'avion est évoqué. Par exemple, Edgar Morin évoque l'existence de rituels pour atténuer les peurs et notamment celle de l'avion, « peur complexe, pas seulement liée à celle du vide ou à celle d'avoir brusquement un statut non naturel dans les airs, couplée qu'elle est au voyage, lui-même symbole de la mort. La peur du risque inhérente aux grands voyages est d'abord colmatée par le fait que tout le monde essaie de garder bonne figure. Et le masque impassible de chacun se transmet aux autres. Il y a surtout une prise en charge rassurante, avec les démonstrations de sécurité, les voix tranquillissantes du commandant de bord et des hôtesses, l'offre de boissons et de nourriture, la communication régulière d'informations diverses. Tout ce maternage codifié travaille à nous rassurer. Il répond à une peur globale et diffuse, multiple et imprécise », in Edgar MORIN, « Les anti-peurs », *Communications*, Ecoles des Hautes Etudes en Sciences Sociales, n°57, 1993, p. 132.

La peur n'est pas un sentiment ressenti par tous. Elle se pose comme une éventualité pouvant être rencontrée dans une situation de travail, et elle est liée à l'expérience de la menace et du danger :

« On a peur, on se fait peur. Le pilote qui vous dira qu'il n'a jamais eu peur en avion, c'est un menteur ou un inconscient. Mais on ne monte pas dans un avion, en se disant "là, il faut être courageux pour faire ce vol" ».(PP-IFR, Transport aérien).

Quoiqu'ils ressentent, les pilotes n'en parlent pas couramment. Leur peur est « sans doute domestiquée par la simple familiarité avec le risque, par routinisation des actes »⁴⁹⁸. Et l'aveu rarissime d'une peur éprouvée, n'est le fait que de ceux qui disent à la fois que la peur existe et qu'elle est normale, « moteur d'une attitude prudente, rappel de précautions nécessaires »⁴⁹⁹. Les quelques pilotes qui rompent le silence sur la peur abordent subséquemment le problème du risque aérien et des moyens de le minimiser. Comme si la peur finalement sans « qu'elle soit vaincue, pouvait se contrôler, même si elle peut suinter sous d'autres formes »⁵⁰⁰. Une bonne fiabilité des machines, une bonne gestion des relations avec les membres d'équipages, des repos compensateurs sont autant de facteurs qui peuvent contribuer à minimiser les risques d'accident et de mort. Car la peur est inscrite au coeur du risque de mourir :

« Avoir un risque sur sa vie, parce qu'on fait ça tout le temps, et ne pas aimer, je dis que c'est effroyable. Personnellement, j'ai connu énormément de morts. Quand je dis ça, ça fait rigoler...des gens proches, une vingtaine »(PL, travail aérien).

Cette peur, tout comme l'idée de mort, semble être tournée en dérision par nombre de pilotes comme pour déjouer le sort. Cette dérision peut aussi traduire l'idée que la peur n'est pas légitimée. Preuve en est qu'elle est prêtée aux autres mais la sienne ne s'avoue pas ou de manière euphémisée :

⁴⁹⁸ Edgar MORIN, « Les anti-peurs », idem, p 135

⁴⁹⁹ Dominique MONJARDET, « Une réalité silencieuse », Enquêtes sur la peur, *Informations sociales*, n°24, 1993, p. 38.

⁵⁰⁰ Edgar MORIN, « Les anti-peurs », op cit., p. 137.

« Il y aura toujours des gens qui auront peur. J'admets la chose. J'ai la chance de ne pas avoir peur en avion...Il y a aussi parfois des pilotes qui appréhendent. Puis, les jours où l'on n'est pas trop au top, au niveau de ses performances. Puis, quand il y a un crash, le lendemain, vous ne partez pas avec la même confiance. Un avion, ça vole, tous reviennent sur terre, plus ou moins bien » (PL, transport aérien).

On peut « rechercher à ce silence des interprétations psychologiques, en recourant aux connotations multiples de la peur : faute, honte, défaut de virilité...Elles ont une part de pertinence au niveau individuel mais elles ne sont pas convaincantes dès lors que le silence est une norme collective »⁵⁰¹. Cette norme collective marque le milieu, au point de préférer discourir sur le risque et non sur la peur. Mais évoquer le risque aérien, c'est aussi traduire ses peurs en périphrase. Ces pilotes qui évoquent le plus longuement la question du risque professionnel sont ceux là-mêmes qui subrepticement reconnaissent l'existence d'une peur au travail. Comme le plaisir, le déplaisir, la peur reste un vecteur relié au contenu significatif de la tâche. Et le pilotage d'un avion s'inscrit dans une condition particulière : la sustentation qu'il faut maintenir. Et aux pilotes d'insister sur le fait qu'à l'inverse des moyens de transport terrestres, l'avion présente cette particularité d'exiger un maintien en vol, même en cas de panne. Et que toute mission qui a démarré ou tout vol qui a débuté doit nécessairement aboutir. Cette temporalité spécifique de l'activité professionnelle construite autour d'une mission, qui doit être accomplie de bout en bout, nécessite à tout prix de trouver des solutions appropriées pour poursuivre le vol. Il faut alors gérer le risque, gérer la panne, employer ses savoirs et savoir-faire pour faire face. Faire face, c'est aussi être parfois face à face avec le risque de mort. Pour illustrer ce propos, laissons un pilote donner le récit d'une « mise à l'épreuve » :

« j'étais en instruction et faisais faire des exercices de maniabilité. L'élève avait du mal et faisait des mouvements brusques et peu sûrs. Je préférais la laisser faire pour lui montrer les erreurs à ne pas commettre. Mais l'avion est parti en vrille. Je reprends vite les

⁵⁰¹ Dominique MONJARDET, « Une réalité... », op cit., p. 40.

commandes, enclanche la procédure de sortie de vrille. Une fois, rien à faire, l'avion ne réagit pas. Je recommence cette procédure et repousse la manette de gaz qui était tirée, rien à faire, l'avion ne réagit toujours pas. Une troisième fois encore, même résultat. Je voyais le sol se rapprocher de plus en plus, je me dis, ça serait trop con de mourir. Je reprends la procédure et de rage, je pousse violemment le volant vers l'avant. L'avion réagit enfin. Je poursuis la procédure et dis à mon élève : « ça y est ». J'avais lu sur l'altimètre que l'on était à moins de 100 mètres du sol, ça s'est joué à quelques secondes » (PP-IFR, travail aérien).

Ce pilote est sorti finalement sans encombre de cette mise à l'épreuve. Une telle épreuve, un affrontement direct avec le risque constitue aussi une expérience enrichissante, un nouveau savoir-faire d'expérience qui pourra être utile à sa pratique ultérieure voire à celle d'autres pilotes. Ces mises à l'épreuve constituent un répertoire « d'histoires » racontées à l'occasion de rencontres avec d'autres pilotes dont les pilotes tirent des enseignements pour leurs pratiques.

Finalement le travail, parce qu'il procure des émotions, du plaisir, déplaisir mais aussi des souffrances, active et réactive la passion professionnelle. Cette passion perdue ou se pérennise parce que le travail, le vol, la maîtrise de l'avion favorisent toujours l'expression d'émotions protéïformes. Cette passion entretenue par l'activité professionnelle est-elle par ailleurs une prédisposition ?

IV- PASSION DU VOL : UNE PREDISPOSITION ?

Peut-on parler d'une prédisposition pour le vol ? D'une prédisposition pour cette activité professionnelle particulière ? D'un goût inné du métier ? Quelles peuvent-être les sphères d'influence (familiale, image liminale, mythe, ludisme...). Cet ensemble de questions méritent une attention particulière.

1 - Genèse d'une passion

L'origine de la passion semble ancienne, remonter à l'enfance ou révélée à l'adolescence :

« J'étais déjà passionné de tout gosse mais à l'époque quand j'ai commencé à dire à mes parents que je voulais faire pilote, ils m'ont répondu ce n'est pas dans nos moyens. Et de mon côté, je n'ai peut-être pas été assez curieux non plus car il existait des bourses déjà à cette époque⁵⁰². Mais je me suis plié à l'autorité parentale et je me suis laissé influencé et j'ai laissé tomber l'aviation et là je me suis orienté autrement : dans l'électronique et l'informatique. Après j'ai monté une affaire de mécanographie et puis ça a duré un certain temps. Parallèlement à tout ça, j'ai quand même réalisé une partie de mon rêve puisque j'ai passé le brevet de pilote privé, ça a duré un certain nombre d'années, effectivement une dizaine d'années en gros. Et puis un jour, j'en ai eu marre, c'était l'aviation, toujours l'aviation, ça restait l'aviation. Dès qu'il y avait un avion je passais la tête, il n'y a rien à faire, c'est un aimant. Et un beau jour, les affaires allaient plus ou moins bien, comme je faisais aussi de l'après-vente, les clients, j'avais envie de leur tirer des claques. Ce qui fait qu'un beau jour, il n'y a rien à faire, il faut que je réalise mon rêve. Je ne peux pas faire un métier que je n'aime pas. Il fallait absolument que je fasse un métier qui m'intéresse, j'ai donc tout plaqué, c'est une décision à prendre, et je me suis lancé dans l'aviation à 31 ans » (PP-IFR, travail aérien).

« J'ai toujours voulu être pilote, avec mes premières payes, ce n'est pas une voiture ou du matériel Hi-fi que je me suis acheté, mais j'ai passé mon brevet de pilote privé, car depuis toujours je voulais être pilote. Puis j'ai travaillé quelques années en industrie mais en supportant de moins en moins le travail, l'ambiance, les préoccupations de mes collègues...j'ai finalement tout lâché et me suis lancé. Je ne voulais pas plus tard, un jour me retourner sur mon passé et regretter de n'avoir pas tenté » (PP-IFR, travail aérien).

« A l'occasion de ma réussite au B.E.P.C, ma grand-mère m'a payé un baptême de l'air. J'étais déjà passionné plus ou moins, je faisais des maquettes, du modèle réduit. Et à l'issue de ce baptême, j'étais inoculé

⁵⁰² La FNA verse des bourses aux élèves-pilotes, volant en aéro-club lorsqu'ils sont âgés de moins de 25 ans. Toutefois, le montant de cette bourse, fixé arbitrairement, est peu élevé et variable chaque année. En 1994, le montant d'une bourse était de 1300 francs.

par le virus aéronautique et j'ai alors embêté tout le monde pour pouvoir prendre des leçons de pilotage » (PL, travail aérien).

Cet engouement passionnel a pu être réfréné, refoulé, faute de moyens financiers, mais il ne s'est jamais altéré, pour resurgir et finalement pousser inéluctablement vers l'entrée dans le métier. On peut d'ailleurs souligner les mots utilisés par les pilotes pour verbaliser cet attachement passionnel : « c'est un aimant », « j'ai été inoculé par le virus », comme s'ils voulaient exprimer que la passion est ancrée inexorablement.

2 - Une passion non partagée

A l'opposé des professions artistiques, la passion apparaît moins partagée. Cette passion est particulièrement commune aux pilotes issus de la filière privée ayant consentis des sacrifices financiers, psychologiques, voire familiaux⁵⁰³). Cette passion est moins systématiquement présente chez les pilotes issus de la filière nationale ou compagnie, ils ont souvent embrasé le métier à la suite de la réussite au concours d'entrée et ils pratiquent leur travail avec mesure, sans passion particulière. Cette distinction est particulièrement évoquée par les pilotes issus de la filière privée, comme s'ils voulaient affirmer leur spécificité ou insister sur leur passion du travail. Ce rapport passionnel au travail est d'autant plus accentué qu'ils déniaient un attachement passionnel des pilotes issus de la filière nationale ou de la filière compagnie.

Passion et abnégation partagées par les pilotes issus de la filière privée

« C'est un métier qui ne peut être qu'une passion, où l'on aime l'aéronautique ou on ne l'aime pas, mais on ne peut pas faire ça car on ne pouvait faire autre chose, ça demande trop d'abnégation à un

⁵⁰³ Parmi les pilotes interviewés issus de la filière privée, deux ont connu une rupture conjugale, leurs épouses ne supportant plus les absences répétées du domicile, les dettes ou le surendettement inhérent à la formation, cette passion pour l'aviation qui occupait le centre des préoccupations de leur époux.

moment donné, il y a des fois où l'on passe du temps rien qu'à ça » (PP-IFR, Filière privée, Transport aérien).

« Ce métier, il faut être passionné, d'abord et avant tout, car ça demande beaucoup d'abnégation au départ, beaucoup de week-end sont pris à travailler car on demande une grosse base théorique en France pour avoir des licences. Financièrement également, car ce sont quand même des coûts importants, c'est de l'ordre de 250 000 ou 300 000 francs. Aujourd'hui on arrive facilement aux alentours de 600 000 francs pour quelqu'un qui veut travailler. Je trouve qu'il y a un abus à ce sujet là. Mais donc, il faut être passionné, il faut sacrifier beaucoup de choses à cela »⁵⁰⁴ (PP-IFR, filière privée, Transport aérien).

« C'est un choix, je n'avais pas envie de faire autre chose, je le referais même si ça coûte cher. Ce sont des gros risques, surtout pour les parents qui se portent garants. Cela peut déboucher sur de grosses catastrophes. Mais les pilotes sont des gens hyper-motivés, la meilleure preuve, c'est qu'ils bosseront à côté pour y arriver » (PP-IFR-FPC, Filière privée, Transport aérien).

« Dans le troisième niveau, on retrouve beaucoup de gens qui ont fait ça par passion et pour cause, ça rejoint tout ce qu'on a dit en termes d'investissements personnels et puis toute la progression. On ne trouve pas des gens qui ne sont pas passionnés, qui font ça sur un coup de tête, c'est vraiment par amour et par attachement à l'avion » (PP-IFR-FPC, Filière privée, Transport aérien).

Passion non partagée par les pilotes issus de la filière nationale ou compagnie

En témoignent leurs activités de loisirs non orientées vers l'aviation légère. L'activité de loisirs constituerait un indicateur d'attachement passionnel au métier, d'un amour du vol qui nécessite une pratique réitérée.

« Il y a des pilotes de lignes qui ne mettront jamais un pied dans un aéro-club et qui font leurs boulots comme des fonctionnaires » (PP, Filière privée, Travail aérien).

⁵⁰⁴ Au cours de l'entretien, ce pilote nous relate que l'un de ses plus mauvais souvenirs professionnels est d'avoir appris la naissance de sa deuxième fille par des passagers qui attendaient l'avion, alors qu'il travaillait en Afrique. La passion de son métier, s'est produite en partie au détriment de sa vie familiale et de ses fonctions paternelles.

« En général, les pilotes de ligne qui ont suivi cette filière privée ont comme hobby du vol à voile ou de l'aviation privée, c'est un retour aux sources, beaucoup font du planeur » (PP-IFR-FTE, filière privée, Travail aérien)

En témoigne leur rapport au vol. Selon un pilote-instructeur ayant en charge une partie de la formation pratique des jeunes issus de la filière compagnie, la passion du vol n'est pas un sentiment partagé, qui explique le choix du métier :

« Les civils, ceux qui en ont bavé, sont des passionnés, les Ab-initio d'Air France pas forcément...Ce sont des bêtes de concours, ils ont réussi le concours des PTT, de la SNCF ou des douanes et ils ont choisis Air France, mais il n'avait jamais pensé à l'avion. J'en ai vu qui était loin d'être passionné. Doués, oui, ils avaient des machines à calculer dans la tête mais pas passionnés, à quelques exceptions » (PP-IFR, Filière privée, Travail aérien).

L'amour du vol, et même la passion peuvent éventuellement découler de la pratique mais de manière non systématique. La formation et la pratique professionnelle finiraient par générer à un rapport passionnel au travail :

« Il y a des gens qui deviennent pilote de ligne, ils présentent X, ils présentent Centrale, ils présentent Navale et l'ENAC et ils ont eu l'ENAC et ils s'engagent car ils savent qu'ils vont gagner plus, mais ce n'est pas une tare. Mais au départ, ce ne sont pas des petits gars enragés de cela, ça vient parfois après » (PL, Filière nationale, Transport aérien).

Toutefois, les pilotes issus de la filière nationale et compagnie évoquent peu spontanément leur passion du métier. Et même, lorsque par le questionnaire propositionnel, nous leur soumettons ce thème de la passion du métier, ils saisissent peu l'occasion de parler de leur passion au travail. Comme si finalement, cette passion ne correspondait pas à une réalité de leur pratique professionnelle ou à leur vécu du travail. Au total, une ligne de démarcation se dégage entre les pilotes passionnés par le vol, passion qui les pousse à vouloir accomplir à tout prix cette activité professionnelle et à embrasser la profession, et les autres, souvent issus des filières nationales ou compagnies qui ne manifestent

pas cet attachement passionnel. Ces derniers, presque au hasard d'une réussite à un concours, semblent être entrés dans le métier, sans passion affirmée. Au travers des extraits d'entretien, il semble qu'il se dessine une ligne de fraction entre deux perceptions de l'activité professionnelle, une perception utilitariste pour laquelle priment les conditions d'emplois et une perspective passionnelle qui donne aux conditions d'emplois une place très secondaire. La priorité d'un attachement au travail sur l'emploi incite à un engagement dans le métier, au-delà même des risques encourus : débouchés limités, amortissement du coût financier de la formation aléatoire, inaptitude physique pour exercer...L'attachement au métier produit une acceptation de toutes formes d'emplois de pilotes, même précaires puisque ce qui importe c'est de voler, quelqu'en soit le coût en sacrifices⁵⁰⁵.

3- Une origine familiale : un hétéro-recrutement ?

Nos modes d'investigation ne nous permettent pas de proposer une réponse statistique à cette question. Il aurait fallu préférer un recueil de données quantitatives plus qualitatives. Or, pour appréhender notre objet, ce sont les techniques qualitatives qui prévalent. Toutefois, sans préjuger d'une représentativité statistique, nos données vont davantage dans le sens d'un constat d'une non reproduction père-fils des pilotes. Sur l'ensemble des pilotes interviewés, 3 ont un père pilote. L'un de ces trois pilotes regrettent d'ailleurs de ne pas être spationaute, son père pilote de ligne était un pionnier, il préférerait explorer l'univers pour conserver cette tradition familiale. Par ailleurs, ces trois

⁵⁰⁵ En cette période de chômage, la stratégie actuelle retenue par la majorité des jeunes élèves pilotes de transport est la réintégration des bancs de l'université ou d'autres formations parfois en lien avec l'aéronautique. Cette stratégie témoigne bien de cet attachement passionnel moins affirmé. Seule une minorité d'entre eux effectue du travail aérien en l'attente d'intégrer la compagnie. On peut se demander aussi si ces stratégies de poursuite des études ne sont pas liées à une socialisation à l'activité de transport en grande compagnie, *“les jeunes de l'ENAC n'envisagent pas que le métier du travail aérien puisse exister, ils se focalisent sur le métier de pilote de ligne au sein des grandes compagnies”* (Responsable formation de l'ENAC).

pilotes proviennent de la filière nationale de formation. Sans doute, l'endo-recrutement y est-il plus important.

Nous retiendrons pour notre part, que même si nous sommes confrontés à une minorité statistique, cette minorité constitue une réalité sociale que l'on ne peut nier.

Tableau 17 : Origine sociale des pilotes interviewés

Origine sociale Titre professionnel	Classe populaire	Classe moyenne	Classe supérieure
Pilote Professionnel		- commerçant - militaire de carrière	
PP-IFR	- employé - ouvrier qualifié	- metteur en bâtiment - instituteur (2) - militaire de carrière	- magistrat - entrepreneur (2)
PP-IFR, vol en équipage	- employé	- conducteur de train - comptable - enseignant	- pharmacien
PL	- agent EDF	- instituteur - conseiller d'éducation	- médecin - chirurgien - ingénieur - pilote de ligne (3) - cadre commercial

Les pères des pilotes interviewés ont des professions diverses sans lien avec l'aviation. L'origine sociale ne prédestine pas à devenir pilote. Il semblerait qu'il s'agisse d'un désir profond, individuel. Dans le même sens, nous posons une question relative à l'influence d'un membre de la famille sur le choix professionnel. Là encore, aucun pilote n'a répondu avoir eu un parent pour modèle professionnel. Par ailleurs, chez les pilotes ayant des enfants de plus de 20 ans, on observe cette même non reproduction professionnelle : aucun des pilotes interviewés n'a de fils ou de fille âgés de plus de 20 ans qui se destinent à cette activité professionnelle. Comme si finalement, cette passion, ce goût pour le vol trouvait un fondement individuel et singulier, fondement que l'on ne peut justifier par l'influence de l'environnement familial. Sans doute l'amour du vol, le goût pour le vol trouve une origine au plus profond de l'individualité. Il se manifeste comme une révélation, comme prise de conscience d'un désir profond

de faire du vol et du pilotage d'avions un objectif professionnel. Ce n'est pas un événement commun pour tous.

Certains pilotes ont embrassé la profession au hasard d'une réussite à un concours. Ces mêmes pilotes sont plus souvent issus de la classe supérieure et de la classe moyenne. Inscrits dans des cycles préparatoires aux grandes écoles, ils ont passé le concours de l'ENAC au même titre que les différents concours d'entrée en école d'ingénieur. Ces pilotes ont suivi la filière noble de formation (filière nationale) ou la filière compagnie, exprimant pour ce temps de formation un goût non uniforme pour le vol⁵⁰⁶. Les instructeurs interviewés font ressortir la spécificité de ce public, et nos analyses d'entretien corroborent ce constat. Même si en définitive, la formation socialisation à la pratique professionnelle peut produire un engouement plus ou moins marqué pour le vol.

En outre, qu'en est-il de la carrière ? Peut-on mettre en évidence un lien entre les types de carrières et la passion professionnelle ? Ce lien existe-t-il ? Est-il suffisamment significatif pour faire progresser le travail réflexif ?

V - PASSION ET CARRIERE : DES LIENS DISTENDUS ?

La typologie élaborée pour examiner les carrières se révèle-t-elle pertinente pour analyser la passion, notamment le vécu passionnel ou l'attachement passionnel au travail. Cette typologie peut-elle éclairer des comportements différents dans le rapport au travail ? Nous nous sommes donnés ici pour perspective d'exploiter cette typologie, même si toutefois cette exploitation reste limitée puisque les primo-arrivants sont exclus de l'analyse. En effet, nous avons reconstitué les carrières à la lumière des emplois successivement occupés, par conséquent, les pilotes ayant intégré un premier emploi échappent à l'analyse. Il

⁵⁰⁶ trois pilotes interviewés issus de ces filières de formation affirment avoir découvert et apprécié le vol lors de leur phase pratique du brevet de pilote professionnel, cette phase initiatique.

nous paraît utile alors dans un second temps d'examiner leur rapport au travail et notamment la passion qu'ils manifestent mais préalablement dans un premier temps montrer en quoi la carrière infère sur la passion.

Pour rappel, nous avons identifié 4 types de carrière ou qualifié les formes de déplacements professionnels, pour finalement nommer les pilotes et leurs trajectoires. On distingue ainsi les captifs (en situation de stabilité avec de faibles espoirs d'évoluer), les reclassés (accédant après un ou plusieurs emplois sous-qualifiés à un emploi correspondant à leur niveau de qualification), les progressifs (en situation de montée en qualification régulière dont les déplacements peuvent être régis par des règles préétablies), les promus (ayant changé de domaine d'activité et en situation de montée en qualification). Les promus sont dénommés comme tels parce qu'ils focalisent tous les espoirs des pilotes issus notamment de la filière privée. Leur carrière constitue l'archétype de la carrière valorisée, idéalisée au sein des écoles professionnelles ou encore dans les aéro-clubs⁵⁰⁷. Pour analyser l'incidence de la carrière sur le rapport passionnel au travail, nous avons retenu les trajectoires professionnelles et positionné les pilotes interviewés selon l'attachement qu'ils manifestent. Quels points communs, quelles divergences ressortent de ce travail d'exploration ? La typologie offre-t-elle des perspectives pertinentes pour traiter du rapport au travail ?

1 - Les captifs en quête de plaisir ?

Leur trajectoire professionnelle est bloquée, les pilotes captifs de leur emploi n'ont que des perspectives réduites d'évolution, tout au plus peuvent-ils

⁵⁰⁷ Aux assemblées générales des aéro-clubs régionaux, les membres du comité se font une joie d'évoquer le devenir professionnel d'anciens membres, et notamment de souligner que le passage du travail aérien au transport aérien sur gros porteur n'est pas un mythe mais une réalité. Relater ces trajectoires professionnelles, c'est aussi participer de l'espoir ou de l'espérance d'une carrière professionnelle, c'est susciter une entrée dans le métier. Les aéro-clubs qui dépendent de la FNA se veulent être un vivier de futurs professionnels.

changer d'employeur, voire piloter un avion de même gamme ne nécessitant pas l'obtention d'une qualification de type. Là encore, les pilotes restent tributaires du marché de l'emploi ou des décisions de leur compagnie. Les pilotes captifs interviewés expriment leur goût non entaché pour leur métier :

« c'est une passion dont on peut faire un métier. Il y a tellement de gens qui se passionnent, des collectionneurs, et il y en a peu qui en vivent, c'est un métier où l'on est passionné et on en vit »

« Quelque soit l'avion sur lequel je suis, je suis toujours bien, et puis j'ai aussi beaucoup de plaisir à faire du DR 400 le week-end, on peut aussi bien prendre son pied ».

Ils manifestent un engouement pour une pratique particulière

« Je cherche à acheter un avion pour faire de la voltige, par amour du ciel ».

Leur situation professionnelle reste sans effet sur leur attachement au métier ou au vol mais elle reste globalisée assez peu circonscrite à leur activité professionnelle au sens strict, à leur emploi. Leur attachement passionnel serait-il finalement avant tout significatif d'un désir d'élévation (par le vol), ou d'une quête esthétique, l'emploi devenant secondaire. Ce désir et cette quête ne sont-ils pas aussi à analyser comme des dérivatifs pour compenser une activité professionnelle aboutie et pour laquelle les espoirs de changement restent insuffisamment prégnants pour susciter un état passionnel.

2 - Les reclassés, une usure de leur passion ?

Après avoir connu une situation de surqualification professionnelle, les reclassés ont obtenu un emploi conforme à leur niveau de certification. Contre toute attente, les reclassés laissent apparaître une profonde insatisfaction quand à leur situation d'emploi. Cette insatisfaction trouve plusieurs origines.

- L'emploi obtenu, même en adéquation avec le niveau de certification, ne correspond pas à l'emploi escompté. C'est le cas de ce pilote instructeur qualifié vol en équipage qui regrette amèrement de n'avoir pas intégré une compagnie aérienne qui ne pratique pas le vol sous M.E.L :

« Mon rêve serait de pouvoir travailler dans des compagnies sérieuses et de pouvoir continuer à faire de l'instruction car c'est quand même bien de voler, il faut avoir une vue large, il faut faire du vol à vue ».

Son rapport à l'emploi et même au contenu du travail semble ambigu. Ce pilote est écartelé entre un désir d'opérer sur gros porteurs et un désir de poursuivre une activité d'instruction aérienne. Cet écartèlement provoque une difficulté existentielle qui retentit sur l'appréciation négative du travail.

- La course pour l'emploi, dont les qualifications correspondent au niveau de certification, occasionne une forte compétition pour laquelle les règles du jeu peuvent être tronquées :

« C'est un métier qui développe l'ego, car il est difficile d'y arriver et que pour avoir une place, ça fonctionne par relation ».

- Le contenu même du travail s'effectue dans des conditions productrices de stress professionnel. Il est finalement décevant, contraint par des normes sécuritaires qui laissent une place limitée au risque :

« Nous, on a l'amour du vol mais dans certaines conditions, on n'accepterait pas de voler, si on voit quand on fait une visite prévol, qu'une aiguille n'est pas à sa place, on ne décolle pas, on a la sécurité à assurer. Et puis, il y en a beaucoup qui pilote la paye, on vole sur l'argent, en fait, la compensation c'est l'argent, car plus on monte, moins c'est intéressant ».

Finalement, ce n'est pas tant une surqualification provisoire à l'emploi qui peut émousser une passion professionnelle mais au contraire, cette passion se révèle moins aiguë quand l'emploi obtenu ne correspond pas aux attentes. Les désillusions professionnelles manifestées par les pilotes reclassés entacheraient

leur engouement passionnel. Même s'ils obtiennent un emploi conforme à leur qualification, cet emploi reste en deçà de leurs espérances. Peut-on cerner chez ces pilotes une usure de la passion, l'activité professionnelle n'est plus suffisamment attractive pour maintenir une passion professionnelle. L'expression utilisée par l'un de ces pilotes « on vole sur l'argent, en fait la compensation c'est l'argent car plus on monte, moins c'est intéressant » traduit bien l'altération de cet engouement passionnel, ou sans doute un désenchantement qui résulte d'un décalage entre le contenu supposé de travail et le contenu réel. Les désillusions entacheraient la passion professionnelle. L'usure de la passion résulterait essentiellement d'un rapport modifié au travail et à l'emploi. Même si le goût pour le vol perdure, il n'est plus suffisant pour sustenter un engouement professionnel. Les fortes contraintes sécuritaires, le respect strict des procédures de vol, les normes réglementaires s'imposent comme des règles incontournables qui peuvent aussi donner la sensation de supprimer toute initiative individuelle. Or, ces pilotes reclassés font l'expérience malheureuse du passage d'une activité professionnelle, celle du travail aérien, qui donne une part non négligeable à l'improvisation ou plus exactement à la composition, à une activité contraignante dont les perspectives sont limitées. Les pilotes de travail aérien doivent composer en partie avec les éléments météorologiques (liés au vol à vue), physiques (ex : les lignes à haute tension) ou encore avec la personnalité des élèves et leur rythme de progression (instruction aérienne) alors que dans le cadre du transport aérien la place laissée à toute improvisation est réduite à une portion congrue. La compétence professionnelle ne s'évalue-t-elle pas en partie à la capacité à respecter des règles de procédures, respect de procédures qui facilitent l'interchangeabilité des membres d'équipage.

3 - Les progressifs, un engouement passionnel dichotomique

Inscrits dans une trajectoire de progression parfois régie par une règle de promotion (règle de séniorité pour les pilotes du groupe Air France), ces pilotes manifestent un engouement passionnel non homogène pour ne pas dire dichotomique. Cette dichotomie dans le rapport passionnel au travail et à l'emploi s'explique en partie par le poids numérique de cette catégorie d'acteur. On saisit déjà ce poids d'un point de vue empirique à travers la répartition des portraits retracés par type. Plus encore, l'ensemble des pilotes du groupe Air France, les pilotes opérant dans les compagnies complémentaires et charters les plus importantes et même ceux exerçant dans les écoles professionnelles renommées, peuvent être des « progressifs ». On comprend déjà qu'à la lumière de cette supputation cette catégorie ne puisse être homogène, l'importance numérique y contribue.

De plus, pour comprendre cette dichotomie, il faut réintroduire la variable formation. En effet, elle constitue un déterminant incontournable de l'engouement passionnel. Les pilotes issus de la filière privée se montrent attachés avec ferveur à leur activité :

« Je garde toujours le même enthousiasme du départ en fin de compte, parce que chaque vol est un petit peu différent, rien n'est rigoureusement identique, il y a déjà l'équipage qui change, je crois que je n'ai jamais eu de lassitude, et qu'en fin de compte, à chaque fois que je me suis levé le matin pour aller travailler, je n'ai jamais eu de lassitude ou quoi que ce soit, alors que ça fait maintenant plus de 20 ans, aller au travail sans soupirer, se lever à 4 heures et demi du matin »

Alors qu'un autre, issu de la filière nationale exprime une lassitude professionnelle :

« Je fais entre 40 ou 50 heures de vol par mois, ce qui est très peu et après une période passée chez moi, c'est toujours difficile d'y retourner ».

Un de ces homologues plus âgé ne le contredit pas et renchérit en affirmant :

« Le métier, c'est toujours le même, il y a de grands moments de routine, chaque vol ressemble au suivant et au précédent mais on doit rester sur le qui vive, on peut être amené à faire face à une situation dégradée ».

Ces deux dernières positions tranchées quand à une routinisation de l'activité professionnel sont à l'antipode des assertions de trois pilotes issus de la filière privée :

« On se prend au jeu, c'est un métier où l'on se prend au jeu, c'est peut-être ce qui fait la passion du métier, on se prend au jeu, on n'en n'a jamais fini en fait, c'est toujours un métier où l'on se remet en question ».

« C'est un métier où l'on se remet toujours en question, dans ce métier, c'est ce qui est fabuleux, il y a toujours un challenge, une remise en cause qui fait l'aspect enrichissant de ce métier, rien n'est jamais gagné »

« Je crois que l'on a une vie professionnelle riche, qui est beaucoup moins répétitive que pour certaines autres, je ne me rappelle pas un seul moment de lassitude, au contraire, et puis la découverte des pays étrangers, y rester un peu, c'est aussi le côté passionnant du métier ».

Absence de lassitude professionnelle, remise en question des savoirs et savoir-faire, acquisition de nouveaux savoirs sont les maîtres-mots retenus par ces pilotes pour qualifier leur travail et emploi. Et précisément, leur trajectoire en devenir leur permet de nourrir ces attributs subjectivement reconnus. La montée effective en qualification procure un supplément d'attachement ou renforce la passion professionnelle. L'engouement passionnel n'est pas altéré mais préservé par les perspectives proches de voler sur un nouvel avion ou encore de prendre la fonction de commandant de bord, perspectives d'autant plus exaltantes qu'elles correspondent à l'aboutissement d'un désir profond d'embrasser et de réussir une carrière professionnelle qui s'est faite au prix de sacrifices importants. Le coût de la formation privée est un élément qui pèse dans l'entrée dans le métier, par contre les progressifs issus des filières de formation nationale ou compagnie

n'ont pas eu à fournir cet effort financier qui comme nous l'avons déjà souligné, laisse des traces non négligeables. L'instance des pilotes issus de la filière privée à rappeler au cours des entretiens le montant de leur formation témoigne des marques laissées par cet engagement financier, marques qui ont à voir avec une souffrance, souffrance qui est aussi le prix de la passion. On retrouve chez les promus des similitudes dans le rapport au travail.

4 - Les promus, une exaltation professionnelle

Passionnés, les promus font un récit exalté de leur déplacement professionnel :

« Faire de l'instruction, c'est un sacerdoce qui demande un réel engagement, l'instructeur a une immense responsabilité morale, puisque la qualité de l'enseignement va garantir la sécurité des pilotes lorsqu'ils seront seul à bord. Et puis, la ligne, c'est magnifique aussi, surtout la nuit, mais ce qui est passionnant, c'est le vol sur une nouvelle machine, car à chaque fois, on se remet en question, et même si a priori on pouvait se penser incompetent, on s'aperçoit qu'on devient compétent. C'est finalement cette variété qui fait la richesse et la passion du vol et à chaque vol, on grandit un peu, même s'il nous arrive d'avoir peur, c'est à chaque vol une expérience de plus ».

Ce pilote manifeste une exaltation non émoussée pour les emplois successifs qu'il a occupés. A la lecture du portrait 9 et à l'analyse de l'entretien qui lui correspond, nous pouvons corroborer ce résultat. La passion professionnelle ne s'altère pas au point même de voir adopter un choix a priori déraisonnable si l'on se réfère à une logique utilitariste de l'emploi. Ce pilote « préfère perdre 4000 francs de revenus nets mensuels pour pouvoir piloter un ATR 42 plutôt que de continuer à être instructeur ». Ce choix correspond à un type d'engagement professionnel qui ne s'inscrit pas dans une logique de l'immédiateté. Il ne s'agit pas tant de rechercher un nouvel emploi dont le salaire correspond au salaire de l'emploi précédent que de trouver un travail attractif même s'il faut concéder une baisse de la rémunération. La logique de l'acteur vise à différer des

préoccupations salariales pour préférer un travail enrichissant lui permettant de monter en qualification, d'acquérir des connaissances nouvelles sur un avion de moyen tonnage, d'intégrer le transport aérien alors que jusqu'alors ce pilote opérait dans le travail aérien. Même si cette montée en qualification pourra assurer à terme un rattrapage salarial en accédant à la fonction de commandant de bord ou en opérant sur un avion de plus fort tonnage, elle prévaut dans l'immédiateté largement sur des considérations salariales.

En outre le travail des pilotes s'effectue en temps réel, en temps immédiat alors que la gestion des carrières le plus souvent se fait en temps différé. On le voit même dans le rapport au chômage, le chômage est vécu comme un temps différé d'entrée dans le marché et non pas une exclusion du marché du travail. Les pilotes ont un métier dont la temporalité est contrastée. Ce contraste temporel participe aussi de l'exaltation ou de la passion professionnelle : le temps du travail est immédiat et procure instantanément des émotions professionnelles. Le temps de la carrière est un temps construit puisqu'il correspond à des logiques formalisées ou normalisées. L'absence de perspective nouvelle rend difficile l'existence de ce temps construit, c'est alors le temps vécu du travail qui prime (c'est le cas des captifs). Cette bi-temporalité constitue un élément attractif du métier : émotions dans l'instant et à venir sont les deux facettes du travail et de l'emploi des pilotes. Ces modalités temporelles renforcent de fait les émotions professionnelles procurées, émotions immédiates inhérentes au vol, au contenu du travail, et émotions suspendues aux perspectives de déplacements ou de carrière professionnelle. L'avenir professionnel n'apparaît pas bouché ou bloqué, sentiment procuré par une carrière arrivée à son terme mais au contraire la carrière est en devenir. Le pilote aime à travailler dans le présent et pour l'avenir. L'usure passionnelle manifeste des reclassés se comprend aussi en lien avec cette temporalité professionnelle, leur avenir leur semble bloqué, puisque leur emploi reste en deçà de leurs espérances et ils mesurent mal les perspectives possibles et

tendent à déconsidérer leur travail dans l'immédiat. Alors que les captifs, même s'ils se trouvent aux confins de leurs carrières expriment toujours leur goût non entaché pour leur activité professionnelle. Le vol est cristallisé, il répond à un désir toujours possible d'élévation ou à une quête esthétique. Par ailleurs, ce rapport temporel se retrouve chez les primo-arrivants.

5 - Les primo-arrivants, une passion intacte

Ayant intégré un premier emploi ou dans le travail ou dans le transport aérien, les primo-arrivants témoignent :

-d'une exaltation professionnelle ou d'un goût accusé pour le vol :

« Le vol, c'est comme un besoin, j'ai un besoin de voler. Si pendant plusieurs jours je ne peux pas voler, parce que la météo est mauvaise par exemple, ça ne va pas, ça joue sur mon caractère. Alors que si je peux voler tous les jours, c'est vrai l'été, c'est un peu comme l'euphorie, j'ai toujours le moral au beau fixe » (PP-IFR, travail aérien)

- d'une satisfaction inhérente à un emploi qui correspond aux attentes professionnelles :

« le plaisir du métier, c'est aussi d'être au-dessus de la couche, de voir le soleil, et même si je fais toujours la même ligne, ce n'est pas deux fois le même vol, en fait, c'est vraiment ce que j'imaginai, je n'ai pas eu de désillusion » (PP-IFR, FPC, transport aérien)

La passion n'est pas entachée par la désillusion, d'une part, puisque l'accès à l'emploi (à toute forme d'emploi précaire ou non, au salaire élevé ou non) permet l'exercice professionnel, en l'occurrence le vol, d'autre part, le premier emploi est considéré comme un premier pas dans une carrière professionnelle :

« J'aimerais bien à terme changer de boîte, en fait, je vais m'en aller, je ne sais pas quand, mais je devrais partir dans une plus grosse compagnie, je peux espérer faire une carrière, bien normale, avec une évolution, changer d'avion, aller de plus en plus gros » (PP-IFR, FPC)

Ce pilote ayant obtenu un emploi dans une petite compagnie complémentaire et charter insiste sur la «normalité» de sa carrière à venir. Il a acquis, à l'occasion de ce premier emploi (dont le niveau de rémunération est inférieur au montant du remboursement des prêts occasionnés pour sa formation) une expérience professionnelle qu'il sait monnayable ultérieurement sur le marché du travail.

Pour les primo-arrivants, le travail prime l'emploi. La première expérience professionnelle en qualité d'instructeur au sein d'un aéro-club constitue l'archétype même de cette acceptation délibérée d'une possible précarité de l'emploi. Nous reprendrons pour exemplifier notre propos le choix professionnel d'un pilote instructeur :

« J'étais géomètre en Belgique, fonctionnaire en fait, mais surtout mordu d'aviation, je m'arrangeais même pour voler pendant mon temps de travail sur l'avion que j'ai acheté, pour vous dire combien je trouvais ce travail intéressant. Oui, j'avais la sécurité de l'emploi, mais je me faisais royalement chier. Alors, j'ai tout laissé tomber et j'ai commencé une formation de pilote, le PP-IFR et les PL théoriques, puis la qualification instructeur, et en même temps que j'étais instructeur j'ai passé la FTE, je suis actuellement pilote instructeur indépendant» (PP-IFR-FTE, travail aérien).

Ce statut d'emploi est sans aucun doute plus précaire que son statut professionnel précédant : l'exercice professionnel sous statut de travailleur indépendant ne permet pas d'assurer une régularité des ressources, la saisonnalité de l'activité l'empêchant. Les gains mensuels les mois d'hiver peuvent être de fait dix fois moins élevés que les gains mensuels l'été. Cette irrégularité est néanmoins acceptée par ce pilote, comme règle du jeu et comme modalité incontournable pour accéder à l'emploi et par là même démarrer une carrière professionnelle.

On retrouve des analogies avec le milieu artistique. Pierre-Michel Menger montre que les artistes acceptent des revenus médiocres en contrepartie de l'information qu'ils acquièrent sur leur aptitude professionnelle. C'est par la

pratique effective que l'artiste mesure sa valeur professionnelle, son talent, comme «nul ne peut *ex ante* estimer correctement la valeur de ses compétences et les chances qu'il aura de les faire reconnaître et apprécier»⁵⁰⁸, c'est uniquement la mise à l'épreuve ou l'accès à l'exercice qui le permet. Cet accès se fait à n'importe quel prix, acceptation de conditions précaires d'emplois ou encore de salaires peu élevés, voire même du travail au noir. L'accès à l'emploi permet d'entrer en exercice, permet au pilote d'engranger des heures de vol, signes d'une pratique professionnelle réussie. On admet que plus de nombre d'heures de vol est important, plus le pilote aura été confronté à des difficultés, (météorologiques, pannes mécaniques, modification urgente de procédures), et il aura su les surmonter sans encombre. L'accès au travail est par conséquent primordial et se fait à n'importe quel prix. Il permet l'expérience effective du vol, expérience à faire reconnaître voire à monnayer ultérieurement. De plus, cet accès au travail (peu importe le type d'emploi) constitue le moyen de satisfaire son désir de voler, d'éprouver des émotions professionnelles, d'aiguiser cette passion professionnelle.

Pour conclure, on retiendra que les émotions professionnelles entretiennent la passion. Si une prédisposition pour le vol existe chez les pilotes, c'est par la pratique que les pilotes activent et réactivent leur passion professionnelle. Les pilotes sont des homo-esthetics, ils accordent une centralité au plaisir professionnel. Le travail devient une source d'émotions, émotions protéiformes, faites de plaisirs mais aussi de déplaisir et de souffrances. Les pilotes ont un vécu du travail, un rapport au travail qui se structure sur le même registre : le registre émotionnel. L'activité professionnelle est une activité qui n'est pas exempt de sensations, d'émotions et on ne peut la comprendre en éludant cette réalité. Et

⁵⁰⁸ Pierre Michel Menger, op cit.,

c'est cette réalité qui sustente la passion, les émotions protéïformes attisent cette engouement passionnel.

Toutefois ce rapport particulier au travail est à lire aussi en lien avec la carrière professionnelle comme ensemble de déplacements. Plus que d'un risque sur la carrière, il faut parler de l'existence d'incertitudes, degré d'incertitudes qui attise aussi la passion au lieu de l'émousser. On mesure aussi la passion par l'existence d'un rapport temporel particulier au travail et à l'emploi. Ce rapport temporel explique la pérennisation de cette passion professionnelle. Le temps vécu du travail est un temps d'émotions, tout comme le temps projeté de l'emploi. Les émotions surgissent en temps réel, par le travail en soi, mais ces émotions sont aussi suspendues aux perspectives de carrière. Les trajectoires en devenir procurent un supplément d'attachement ou renforce la passion (c'est le cas des progressifs et des promus). L'usure passionnelle affecte ceux là-même qui n'entrevoient plus de déplacements professionnels possibles (les déclassés) et qui n'en n'ont pas encore fait le deuil. Ces pilotes éprouvent quelques difficultés à sustenter leur passion, leur rapport à l'emploi est fait de désillusions professionnelles non comblées par le contenu du travail. A l'inverse, les pilotes dont la carrière est aboutie (les captifs) ont trouvé un dérivatif à l'absence de perspectives nouvelles d'emploi, celui d'accorder une centralité plus exacerbée au plaisir du vol, quelque soit l'appareil. Ces pilotes recherchent des émotions primaires comme émotions initiales procurées par le vol, par le désir d'élévation.

Au delà du contenu du travail, on peut penser qu'il existe aussi un fondement à l'origine de la passion. Il existe un puissant ressort à toute passion, un ressort intime qui pousse à agir, qui pousse à entrer dans le métier. Ces principes de motricité auraient pour assise :

-un idéal ou le refus de la médiocrité. Cette caractéristique est étudiée par Dejours chez les pilotes de chasse, « le recrutement et la formation sélectionnent

des personnalités narcissiques et élitistes qui méprisent le terrien, avec des motivations fortes ancrées dans l'enfance, ayant le désir de voler »⁵⁰⁹.

- une recherche constante d'élévation au propre comme au figuré
- une quête d'absolu, de dépassement de soi et des autres.

Or, le travail de pilote mais aussi les déplacements professionnels permettent justement à ces principes de motricité d'être agis. Il y a élévation possible par le vol (au propre), par la possibilité de carrière (au figuré, évolution sur plusieurs machines, passage entre les deux domaines d'activité). Il y a dépassement des autres par le vol, par la position spécifique qui met le pilote en situation de professionnel face à des profanes à sa merci. Finalement, le pilote est un professionnel en accession, plus proche du céleste que du monde terrestre. Il s'accorde une figure de supra-humanité, figure véhiculée par un mythe professionnel sans doute lui aussi à l'origine de l'entrée dans le métier. Le mythe serait-il un support de l'attrait irrésistible pour le métier ?

⁵⁰⁹ Christophe DEJOURS, *Plaisirs et souffrance dans le travail*, Edition de l'AOCIP, 1988, p 22

TROISIEME PARTIE

METIER, MYTHE ET CHANGEMENT

CHAPTITRE 9

LE METIER DU PILOTE : DU MYTHE A LA REALITE

La passion d'un métier ou son choix à l'exercer peut trouver son origine dans un imaginaire collectif. Cet imaginaire collectif s'est forgé à l'appui de l'histoire aéronautique, essentiellement de l'histoire événementielle. L'histoire comme ensemble d'événements devenus mythes accompagne la passion.

Un travail réflexif sur le métier de pilote ne peut faire l'économie d'une référence au mythe, plus que tout autre domaine d'investigation cette référence s'impose d'emblée puisque le premier fait de la conquête de l'air est relatée dans un mythe, le mythe d'Icare⁵¹⁰. Icare à l'aide de l'ingéniosité de son père est censé avoir résolu le problème du vol non par miracle ou par magie mais par le seul artifice de son intelligence et son habileté manuelle. Cette légende traduit l'idée que le vol ne peut être uniquement le privilège de Dieux ailés ou même d'animaux mais peut être un jour celui de l'homme. Le mythe de l'homme volant capable de maîtriser un attribut divin au moyen de son ingéniosité technique serait-il constitutif du mythe professionnel ? Mais ce mythe rappelle aussi « qu'Icare, grisé par le vol que lui permettait le dispositif inventé par son père Dédale monta si près du soleil que la cire qui retenait ses ailes fondit et qu'il fut précipité dans la mer. Les figures de l'erreur, de l'imprudence et de la chute du fils qui transgresse les ordres du père sont présentes dans le mythe fondateur »⁵¹¹. Le risque, dès l'origine, est un ingrédient du mythe. Il « fait partie du système de valeurs : les aviateurs ne sont plus seulement courageux, renommés, ils deviennent une élite à part d'hommes hors pair aux qualités physiques et morales exceptionnelles. Cette image du pilote aura la vie dure. Au moins jusqu'aux années 1979, sinon après »⁵¹².

⁵¹⁰ Marcel JEANJEAN, *Les étapes de l'aviation*, PUF, 1938, p. 9.

⁵¹¹ Sophie POIROT-DELPECH, « Icare et l'oiseau mécanique, quelques réflexions et pilotes pour éclairer la figure de l'automate dans l'histoire aéronautique », *Alliage*, n°6, Hiver 1990, p. 43.

⁵¹² Sophie POIROT-DELPECH, *idib.*, p. 43.

Dans ce chapitre, nous nous proposons de définir le mythe professionnel comme une « construction sociale »⁵¹³ produite pour renforcer une légitimité et/ou imposer une domination mais aussi être le fondement de la vocation et le support de la mobilisation lors de l'exercice professionnel⁵¹⁴. Les mythes activent et réactivent des passions professionnelles qui sont individualisées mais en même temps socialisées car partagées par le groupe. Les mythes relatifs au métier de pilote sont construits par une combinaison de discours du groupe professionnel, des producteurs de pensées (journalistes, écrivains...) et de l'opinion publique. Ensembles de discours qui ne sont pas produits nécessairement en même temps mais dont la conjonction produit une mémoire collective dont les effets se font toujours sentir actuellement. Avant d'avancer plus loin dans l'évocation du mythe, il nous paraît indispensable d'entamer un travail exploratoire sur la notion de mythe.

I- QU'EST CE QU'UN MYTHE ?

Question simpliste ou présomptueuse ? Au sens littéral, le mythe est défini comme un récit fabuleux, souvent d'origine populaire, qui met en scène des êtres incarnant sous une forme symbolique des forces de la nature, des aspects de la condition humaine. Rappeler cette définition facilite peu la compréhension. Il est nécessaire de réaliser une recherche sur la signification donnée au mythe. Existe-

⁵¹³ L'expression « construction sociale » est employée depuis quelques années par les sociologues du travail et « cette notion loin d'avoir une acception unanimement reconnue est le plus souvent laissée dans un certain flou. Soit la construction sociale désigne les processus par lesquels les acteurs locaux sont mise en rapport voire simultanément définis, soit elle désigne le processus par lequel des acteurs dotent une institution d'une signification ». Dans ce cas, une construction sociale « résulte d'une loi de composition d'actions fondées sur des représentations et dont la stabilité, tout comme son efficacité à générer des comportements peuvent évoluer dans le temps ». Marcelle STROOBANTS et Pierre DESMAREZ, L'emploi, interaction et construction en question, Communication aux Journées communes d'économie et de sociologie du travail, du 16, 17, 18 novembre 1988.

⁵¹⁴ Nous reprenons ici partiellement l'approche de Lise DEMAILLY, dans son ouvrage, *Collège, crise...* op cit.,

t-il une définition unique ? Peut-on définir le mythe de manière différenciée selon les fonctions qu'on lui attribuerait ? Comment le mythe est-il appréhendé en Sciences Humaines ? Les anthropologues, plus rarement les sociologues fournissent des éléments de réponses, autant d'éléments que nous avons rapprochés et qui nous permettent de saisir trois orientations interprétatives du mythe.

Selon l'approche herméneutique, le mythe peut être appréhendé comme un ensemble d'interprétations ou d'explications sur la condition humaine, il serait « l'inconscient où se forment et tentent de se résoudre en image les grandes questions auxquelles le conscient ne peut jamais donner de réponses logiques sans antinomie, les grandes questions de la condition humaine »⁵¹⁵. Les récits mythiques expriment alors « symboliquement par les personnages primordiaux et leurs actions, l'argumentation par laquelle se comprennent l'ordre des choses et celui des hommes »⁵¹⁶. Les mythes « constitueraient des tentatives d'explications de phénomènes difficilement compréhensibles »⁵¹⁷. Ils fourniraient un modèle logique pour résoudre une question problématique, construction qui serait opérée à partir du cadre de référence ou en corrélation avec certains traits spécifiques de l'organisation sociale concernée. Mais en dehors de produire du sens, les fonctions du mythe seraient de favoriser le passage de l'état de nature à l'état de culture⁵¹⁸ et à terme « d'inculquer certaines valeurs et normes de comportement par une répétition où se noue une tradition avec le passé »⁵¹⁹. La pérennité des mythes ou leurs persistances s'expliqueraient par le poids de la tradition qui est permanence et répétitions malgré le changement et au travers du changement⁵²⁰.

⁵¹⁵ Gilbert DURAND, « Le social et le mythique, pour une topique sociologique », *Cahiers internationaux de Sociologie*, n°2, 1972, p. 300.

⁵¹⁶ Georges BALANDIER, *Anthropologiques*, p. 40.

⁵¹⁷ Claude LEVI-STRAUSS, *Anthropologie structurale*, p. 237.

⁵¹⁸ Michael CARROLI, « Solar mythologie », *Archives Européennes de Sociologie*, Tome XXVI, 1985, p. 278.

⁵¹⁹ Alain BADAZAN, « Inventez les mythes, fabriquer les rites », *Archives Européennes de Sociologie*, Tome XXV, 1984, p. 310.

⁵²⁰ La tradition présente une double propriété d'être à la fois dans l'absolu imperméable à l'innovation et d'opérer des compromis synchroniques, peu cohérents garantissant le maintien de ses principes essentiels.

Selon l'approche idéologique, le mythe est une image simplifiée que des groupes humains élaborent ou acceptent au sujet d'un individu, d'un groupe d'individus, d'un fait, qui joue un rôle déterminant dans leur comportement puisqu'il peut s'avérer inspirateur d'actes. Cette fonction du mythe devient d'autant plus manifeste que les individus disposent d'un savoir imprécis, sont sous l'emprise du mythos, de ce qui relève du récit magnifié. Le mythe peut être également à l'origine de la production d'une idéologie au sens politique, c'est-à-dire être à la base de revendications professionnelles voire même syndicales. Sur ce dernier point, une lecture réductrice mettrait en exergue que le mythe constitue « un moyen de domination par une élite, un moyen de manipulation »⁵²¹.

Anthony Smith conteste cette fonction que l'on attribue au mythe, il la trouve réductrice car instrumentale puisque au service d'une minorité. Il propose d'élaborer une analyse symbolique du mythe dont la fonction première consisterait en la mobilisation collective des membres d'une nation tant dans le domaine économique, culturel que social. Cette approche symbolique se retrouve dans le concept d'Agencement Symbolique de Mobilisation Professionnelle (ASMP) de Lise Demailly. La mobilisation professionnelle repose sur des « systèmes symboliques qui fournissent un langage commun et des convergences d'intérêts à des acteurs dont les intérêts et les buts peuvent rester au fond divergents »⁵²². Ces systèmes symboliques « assurent la défense contre les agressions psychiques internes et externes, assurent l'illusion vitale, les refoulements et sublimations nécessaires à l'exercice quotidien du métier »⁵²³ mais sont aussi supports de vocation. « Ces systèmes symboliques réalisent la construction d'une image de soi satisfaisante qui puise ses sources dans le sentiment de reconnaissance sociale équitable, d'utilité sociale et de devoir social

⁵²¹ Anthony SMITH, « Ethnic myths and ethnic revivals », *Archives Européenne de Sociologie*, Tome XXV, 1984, p. 285.

⁵²² Lise DEMAILLY, *Collège, crise, mythe et métier...* op cit., p. 261.

⁵²³ Lise DEMAILLY, *Collège, crise...* op cit., p. 121.

accompli »⁵²⁴. Les Agencements Symboliques de Mobilisation Professionnelle, même s'ils ne sont pas souvent explicites, peuvent trouver leur traduction au travers du mythe professionnel.

Pour conclure, il nous semble que ces trois approches ne sont pas opposées mais complémentaires et dans le cadre de notre analyse, il en sera fait une utilisation opératoire pour mieux appréhender la genèse du mythe relatif au métier de pilote, ses modalités de pérennisation et ses fonctions telles que Claude Javeau ⁵²⁵ les rappelle. Les trois fonctions que remplissent les mythes sont « interdépendantes et doivent être comprises comme les trois moments d'un même procès »⁵²⁶. Le mythe fonde puisqu'une proposition mythique sert de pierre angulaire à un groupe, il légitime un ordre voire un acte, il intègre et en ce sens il constitue un mode de socialisation. Au total, « Le mythe légitime parce qu'il fonde, intègre parce qu'il légitime, fonde parce qu'il intègre »⁵²⁷. Qui plus est les mythes sont le fondement d'une passion. Les mythes ont cette vertu puisqu'ils sont le support de choix et même d'une diligence professionnelle. Les mythes relatifs au métier de pilote lui accordent une image grandiloquente d'une supra-humanité, une image liminale (toute juste perceptible) qui pousse inexorablement vers le métier. Mais au-delà de l'existence de cette image constitutive du mythe, l'attrait du risque et la peur que ce risque peut générer sont sans doute présents même si non conscientisés, dans le choix d'embrasser le métier.

Dans une première étape du raisonnement nous montrerons que le mythe professionnel s'est construit autour de la prise de risque des pilotes, et notamment des pilotes de la « ligne »⁵²⁸ ayant en charge l'acheminement du courrier. Les

⁵²⁴ Lise DEMAILLY, *idem*, p. 119.

⁵²⁵ Claude JAVEAU, « Quelques généralités sur les mythes », *Revue de l'Institut de Sociologie*, p. 89.

⁵²⁶ Claude JAVEAU, *idem*, p. 89.

⁵²⁷ Claude JAVEAU, *idib.*, p. 89.

⁵²⁸ Nous ne réfutons pas l'idée que les pilotes militaires ont aussi leur part dans la constitution du mythe, mais nous nous sommes avant tout attaché à comprendre la prégnance du pilote de ligne dans l'univers de l'aéronautique civile.

facéties auxquelles ils sont confrontés et dont ils sortent vainqueurs contribuent à les auréoler. Paradoxalement, ce n'est pas la finalité en soi de leur mission (acheminer le courrier) qui valorise leur activité mais leurs capacités à surmonter leurs difficultés à se sortir de situations périlleuses.

Dans une seconde étape du raisonnement, on s'interrogera sur la place du risque dans la pérennisation des mythes. Le risque professionnel est une image pérenne qui survit au-delà de l'occurrence statistique des accidents aériens. L'avion reste le moyen de transport le plus sûr, mais étrangement, ce mode de transport occasionne toujours une aversion. Le risque suffit-il à pérenniser le mythe professionnel ?

A l'aune d'une troisième étape, du constat d'un éclatement des discours, nous réactualiserons notre analyse. Cette nouvelle analyse pose un problème : elle impose de révéler qui parle, qui énonce le mythe et d'où l'on parle. Et l'on fera le constat d'une distorsion entre l'image actuelle des pilotes et la production du mythe. Cette distorsion imposera-t-elle la recomposition d'un nouveau mythe professionnel ?

II - UNE CONSTRUCTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DU MYTHE

1- Symbolique du vol et de l'avion

Le vol exprime un désir de sublimation, une recherche d'harmonie intérieure, un dépassement des conflits, une possibilité de quitter le terrestre pour accéder au

céleste, « une élévation vers le sublime »⁵²⁹. Analyser le vol en avion dans la perspective herméneutique du symbole permet de conclure que par le vol se trahit la volonté d'affirmer sa puissance dans le ciel pour compenser un sentiment d'impuissance sur la terre. C'est dans cette même perspective qu'un travail symbolique sur l'avion est réalisé : à la fois rapide, « délicat dans son mécanisme et difficile à manier, l'avion revêt un symbolisme individuel, la personnalité s'élance vers l'immensité libre, elle se sent indépendante tout en demeurant du domaine de la terre-matière. Au total, le vol est une activité destinée à échapper à la médiocrité, à s'élever au propre comme au figuré, il permet de s'extraire d'un « monde vulgaire et bas »⁵³⁰, « s'envoler c'est alors se détacher de la destinée des mortels, c'est se rapprocher des dieux »⁵³¹.

2 - Incidence de la production littéraire

En faisant du vol aérien une source d'inspiration pour la création littéraire, les écrivains ont oeuvré à la constitution du mythe professionnel. Ils en anoblirent ainsi le métier au point de montrer que les pilotes constituaient « une nouvelle race d'hommes »⁵³² voire même de surhommes voués à dominer le XX^e siècle du haut des cieux. Cette perception de la surhumanité des pilotes était inhérente au risque qu'ils prenaient. Si les Français applaudissaient les aviateurs, c'était moins pour leurs prouesses acrobatiques ou pour leur ambition intrépide d'imiter le vol des oiseaux que parce qu'ils risquaient leur vie. La « mortalité » du métier remuait la foule plus que l'exploit aérien⁵³³. La prise de risque était d'autant plus exaltée qu'elle permettait de faire « reculer la mort »⁵³⁴. Et lorsque le pilote se

⁵²⁹ Dictionnaire des symboles, Paris, Editions Robert Lafont, 1969, pp. 16-78-812.

⁵³⁰ Gildas LORAND, « De la chute au vol, Genèse et transformations du parachutisme sportif », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°79, 1989, p. 39.

⁵³¹ Victor SCARDIGLI, « Piloter un avenir digital », *Futuribles*, Juillet-Aout 1992, n°167, p.

⁵³² Robert WOHL, « Par la voie des airs : l'entrée de l'aviation dans le monde des lettres françaises, 1909-1939 », *Mouvement social*, n°145, Décembre 1988, p. 42.

⁵³³ On notera que cette idée du risque et de la mort sont structurants dans le mythe d'Icare.

⁵³⁴ Robert WOHL, « Par la voie des .. », op cit., p. 46.

tuait, il lui était conféré un statut d'archange de l'air, renforçant ainsi le processus de mythification en donnant à croire « qu'au lieu de tomber à terre, ils avaient pris la place qui leur revenait de droit, aux côtés des anges dans les cieux »⁵³⁵. La prise de risque concourrait à l'inscription mythique du métier de pilote et la conséquence qui en résultait i-e la mort devenait constitutive du mythe professionnel.

Par la suite, à l'époque de la conquête des points cardinaux, les pilotes⁵³⁶ furent décrits comme capables de se dépasser eux-mêmes en parvenant « à une fusion de forces sensuelles et spirituelles, une tension où chaque cellule prend part, une possibilité de se transcender »⁵³⁷, de se soumettre à une discipline, d'agir par abnégation...A la lecture de l'ensemble des écrits relatifs au travail des pilotes de cette époque, aucun lecteur ne pouvait douter que les meilleurs, les plus nobles, les plus désintéressés et les plus généreux des hommes étaient les pilotes de la « ligne ». « Et le récit de la lutte épique que livre le pilote de Kessel à une tempête de sable, récit qui constitue le plus fort moment d'intensité dramatique de l'ouvrage, n'a pas pour fonction de conférer à celui-là une dimension héroïque en tant qu'individu mais bien plutôt de faire percevoir au lecteur les valeurs supra-humaines que le métier de pilote postal avait mis à la portée de tous ceux qui volaient pour la « Ligne »⁵³⁸. En raison des dangers que le travail de pilote impliquait, les hommes qui s'y livraient ne pouvaient que donner l'impression d'être les représentants d'une nouvelle race humaine, parce qu'ils étaient une créature d'une essence à la fois plus libre et plus pure que le commun des mortels, parce que le vol aérien requérait vaillance, audace, élégance, subtilité, élan. La récurrence de ses mythes que l'on retrouve dans les romans de Saint-Exupéry, de Garros, de Pierre Weiss...et bien d'autres, autant de romans qui ont marqué une époque littéraire et un peuple à la recherche d'idéal, ont inscrit dans la conscience

⁵³⁵ Robert WOHL, idem, p 50, on peut penser ici à Guyemer et Mermoz.

⁵³⁶ Il s'agit ici non plus des premiers pilotes mais des pilotes travaillant à la conquête des points cardinaux

⁵³⁷ Robert WOHL, idem, p. 51.

⁵³⁸ Raymond DANIEL, *L'aéropostale*, Collection Privat, 1989, p. 54.

collective une image particulière du pilote de « la ligne » et ont ainsi contribué à la création du mythe du pilote de ligne. On retrouverait ici une première explication de la prégnance dans l'opinion publique, du modèle professionnel du pilote de ligne. L'épopée des pilotes de la « Ligne » est restée dans la mémoire collective donnant aux pilotes de ligne une place privilégiée. Et par là même, on comprend mieux la relative méconnaissance des activités de travail aérien ou de transport en dehors de la « Ligne ». Ces derniers ont travaillé dans l'ombre, assurant leurs tâches quotidiennes sans se prévaloir des missions qu'ils accomplissaient. Et aujourd'hui, leurs activités restent méconnues pour ne pas dire ignorées.

3 - Des pilotes magnifiant la réalité du métier

Certains pilotes ne sont pas exempts de la constitution d'un mythe professionnel. En magnifiant leur métier, ils en élaborent progressivement une image héroïque qui est retenue puis perdue dans la mémoire collective. Ainsi Jean Mermoz s'évertuait à relater ses vols, en opérant une mythification de la réalité concrète de son métier. L'image héroïque des pilotes à la conquête de nouvelles lignes aériennes résulte essentiellement des prises de risques encourus pour réaliser diverses missions. Ces prises de risques sont d'autant plus exaltées que leur objectif premier est l'acheminement du courrier postal. Les pilotes se montraient d'ailleurs conscients des dangers auxquels ils étaient exposés, leur conférant alors une image d'homme vaillant et courageux identique à celle des preux chevaliers qui osaient affronter l'ennemi. La réussite de chacune des missions les anoblissait. D'ailleurs, les historiens constatent que les récits de vol des pilotes, de même que les articles de presse de l'époque, passent souvent sous silence les incidents techniques qui pouvaient intervenir lors de ces vols historiques comme pour ne pas ternir l'euphorie du triomphe. A titre

d'illustration, lors du premier vol commercial transatlantique sud, une fuite d'huile au moteur a perturbé la fin du vol. Or, cet incident face auquel l'équipage était impuissant, fut occulté tant par les membres de l'équipage, les responsables des compagnies et la presse, comme pour augmenter la portée historique de la réussite de la traversée, pour confirmer l'éclatante valeur d'un équipage et illustrer de la classe technique d'un bel avion.

Parallèlement, la capacité des pilotes à se sortir des situations périlleuses contribuait à glorifier les hommes pratiquant ce métier. Les diverses missions périlleuses dont nous avons traces semblent construites selon des scénarii identiques. On est marqué par la similitude de la structuration des récits. Au départ, les conditions de l'exercice professionnel sont rappelées, avec une insistance à évoquer la multitude des tâches qui incombent à l'équipage. Puis des premières difficultés surgissent : des difficultés météorologiques nécessitent de dompter l'environnement ou de composer avec lui, des difficultés techniques isolent l'équipage d'une assistance au sol. L'équipage est alors livré à lui-même. Peu à peu, les conditions de l'exercice professionnel se dégradent mettant en péril tant la réussite de la mission que la vie de l'équipage. Finalement, l'équipage triomphe, souvent d'ailleurs parce que le pilote s'est évertué à surmonter les problèmes rencontrés, en mobilisant ses connaissances ou encore en faisant preuve d'ingéniosité, voire même en agissant héroïquement, au sens premier du terme. Les événements sont relatés de manière à produire une mythification de la réalité. Et comme le souligne Claude Javeau, « il existe entre le mythe et la réalité démontrable, une frontière ténue et tenable ». Pour faire ressortir l'exercice rhétorique, nous avons opté pour la réalisation de quelques analyses de contenu de récits de voyages, effectués par Jean Mermoz. Nous donnerons dans l'encadré, les éléments qui nous apparaissent les plus significatifs d'une mission périlleuse, choisie par et pour l'histoire.

« Lorsque nous nous sommes engagés au-dessus de l'Atlantique-Sud, nous n'avons éprouvé aucune émotion et aucune crainte. Pour nous, nous ne faisons qu'accomplir un vol ordinaire...Le bruit du moteur me ravissait et je ne puis le cacher j'avais la joie au coeur...Pendant le vol, mille préoccupations accaparent un équipage. Il fallait rester en communication avec différents postes radio télégraphiques, assurer avec précision la navigation et rester des heures aux commandes de l'avion. Tout cela n'est que de l'aviation.... ».

« Nous abordâmes le Pot-Au-Noir au début de la chute du jour, tout l'horizon était noir, une sorte de mur gigantesque paraissait barrer notre route. Que faire ? ».

« Après quelques ratés, le moteur s'était tu brusquement. Une panne d'alimentation, s'écria-t-il et avec son compagnon, il se pencha anxieusement au-dessus du chaos des roches et des arêtes ».

« Avant même que les passagers eussent perçu le danger, un réflexe avait lancé Mermoz. Il déboucla sa ceinture, s'appuya sur le rebord de la carlingue, jaillit de l'appareil d'un bon d'acrobate, dépassa le capot d'un autre saut vers l'avant. Il s'arc-bouta contre la carlingue dans une contraction de toutes ses forces, mais n'arriva qu'à ralentir l'impulsion de l'avion. Sans perdre une seconde, il se jeta sous la roue, noua en bloc ses muscles de lutteur, glissa un peu, accrocha ses doigts à la roche, se colla au sol dans une crispation herculéenne. L'avion s'arrêta ».

« Mermoz après s'être approché de toutes les failles qu'il avait observées et notées sur la carte peu précise de ces régions, constata qu'il n'en était qu'une à ne pas buter sur une paroi de glace : celle-là seule donnait après, à de hauts plateaux neigeux. Mais sa base se trouvait à 4500 mètres et comme l'avait remarqué Collenot, leur moteur ne pouvait que les tirer plus haut que les 4200 mètres, qu'ils avaient atteints. Mermoz, serra les mâchoires, il utiliserait son expérience des Pyrénées. Dans toutes les régions montagneuses, il existe de puissants courants, les uns rabattants, les autres ascendants...Soudain il sentit que l'appareil accrochait. L'altimètre indiqua 4300 mètres, puis l'avion, maintenu en plein centre d'une colonne d'air, fusa brusquement. Mermoz dépassa l'entrée de la gorge dans une montée rapide d'ascenseur. Se maintenant à distance des murailles de neige, où des tourbillons descendants risquaient de fracasser l'avion, le pilote, tendu sur ses commandes franchit le corridor ».

Ainsi, le 28 février 1929, la mission d'étude visant à rechercher un itinéraire plus commode pour survoler les Andes, confiée à Collenot (mécanicien) et à Mermoz (Pilote) contribua à faire de ce dernier « un héros légendaire »⁵³⁹.

Même les activités plus coutumières du transport aérien de passagers offrent l'occasion de montrer un héroïsme ou de conférer aux pilotes une image valeureuse qui les éloigne de « l'homme sans qualité »⁵⁴⁰. De Robert Bajac, pilote

⁵³⁹ Raymond DANIEL, *idem*, p. 53.

⁵⁴⁰ LE BRETON David, *Passions du risque*, Edition métallé, 1991. David Le Breton démontre dans son ouvrage que le développement des sports à risque ou encore des vacances aventures dans les régions les plus difficile d'approche pour y faire du VTT, du Rafting, du Trekking, « deviennent des nouveaux stades de la modernité, là où l'homme sans qualité peut enfin tutoyer la légende, aller au bout de ses

de transport aérien, sur le territoire de l'Europe, Mermoz écrivait pour lui rendre hommage : « Robert Bajac, chef pilote des lignes est mort en service aérien. Quand un des nôtres disparaît, il n'est point de formule plus éloquente, plus émouvante de grandeur et de simplicité qui puisse mieux définir le but pour lequel il a vécu »⁵⁴¹. La mort par accident aéronautique donc dans l'exercice professionnel, est la forme ultime d'attachement au métier de pilote. « C'est parce qu'il était un des nôtres parce qu'il était à la fois grand et simple, c'est parce que le but de son existence d'homme d'Air était de se consacrer entièrement et passionnément à la tâche, qu'il assumait jusqu'au sacrifice, que Robert Bajac est tombé mortellement blessé à son poste de pilotage, alors qu'il avait tenu comme chef pilote à accomplir lui même le premier service nocturne des messageries entre Paris et Londres »⁵⁴². Le renoncement constitue un préalable et une nécessité dans l'exercice du métier. Il donne au pilote à la fois une image sacerdotale, et lui permet de trouver sens au métier qu'il exerce. De plus, les pilotes veulent offrir d'eux une image de suprahumanité, qui les éloigne de « l'homme sans qualité ». Mermoz poursuit son oraison funèbre : « Dans le coeur solidement trempé d'un pilote de ligne, il n'existe pas cet effroi devant la mort qui fait aimer la vie terrestre, au point que chacun de nous craigne de la risquer et de la perdre. Qui de nous n'a pas, au contraire, cette secrète ambition, ce légitime orgueil d'une fin digne de nos efforts, de nos lutttes et de nos sacrifices, librement et ardemment consentis ? »⁵⁴³. La carrière aéronautique souhaitée doit se solder par la mort dans l'exercice du métier, forme ultime du renoncement. Apogée de carrière que Mermoz a atteint puisque, un peu plus d'un an après avoir produit un discours célébrant le métier de pilote, il s'est tué à bord d'un hydravion.

forces, jouer symboliquement son existence pour gagner enfin ce surcroit de sens qui rend la vie plus pleine »(p.11). L'homme sans qualité serait le citoyen ordinaire en quête de sens.

⁵⁴¹ Air Union, Tome 2..., op cit., p. 33.

⁵⁴² Air Union, Tome 2..., op cit., p. 33.

⁵⁴³ Air Union, Tome 2..., op cit., p. 33.

Pour conclure, le mythe du métier de pilote procède d'une construction sociale tirée de plusieurs éléments. Le mythe originel d'Icare et la symbolique du vol donnent au pilote l'image d'une surhumanité. Les essais littéraires exaltent la réalité du métier, jusqu'aux pilotes eux-mêmes qui en produisent une image magnifiée. Il n'a fallu qu'une composition synchronique de ces éléments pour construire un mythe ou encore être à l'origine du procès de mythification, à un moment historique donné.

III - DE LA PERENNISATION DU MYTHE : LA PLACE DU RISQUE PROFESSIONNEL

La tâche que l'on s'est ici assignée consiste en un essai d'objectivation des discours relatifs aux circonstances de l'exercice professionnel comme « évocations sacralisantes »⁵⁴⁴ qui ont pour effet d'entretenir le caractère mythique d'un métier. La question de la pérennisation du mythe est particulièrement sensible, notamment au moment où le groupe professionnel traverse une crise du et en devenir, qui prend toute son acuité chez les pilotes de ligne. Dans les paragraphes précédents, on a pu lire que le risque et la prise de risque ont contribué à mythifier le métier, qu'en est-il du risque ? Constitue-t-il un support permettant au mythe de perdurer ? D'autres éléments mythifiant sont-ils générés par le groupe professionnel ? Par l'opinion publique ?

1 - Prise de Risque et surhumanité : une figure du métier de pilote pérenne?

Une interrogation sur le risque soulève un questionnement, dont les réponses ne peuvent être trouvées seulement dans l'analyse sociologique et nécessitent de mobiliser les apports des discours philosophiques.

⁵⁴⁴ Claude GRIGNON, « Triste Topique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, p. 32.

1-1 - Définition du risque

Selon le Petit Larousse illustré « risque » signifie danger, péril, inconvénient possible. Le Petit Robert tend à confirmer cette acception, le risque est un danger plus ou moins prévisible. Au contraire, « le *tramater* italien souligne dans le terme *risque* la référence à un danger lointain, dans le terme *péril* un danger proche »⁵⁴⁵. Cette dernière acception du terme *risque* semble intéressante à retenir car elle reflète la réalité du métier de Pilote. Dans l'exercice de son activité professionnelle, le risque encouru est aléatoire et non imminent. Il est d'autant plus aléatoire que l'exercice professionnel tend à le minimiser pour le rendre presque improbable dans un souci sécuritaire. Néanmoins, le risque ne demeure pas totalement écarté et se mesure alors à la catastrophe, aérienne en l'occurrence. On se situerait alors dans une situation paradoxale où à la fois le souci sécuritaire et la recherche de sécurité sont prégnants mais la prise de risque reste exaltée avec son corollaire l'accident et la mort. La catastrophe met alors en exergue les « limites de la gestion du risque où l'ironie du sort n'est plus liée à une fatalité divine »⁵⁴⁶ mais bien à l'impuissance de la rationalité objective qui concourt à déterminer toutes formes de risque. L'accident de l'A320 du Mont Saint-Odile en janvier 92 s'impose ici comme une exemplification typique. L'informatisation poussée de cet avion visait bien à minimiser tout risque d'accident et « si la chute d'un A320 est devenue une affaire grave, c'est qu'elle vient ébranler notre foi dans le progrès »⁵⁴⁷, et que la gestion des risques ne permet toujours pas de neutraliser l'impondérable. « Dans un monde qui affiche glorieusement une rationalité croissante, l'accident constitue le rappel cinglant des limites du savoir et énonce de façon violente la possibilité de l'imprévu et de la mort, la seconde étant la figure extrême de la première »⁵⁴⁸. Cet accident frappe d'ailleurs l'univers aéronautique et reste marqué dans la mémoire collective. C'est

⁵⁴⁵ Ivar et Alexandra ODDONE, « Risque et Démocratie », *Prévenir*, n°24, 1er semestre 1993, p. 157.

⁵⁴⁶ Henri-Pierre JEUDY, « Catastrophe et ironie du sort », *Prévenir*, N°24, 1er semestre 1993, p. 76.

⁵⁴⁷ Victor SCARDIGLI, « Piloter un avenir digital... », *op cit.*, p. 97.

⁵⁴⁸ Pierre LACOUMES, « Construction sociale des risques et contrôle du vivant », *Prevenir*, n°24, 1er semestre 1993, p. 24.

avec récurrence que les pilotes interviewés l'évoquent, invoquant diverses causes explicatives qui traduisent leurs préoccupations sécuritaires mais fournissent aussi des éléments réflexifs sur les limites de l'action humaine.

L'accident est expliqué par une mauvaise gestion des automatismes :

« Le pilote se repose trop sur des automatismes, c'est l'accident du Mont Saint-Odile, s'il avait mieux contrôlé ce qui se passait, l'accident aurait été évité »(PP-IFR, Travail aérien).

Par une inexpérience des avions de nouvelle génération :

« C'est par exemple, l'accident du Mont Saint-Odile, il y a autre chose que piloter à la théorie, j'appelle ça à la théorie. Les pilotes auraient dû se rendre compte que l'avion avait une position difficile, mais ils étaient trop jeunes dans le métier, trop jeunes sur l'avion » (PL, Transport Aérien).

Par une mauvaise coordination des membres de l'équipage :

« C'est le problème de l'expérience relative de deux membres d'équipage à deux, c'est le problème de l'accident du Mont Saint-Odile, à la lumière de l'accident, en particulier pour l'équipage à deux, on vérifie que les deux ne sont pas débutants sur la machine » (PL, Transport Aérien).

« Dans le travail en équipage, à deux avec les check, l'un commande, l'autre exécute, le premier vérifie que l'autre fait bien, tout est comme ça, le Mont Saint-Odile, c'est en fait un ensemble d'erreurs, mais celle là est intervenue »(PP-IFR, Transport Aérien).

1 - 2- Représentation du risque professionnel

Le travail historique réalisé dans le deuxième chapitre fournit des éléments sur ce que le risque peut et a pu signifier à travers l'histoire du métier⁵⁴⁹. A l'époque dite héroïque, le risque est d'abord une prise de risque qui se mesure à la mort. On rappellera les propos de René Quinton qui affirmait que « l'Aviation existera quand il se tuera un aviateur par jour ». D'une mémorisation individuelle des risques encourus, il s'est ensuite opéré une mémorisation collective (par le biais

⁵⁴⁹ On reprendra ici dans un souci comparatif, le travail réalisé par Ivar et Alessandra Oddone, op cit., Les auteurs ont « inventer un conte sur ce que le risque a signifié à travers l'histoire de l'homme ».

des productions littéraires, ou encore de la manifestation qu'en font les pilotes). Il est dès lors proposé une ou plusieurs réponses pour palier les dangers ou au moins en réduire l'occurrence. Les modifications techniques apportées aux avions et les changements dans les techniques de pilotage ont contribué et contribuent toujours à minimiser les risques. Sur ce point, le pilotage aux instruments a fortement concouru à limiter le facteur météorologique dans la cause des accidents. De plus, la gestion automatisée des contrôles techniques va réduire les défaillances mécaniques. Cependant, le risque perdure et « il ne serait pas raisonnable de prétendre qu'aucune profession ne comporte pas par elle-même plus de risques qu'une autre, en ce qui tient aux chances statistiques de mourir »⁵⁵⁰. Aussi, s'agit-il de s'interroger sur les risques actuellement encourus par les pilotes ? Quels discours tiennent-ils sur la question du risque ?

Le risque, comme risque d'accident, n'est pas systématiquement perçu comme une dimension essentielle du métier⁵⁵¹. Même si au demeurant, « le pilote est initié au risque. Il apprend à maîtriser ses émotions et ses angoisses face à un incident grave, à enchaîner les gestes et les actions qui sont censés remédier à la situation risquée à laquelle il sera peut-être un jour confronté. Cet « exorcisme du pire » participe pleinement de l'effort de rationalisation du risque »⁵⁵². D'ailleurs, l'un des pilotes interviewés affirme avec véhémence que le risque existe et il s'emploie à le rappeler :

« Le problème c'est que dès qu'on est fatigué ou que l'on travaille dans de mauvaises conditions, on pense très rapidement à l'accident, moi en particulier. Je sais que si tel point de la réglementation n'est pas respectée⁵⁵³, je sais que si je fais l'impasse, je sais que je m'expose à tel type d'accident. Et l'impression que j'ai avec les gens qui eux font les impasses, ils ne veulent pas le dire, mais on le voit bien mais c'est qu' eux ils ne pensent pas à l'accident. Ou en tous cas s'ils y pensent,

⁵⁵⁰ Michel DEGUY, « Le risque tout », *Esprit*, n°1, 1965, p. 111.

⁵⁵¹ Cette dimension est moins présente, ou moins évoquée par les pilotes de travail aérien, elle l'est beaucoup plus par les pilotes de ligne, ayant le titre aéronautique.

⁵⁵² Caroline MORICOT, « la passion d'Icare, perception du risque et enjeux sécuritaires en aéronautique », article pour la revue *Soziale Welt*, paru en janvier 1994, p. 4.

⁵⁵³ Evoque implicitement, la M.E.L, et ne l'accepte pas dans l'exercice professionnel.

ils disent non c'est très peu probable alors que pour moi le fait de faire l'impasse c'est l'accident pratiquement » (PL, travail aérien).

Dans la relation au risque, les représentations jouent un rôle considérable. L'objectivité du risque devient difficile à mesurer et c'est son vécu subjectif qui préside à sa perception. Certains pilotes ne l'évoquent pas comme si le risque existait peu, d'autres au contraire en font de longs développements (les pilotes de ligne) :

« ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de risques, ça serait malhonnête. Un avion qui vole, c'est une injure à la face de dieu et de temps en temps, il y en a un qui se crash, les journalistes en font alors des gorges chaudes. Mais il ne faut pas oublier que ce sont des hommes qui pilotent. Et les systèmes mécaniques ont des faiblesses. Mais vu le nombre de vols, le nombre de victimes reste très faible. Il y a plus de gens tués par bateau ou train. Toutefois, les accidents d'avions sont toujours couverts par les médias. Mais, même si le niveau de sécurité est élevé, il ne faut pas faire croire aux gens que la sécurité est établie, c'est faux et c'est malhonnête. Je dis aux gens ce qui est fabuleux, c'est de se dire qu'il y a autant de réussite avec les avions mais qu'il reste un prix à payer et ce prix c'est que de temps en temps quelque chose ne marche pas. Dans le domaine spatial, c'est la même chose, il reste toujours des ratés et des catastrophes inévitables, de la même manière depuis que l'homme se déplace sur l'eau, il arrive toujours que des bateaux chavirent. Il faut tout faire pour que le risque soit minimisé mais la sécurité à 100% n'existe pas, dans le même sens, on ne peut pas avoir sur un chantier, aucun accident de travail, c'est impossible. Donc pour minimiser les accidents, on analyse, on fait beaucoup d'enquêtes, on définit des procédures, on apprend beaucoup grâce aux accidents, et malgré cela, la sécurité n'est jamais gagnée, c'est une lutte de tous les jours. Il faut pouvoir en parler librement, c'est sûr que c'est un risque inhérent au métier, et pour un pilote de formule 1, c'est pareil, ils savent qu'ils ont 9 chances sur 10 de s'empaler mais nous dans notre métier, on a quand même beaucoup de chance d'arriver intact puisque le transport aérien commercial a fait des progrès après la deuxième guerre mondiale, il y a des progrès, mais on ne peut pas dire que c'est gagné... On doit rester en alerte, sur le qui vive, on peut être amené à faire face à une situation dégradée, tout baigne, et 2 minutes après, on peut être confronté à une situation dégradée, comme une dépressurisation. On peut avoir à faire à un feu de réacteur ou de cabine en vol, c'est ce qu'on redoute le plus,

un feu de cabine. On ne sait pas, en général, ça ne s'est jamais bien passé, le feu à bord, c'est ce qu'on craint le plus, il y a un niveau de sécurité et de performance mais qu'il faut savoir conserver » (PL, transport aérien).

Le risque est une réalité professionnelle qu'il s'agit de ne pas occulter :

« Il y a des risques qui sont inhérents à un vol trop long, un stress important qui peuvent aller des problèmes familiaux, à des problèmes professionnels. A l'heure actuelle, je dirais des problèmes compagnies, les gens sont un peu inquiets du devenir d'Air France donc ça se ressent pas forcément dans leur façon de travailler mais dans leur attitude. On sent des petits travers un peu atypiques, les gens sont un petit peu inquiets. C'est un métier notamment pour les pilotes, où il faut être à 100% dans le cockpit, il ne faut pas avoir la tête en l'air, et il n'y a pas de doute quand on a des soucis, on a la tête en l'air alors qu'il faut être à 100% dans le cockpit, quand je dis 100%, c'est chaque instant, il y a une chose à voir, une chose à surveiller. Quand vous pensez à autre chose vous pouvez oublier, quelque chose de sans importance peut devenir importante. Et puis il y a aussi le poids de l'accident, entre guillemets, c'est-à-dire que la plupart des accidents ces dernières années ça a toujours été entre guillemets la faute du pilote. Soit c'est une erreur professionnelle ou alors un excès de fatigue, un excès de stress, qui a fait qu'il n'a pas réagi à 100% normalement au moment où il devait le faire » (PL, transport aérien).

La récurrence de l'évocation des risques par les pilotes de ligne signifie-t-elle que ces pilotes éprouvent davantage un relatif sentiment d'insécurité ? Ou alors que l'énonciation d'un risque contribue à valoriser leur activité ? Cette valorisation peut-elle les avantager lors de la transaction salariale ? Le risque n'est-il pas un élément de la rhétorique professionnelle énoncée pour maintenir des avantages salariaux ? Aussi, logiquement sommes-nous amenés à nous poser la question de la réalité du risque.

1-3 - Un risque mesuré

Peut-on mesurer objectivement le risque, ce qui revient à poser la question de la réalité du risque ? Bien souvent, déterminer objectivement le risque ne

représente guère de difficultés, « il en est ainsi toutes les fois que le risque peut être assimilé à une fréquence »⁵⁵⁴. Le risque moyen est défini alors comme une proportion entre une pratique et les accidents mortels résultant de cette pratique. « L'aéronautique est un des domaines où l'analyse, la quantification, les statistiques, l'expérience..., en un mot, la gestion du risque est la plus développée, avancée : avec une part un projet sécuritaire construit et rodé (du point de vue de la prévention comme de la réparation) et avec d'autre part, l'usage de méthodes d'analyse et d'évaluation probabiliste des risques »⁵⁵⁵.

Cependant, la notion de risque « s'appuie très naturellement sur l'évaluation intuitive de fréquence et les évaluations individuelles sont toujours plus ou moins subjectives, soit par manque d'informations, soit par distorsion de l'information »⁵⁵⁶. Cette valeur estimée du risque ne s'avère pas objective et de fait ne revêt pas le même sens pour tout à chacun. De fait, le risque statistique d'une pratique peut être minimal et pourtant, cette pratique continue d'être qualifiée de risquée. On reprendra ici l'exemple de Casamayor, « le risque statistique dont on peut indexer les voyages en avion est infime. Cependant nombreux sont encore les passagers qui éprouvent une impression désagréable. L'avion est toujours l'avion. Les morts d'autrefois prennent encore une hypothèque sur les passagers d'aujourd'hui »⁵⁵⁷.

Une « approche méthodique de l'aléatoire est possible »⁵⁵⁸ par l'accroissement des connaissances objectives sur une pratique répétée et régulière. « Pour le premier aviateur qui a traversé l'Atlantique, le risque statistique n'était ni petit ni grand, il n'existait pas. Le risque, s'il en prenait un, n'était pas un risque statistique...les résultats sont proclamés pour la millième traversée, après le

⁵⁵⁴ Philippe LAZAR, « La mesure de l'incertitude », *Esprit*, n°1, 1965, p. 7.

⁵⁵⁵ Caroline MORICOT, « la passion d'Icare, perception du risque et enjeux sécuritaires », *op cit.*,

⁵⁵⁶ Philippe LAZAR, *idem*, p. 10.

⁵⁵⁷ CASAMAYOR, « Les voix de l'action, enquête », *Esprit*, n°1, 1965, p. 225.

⁵⁵⁸ Philippe LAZAR, *idem*, p. 15.

millionième kilomètre, c'est la loi du pluriel. Le recordman, au contraire lutte avec le moteur, avec le vent, avec la température, avec la distance, avec la fatigue. Il est soumis à la loi du singulier. Qui prend le risque ? Le premier homme-oiseau ou ses innombrables successeurs ? Et si eux aussi le prennent, est-ce le même ? ...Lindbergh est encore vivant. Le risque est grand pour les autres, pour les spectateurs qui attendaient haletants et angoissés »⁵⁵⁹. Par contre, Lingberg compte tenu de l'équipement de son appareil affirmait que le risque était minimal.

Quoi qu'il en soit, on peut retenir que l'aléatoire est mesurable et que le risque devient prospectif. Les divers travaux ou études réalisées sur les accidents aériens en transport public mettent en exergue que « depuis 30 ans, de manière presque constante, la perte moyenne annuelle d'avions est d'environ 13... »⁵⁶⁰. D'autres données prenant en compte les activités de transports irréguliers corroborent l'idée d'une sécurité des transports aériens. Au total, on dénombre « 0,3 passager tué pour 100 millions de passagers km »⁵⁶¹.

Statistiques « sécurité, sûreté » de l'OACI

Transport régulier

1989 : 27 accidents et 817 victimes

1990 : 25 accidents et 495 victimes

1991 : 56 accidents et 653 victimes

Transport irrégulier

1989 : 38 accidents et 523 victimes

1990 : 26 accidents et 146 victimes

1991 : 26 accidents et 385 victimes

⁵⁵⁹ CASAMAYOR, idib, p. 225.

⁵⁶⁰ Assises nationales des pilotes de lignes et des navigants de l'aviation, 1990.

⁵⁶¹ Jean BELLOTI, « Transport aérien an-0... », op cit., note de bas de page.

Historiquement, le niveau de sécurité s'est nettement amélioré au fil des ans puisque l'on est passé de 590 tués en 1947 pour un million de passagers transportés à une moyenne de 600 tués à la fin des années 80 pour un milliard de passagers transportés. Cependant, il semblerait que depuis les dix dernières années, la progression du taux de sécurité soit pratiquement nulle comme si en matière de risque on avait atteint l'incompressible. Toutefois, en observant les causes des accidents, on peut noter qu'ils sont dus pour 72,5% aux « facteurs humains », 17% dont 2,5% dus à des défauts de maintenance, 5% à des conditions météorologiques défavorables et 5% au contrôle aérien. En se remémorant les analyses historiques, on imputait davantage les accidents et incidents aéronautiques à des problèmes techniques et des conditions météorologiques défavorables. Or, on observe un déplacement des causes vers une responsabilité humaine que l'on dénomme dans le milieu aéronautique « facteurs humains ». Face à un changement de la nature du risque, les pilotes développent des attitudes défensives comme peuvent le faire les ingénieurs confrontés au risque technologique⁵⁶². Denis Duclos affirme qu'en « cas de crise ouverte ou d'accident majeur, il s'agit pour les institutions de fabrication et de gestion de détourner systématiquement les suspicions vers l'opérateur »⁵⁶³ avant même que les causes de l'accident soient énoncées. Même si les pilotes reconnaissent l'occurrence des erreurs humaines, dans les causes des accidents, à chaque accident, on remarque qu'ils refusent de porter la responsabilité avant que le bureau enquête-accident en ait analysé les causes. Souvent, les pilotes dans leur première analyse⁵⁶⁴ reportent la suspicion sur le niveau technique de l'avion. Ils n'éluent jamais la défaillance technique dans la survenance de l'accident.

⁵⁶² Denis DUCLOS, « Les ingénieurs et le risque technologique », *Sociologie du travail*, 3/89, pp. 335-352.

⁵⁶³ Denis DUCLOS, *idem*, p. 53.

⁵⁶⁴ A chaque accident, un membre du Syndicat National des Pilotes de Ligne est systématiquement interrogé par les journalistes à chaud, comme si leur professionnalité leur permettait de préjuger avant la lettre des causes de l'accident.

Au fur et à mesure que les réponses deviennent plus riches et plus complexes, au danger en soi, s'ajoute le risque de répondre de façon inadéquate. Et quand « bien même le risque reste le même, les possibilités de répondre différemment se multiplient parce que les connaissances des différentes situations possibles augmentent. La certitude d'une réponse adéquate se modifie très souvent en proportion inverse des connaissances »⁵⁶⁵. Ce dernier point semble constituer la pierre d'achoppement entre pilotes et ingénieurs chargés de la conception des avions, qui prend toute son acuité avec l'élaboration de l'A320. En effet, avec ce type d'avion de nouvelle génération, « les savoirs et savoir-faire de l'ingénieur inscrit dans la technologie informatique tendent à remplacer ceux du commandant de bord »⁵⁶⁶. Sur cet avion, « l'ordinateur devient le maître du jeu ; il ne donne en exagérant, l'information au pilote que pour information, précisément car il a déjà réagi au signal venu du capteur et adopté les mesures en conséquence, avant même que le pilote ait pu réagir »⁵⁶⁷. On limiterait ainsi le champ des actions possibles faisant penser au pilote qu'il n'est là que pour surveiller et intervenir en cas de défaillance. Mais dispose-t-il des informations pour réagir à bon escient ? De plus, cet ordinateur décide de limiter les possibilités de manoeuvre de l'avion en situation de catastrophe : ainsi un avion qui décroche sera-t-il récupéré seulement dans les limites du tolérable calculées d'avance ? Absurde disent les pilotes, puisque à situation extraordinaire risques extraordinaires : faux répondent les ingénieurs qui affirment que l'avion ne décrochera jamais et même si cela se produisait « le cerveau-commande » ramènerait l'appareil en douceur dans les conditions normales de vol. Ces premiers éléments sur l'introduction de l'informatisation marquent un questionnement à mener : le risque de réponses inadaptées ne reporte-t-il pas sur le pilote les causes des accidents alors qu'il s'agissait par ces nouvelles technologies de minimiser les risque aériens comme risque d'accident. Nous

⁵⁶⁵ Bernard VIOLET, *Attachez vos ceintures, la vérité sur la sécurité aérienne*, p. 161.

⁵⁶⁶ Alain GRAS, « Le pilote, l'écran et la secrétaire », *Futuribles*, nov 86, p. 41.

⁵⁶⁷ Alain GRAS, *idib*, p. 41.

reviendrons plus longuement, dans le chapitre qui suit, sur les rapports des pilotes aux avions de nouvelle génération.

Par ailleurs, l'OACI reconnaît la persistance de deux risques aériens inhérents aux impondérables de la nature : « le cisaillement de vent » et le « risque aviaire ». Le cisaillement de vent résulte d'un changement brutal de vitesse et de direction du vent sur une très courte distance réduisant brutalement l'écoulement de l'air sur le profil de l'avion et provoquant alors un « décrochage » de l'appareil ou une impossibilité pour l'avion d'être suspendu dans l'air. « Une étude de l'Académie nationale des sciences releva 27 incidents de cisaillements de vent ou même d'accidents, entre 1964 et 1982, faisant 491 victimes »⁵⁶⁸. Le risque aviaire résulte de l'occupation des aéroports par des milliers d'oiseaux qui peuvent percuter les avions et provoquer des dommages importants au niveau des réacteurs mettant en péril la sécurité du vol. L'accident du Falcon 20, au début de l'année 95, est en premier lieu expliqué par l'ingestion d'oiseaux par le réacteur qui est devenu alors inutilisable. Pour tenter de minimiser ces risques, seules des actions préventives sont développées, surveillance au moyen de radar météo des phénomènes de cisaillement de vent et mise en place de plusieurs types de systèmes pour faire fuir les oiseaux. *In fine*, ces dispositifs contribuent à rendre peu probables les risques d'accidents résultant de ces phénomènes. Ces deux formes de risque restent davantage « une potentialité théorique qu'une réalité pratique »⁵⁶⁹.

A ce niveau d'avancement du travail réflexif, on peut conclure que le risque d'accident, mesuré au sens propre comme au figuré, reste statistiquement faiblement probable. Il résulte essentiellement de la défaillance humaine. Aussi, la responsabilité des pilotes devient au coeur de la problématique sécuritaire.

⁵⁶⁸ Bernard VIOLET, *Attachez vos ceintures, la vérité sur la sécurité aérienne*, p. 177.

⁵⁶⁹ Denis DUCLOS, « Les ingénieurs et le risque... », *op cit.*, p. 337.

Comment comprendre et actualiser la place du risque dans la légitimité du métier? Peut-on légitimement parler d'un risque professionnel ?

2 - De la rémanence du risque ?

Le prestige, conféré au risque pris et à la prise de risque des pilotes, a contribué à la production d'un héroïsme moderne de l'audace et interroge sur sa signification. Comment comprendre que dans une société qui exalte la sécurité, le risque et la prise de risque puissent rester prestigieux ? « Le risque serait-il une spécialité réservée à certains métiers, certains types d'hommes, certaines situations ...Où se trouve un risque de qualité ? »⁵⁷⁰ .

2 - 1 - Le risque, légitimité et acceptation

Le risque n'a pas toujours été une raison d'anoblissement pour ceux qui y sont exposés. Au contraire, l'affirme Paul Thibaud : « la marquise de Sévigné écrivait à sa fille : j'ai douze charpentier en l'air qui lèvent ma charpente, qui courent sur les solives, qui ne tiennent à rien, qui sont à tout moment sur le point de se rompre le cou, qui me font mal au dos à force de les aider d'en bas. On songe à ce bel effet de la Providence que fait la cupidité et l'on remercie Dieu qu'il y ait des hommes qui pour douze sous veulent bien faire ce que d'autres ne feraient pas pour cent mille écus. Ainsi, les risques pris pas les charpentiers ne font que prouver le peu de prix de leur existence »⁵⁷¹ . A l'inverse, il arrive aussi que le risque inhérent à une profession soit une source de fierté pour ceux qui l'exercent, il devient alors un des fondements de l'honneur corporatif (les mineurs, les marins, les pilotes...). Cependant, pour Paul Thibaut, « on a souvent utilisé démagogiquement le risque pour masquer l'imprévoyance voire des insuffisances techniques...Mermoz ou Guillaumet franchissaient les Andes avec

⁵⁷⁰ Jacques SARANO, « Le jeu et l'enjeu », *Esprit*, n°1, 1965, p. 158.

⁵⁷¹ Paul THIBAUD, « Le péril et la gloire », *Esprit*, n°1, 1965, p. 77.

des avions qui plafonnaient plus bas que les sommets. Se lancer dans une telle aventure, c'était compter fort peu sur les progrès mécaniques, être prodigue de la vie des équipages afin de réduire les frais de recherches. A la limite, on se méfiera du risque de ceux qui l'exaltent ou de ceux qui le supportent...car dans un monde qui ne met rien au-dessus de la vie, la risquer est un non-sens »⁵⁷². L'analyse de la prise de risque que produit Thibaut nous apparaît cynique puisqu'il met en évidence que le risque et la prise de risque ont besoin d'être justifiés par des intérêts économiques, politiques voire même par l'incompétence de certains dirigeants, le risque étant alors le signe d'une oppression, d'inhumanité, d'abjection. Dans le prolongement de Thibaut, David le Breton dans son ouvrage « Passion du risque » se propose d'explicitier les comportements risqués comme une pratique ordalique qui vise à donner sens à la vie ou au moins d'en vérifier la valeur. La mort constitue la contre partie de la prise de risque : si elle ne survient pas lors de cette prise de risque, l'individu devient assuré de la valeur de son existence, accordée par une puissance céleste.

Quoi qu'il en soit dans notre société assurantielle la prise de risque reste valorisée. Le risque est un moyen d'appréhender des catégories de pratiques spécifiques : des pratiques professionnelles (Bâtiments et travaux publics, métiers de la police, métiers du travail social ou de l'enseignement) mais aussi des pratiques sportives (traversée de l'Atlantique à la nage pour mentionner le dernier événement médiatisé). Le risque est un outil conceptuel d'analyse de la réalité. Quelle compréhension de la rationalité, de la technique, des intérêts et avantages symboliques et matériels, est supposée quand on parle de risque professionnel ?

⁵⁷² Paul THIBAUD, *idem*, p. 79.

André Dumas propose quelques pistes de réflexions, tout en admettant que la sociologie ne peut montrer que l'existence d'une consommation du risque⁵⁷³ sans toutefois renseigner sur les fondements du prestige de cette consommation. Il est ainsi avancé que « l'homme moderne à partir du moment où il a cessé de considérer le courage comme une obligation s'imposant à tous »⁵⁷⁴ a du même coup exalté le risque en soi, en a fait une vertu, un devoir d'état réservé à certaines corporations, faisant ainsi baigner la société dans une considération collective pour le risque. Toutefois, la considération collective porte peu sur le risque sans contrepartie, le risque gratuit, le risque pour le risque mais elle porte davantage sur « le risque de...pour »⁵⁷⁵, le risque orienté. Or les vertus assignées à l'aviation au début du siècle ont exalté la prise de risque des pilotes et leur ont conféré alors une image auréolée. Le dessein attribué à l'aviation française était grandiose : « l'aviation rendrait caduque les frontières et rapprocherait les hommes, elle ferait reculer la pauvreté, l'incroyance et l'isolement des civilisations...on concevait pour l'avion des usages mondiaux et universels »⁵⁷⁶. Par conséquent, la prise de risque pour le progrès et l'épanouissement de l'humanité donne alors aux pilotes une figure d'héroïsme qui le distingue de « l'homme sans qualité ». « Et parmi tous les risques que l'on peut prendre alors le risque suprême est d'avoir à préférer un jour le sens de la vie à la vie même, à mourir pour donner sens à quelque entreprise vivante »⁵⁷⁷. Ainsi, les pilotes en s'investissant dans des missions aériennes au si noble but, devenaient des démiurges des temps modernes.

⁵⁷³ Une « étude sociologique a peu de chances de donner des résultats satisfaisants car elle traite forcément du risque comme d'une compensation hygiénique engendrée par une civilisation moderne de la sécurité. Elle nous explique pourquoi les assurances sur la vie appellent l'alpinisme, les corridas ou les courses automobiles, tout comme les explorateurs seraient les produits évidents des paysages trop civilisés. Le risque opérerait une fonction de décongestion sociale », André DUMAS, « Promesses... », *op cit.*, p. 207.

⁵⁷⁴ André DUMAS, *idem*, p. 210.

⁵⁷⁵ Francis JEANSON, « C'est entre hommes seulement », *Esprit*, n°1, 1965, p. 88.

⁵⁷⁶ Emmanuel CHADEAU, *De blieriot à Dassault, Histoire de l'industrie aéronautique en France*, p. 31.

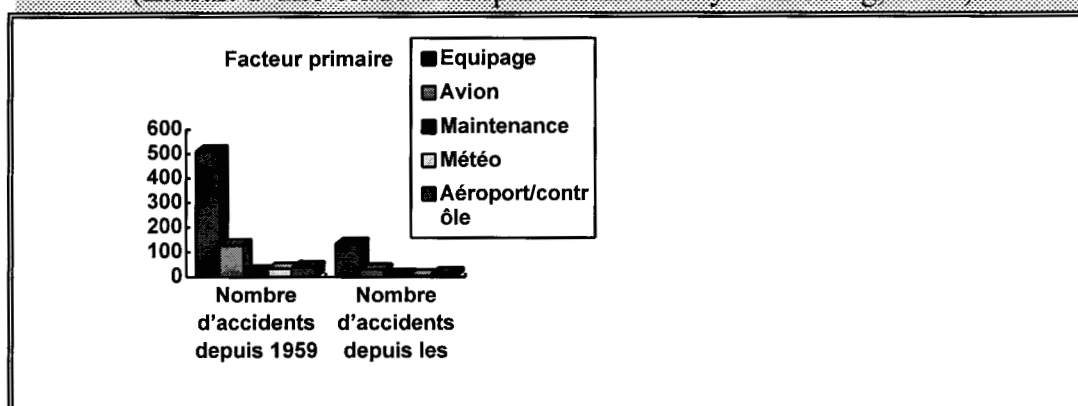
⁵⁷⁷ Francis JEANSON, *idem*, p. 90.

Puis, les mutations et évolutions techniques modifieront l'image héroïque du pilote. Dans son ouvrage « Mythologie » Roland Barthes évoque le passage du pilote-héros au pilote robot, le « jet-man » est venu remplacer le pilote-héros qui se « singularisait par toute une mythologie de la vitesse sensible, de l'espace dévoré, du mouvement grisant » alors que l'homme-jet appartient « à une race nouvelle de l'aviation plus proche du robot que du héros »⁵⁷⁸. Le risque est présenté comme de moins en moins l'effet d'un affrontement direct avec les impondérables de la nature mais simplement une marge laissée par la négligence de la technique, de l'organisation ou même de la défaillance humaine.

2 - 2 - Le risque de défaillance humaine

L'insistance à parler des « facteurs humains » traduit bien cette réalité, lorsque l'on affirme haut et fort que 70% des accidents sont « attribuables à l'équipage », la profession réagit puisque l'image du métier de pilote est directement atteinte.

Figure 1 : Causes primaires d'accidents
(Extrait d'une étude du département Safety de Boeing, 1992)



Il y aurait ainsi une évolution factuelle du risque : au départ la fiabilité peu éprouvée de la machine en fait la cause première des risques aériens. Puis la fiabilité augmentant la cause explicative se déporte sur l'opérateur en l'occurrence

⁵⁷⁸ Roland BARTHES, *Mythologies*, Editions du Seuil, collection Points, p. 94.

le pilote. Le risque premier est humain et non plus technique ou météorologique. Cette reconnaissance de la totale défaillance humaine est historiquement intervenue à l'analyse d'un accident, intervenant après une panne mineure qui à elle seule ne pouvait expliquer le crash (Cf. encadré).

« Un accident est à l'origine d'une reconnaissance pleine et entière de la responsabilité humaine et par là même a impulsé des cours sur les facteurs humains, c'est celui d'un Lockheed 1011 Tristar d'Eastern Airlines, survenu le 29 décembre 1972. La communauté internationale aéronautique s'est émue du fait qu'un avion, présentant seulement une panne mineure, lampe de signalisation de train d'atterrissage avant grillée, pouvait, de par le comportement de son équipage, aller jusqu'au sol et s'y cracher, causant la mort de nombreuses personnes. La panne est simple. Une fois le pavé contenant les deux lampes enlevé, on constate qu'elles sont grillées. On les remplace mais il est impossible de remettre le pavé en place. On se focalise sur ce problème. L'équipage est entrain de discuter lorsque l'alarme d'altitude résonne indiquant une déviation de l'altitude sélectionnée supérieure à 250ft. Mais aucun des trois membres de l'équipage ne réagit et rien n'est fait pour corriger cette perte d'altitude. L'équipage reste focalisé sur le problème de train. Tout le monde s'en tient là. Lorsque soudain le copilote fait une remarque concernant l'altitude sous forme de question, semble-t-il provoquée par l'alarme de la radio altitude : " nous avons fait quelque chose à l'altitude ? et le commandant de bord répond : " Comment ? " Le copilote insiste : " nous sommes toujours à 2000ft, n'est ce pas ? ". Le pilote s'aperçoit alors de la faible altitude de l'avion. Peu après, l'alarme de la radio altitude retentit de nouveau et quelques secondes plus tard l'avion s'écrase ».

Il faut alors s'interroger sur les motifs de l'accident. Pourquoi des pilotes parfaitement entraînés, contrôlés régulièrement, et n'ayant pas a priori envie de crasher un avion en arrivent néanmoins à être responsables de blessures et morts, à ce résultat ? Comment auraient-ils pu éviter les pièges qu'une succession d'événements leur a tendu ?

- à propos de " succession d'événements ", cet accident est assez typique de ce phénomène, appelé en général " chaîne d'erreurs ", qui fait qu'un accident n'arrive jamais brutalement mais est la conséquence d'un enchaînement de faits, de circonstances, de comportements, chacun en soi relativement banal et ne portant à conséquences graves, mais dont l'accumulation conduit à la catastrophe lors de l'apparition du dernier fait.

Que s'est-il passé cette nuit-là ?

- la nuit est claire, calme, belle. Aucun problème météo ne perturbe la douceur de ce vol de " routine " et rien n'incite à une vigilance particulière.

- l'incident du train est mineur en soi. On va pouvoir le résoudre facilement. Oui mais ça fini par être énervant ce fichu pavé qui ne veut pas se remettre en place. Chacun veut essayer et pense qu'il trouvera l'astuce que le collègue n'a pas trouvée. Il aura plus de chance, il sera plus adroit.

- l'équipage n'a pas réagi à l'alarme de déviation d'altitude de 250ft mais c'est une alarme discrète et l'équipage totalement absorbé par le problème, l'a éventuellement entendue mais pas écoutée ". (Eddy Racca, Facteurs humains et aviation générale, Info-pilote, Février 1994)

Par l'analyse des accidents, ce sont les pratiques professionnelles des pilotes mais aussi leur situation de travail qui sont l'objet d'études. Ainsi, est-il démontré que la routine, la facilité du vol, la concentration sur un seul problème, la dérogation aux règles ont contribué dans le cas exposé ci-dessus à transformer un incident mineur en accident majeur. Une étude plus détaillée du facteur équipage ou « facteur humain » dans l'aviation civile révèle que l'accident est causé par « des réactions erronées (28,7%), l'incompétence (15%), maladresse et inattention (13%), imprudence (7%), facteurs physiologiques ». Au total, la notion de facteurs humains peut « servir à rendre intelligibles certaines causes d'accidents et plus généralement celles à l'origine de dysfonctionnement divers. Mais associée à celle d'erreur humaine, elle est souvent focalisée sur les déficiences de l'acte individuel de travail et porte sur le caractère irréductible de la défaillance humaine »⁵⁷⁹. « Les facteurs humains représentent ce qui s'extériorise dans un événement appelé incident, accident, catastrophe. Ils s'extériorisent comme la cause dominante, déterminante de l'événement comme le comportement inadéquat, dangereux anormal générateur de cet événement »⁵⁸⁰.

Cependant, parler de « facteurs humains », c'est aussi euphémiser l'erreur humaine ou l'erreur de pilotage comme pour symboliquement préserver l'image sociale du pilote. Avec une réticence certaine, l'approche pédagogique des facteurs humains a été récemment adoptée en France, au début de l'année 93, semble-t-il pour le groupe Air France. Elle consiste « à présenter les divers points de vue à faire découvrir ou reconnaître des vérités parfois connues mais non exprimées ou exprimables »⁵⁸¹, particulièrement les vérités qui ont trait aux limites de l'action humaine des pilotes et qui posent les jalons du travail réflexif à mener : quelle est la place de l'homme dans le système socio-technique ? Parler de facteurs humains, en dehors même d'euphémiser l'erreur humaine, c'est aussi déporter les causes de l'accident sur l'homme, qu'en est-il alors des défaillances

⁵⁷⁹ Jean HEINZT, « La problématique des facteurs humains », *Société Française*, n°43, avril-juin 1992, p. 32.

⁵⁸⁰ Jean HEINZT, *idem*, p. 36.

⁵⁸¹ Jean HEINZT, *idem*, p. 39.

techniques ? Est-ce à dire que les facteurs techniques sont exclus de l'analyse ou qu'ils sont minimisés au point de reporter la responsabilité sur le pilote, sur l'utilisateur des techniques tellement perfectionnées qu'il n'en est plus envisagé de défaillance !

Dans ce contexte, il est maintenant difficilement tenable pour les pilotes, d'asseoir leur mythe professionnel sur le risque pris. Assisterait-on à une panne du mythe ? Sur quel fondement, sur quel appui le mythe professionnel peut-il s'énoncer ? La perrenité du mythe, qui s'explique par le poids de la tradition, qui est permanence et répétition, malgré le changement et au travers du changement, est confisquée. En reconnaissant et en affirmant la faillibilité des pilotes, en mettant au premier plan l'erreur humaine dans la survenance des catastrophes aériennes, on déporte le risque et la responsabilité du risque sur le pilote lui-même qui avait mis ce risque et la capacité à l'affronter au coeur du mythe. Le pilote se voulait moins faillible, plus apte, plus parfait que le commun des mortels, en un mot davantage capable de gérer les risques. Les récentes théories des « facteurs humains » lui démontrent l'inverse. Pour compenser ses manquements, l'introduction de l'automate s'impose inexorablement. Dans ces conditions, on est à l'aube d'un désenchantement du mythe, même s'il reste insoupçonné par le sens commun.

III- MYTHE PRODIGUE ET DISTORSION D'IMAGE

1 - Mythe prodigué

L'image mythique, sociale et collective du métier, modélisée par l'opinion publique, fait perdurer ce que Bachelard dénomme « un mythe prodigué »⁵⁸².

⁵⁸² Gaston BACHELARD, *La formation de l'esprit scientifique*, Librairie philosophique, dixième édition, 1977, p. 171.

Ce mythe s'érige à partir de quelques stéréotypes : « avantages sociaux, voyages, haute technicité ». Cette image se perpétue par l'action de représentation des pilotes au sens théâtralisé du terme. Le rapport profane professionnel limite le procès de banalisation du métier en cours : le commandant de bord se met en scène pour l'éluder et il trouve auprès des passagers un public conquis par l'inhabituel de la situation (aujourd'hui, un français sur deux n'a jamais pris l'avion) :

« C'est un métier qui est plein d'inconnu, autant quelqu'un qui ne sait pas conduire une voiture, sait à peu près comment se conduit une voiture, autant quelqu'un qui n'est jamais monté dans un avion ou dans un cockpit, se demande comment vous faites là haut pour vous orienter la nuit, dans les nuages, c'est toute une partie d'inconnu vis à vis de notre métier. D'ailleurs les gens, il suffit qu'ils nous posent des questions et qu'on y réponde de façon complète ou de s'y intéresser pour voir qu'il n'y a rien de mystérieux dans notre façon de faire, au contraire d'ailleurs tout est codifié, tout est clair...et puis un passager dans un avion, il perd la notion du temps, il perd la notion de l'espace, il est un peu confiné, et il est presque totalement en fin de compte abandonné à l'équipage qui est devant, et c'est d'ailleurs notre rôle à nous de les ramener, vers une notion de temps et d'espace, pour les fixer dans le temps et dans l'espace régulièrement, parce que le passager, il ne sait pas trop comment on est, dans combien de temps on va arriver, on ne sait pas ce qui se passe devant et on espère que tout se passe bien. Les passagers s'abandonnent un peu quand ils montent dans un avion et c'est pour ça qu'il y a autant de gens qui craignent l'avion, c'est 60 à 65% de notre clientèle...On a sur moyen courrier à deux types de clientèle, les gens qui voyagent peut-être pour la première fois qui partent en vacances, et pour eux prendre l'avion ça a un côté excitant et puis de l'autre côté. Il y a l'homme d'affaires qui a l'habitude de prendre l'avion, qui ne se déplace que pour des raisons professionnelles, qui travaillent même à bord de l'avion et à l'extrême qu'il ne faut pas du tout déranger. Donc on a deux clientèles différentes à bord des avions, il faut osciller, s'intéresser à une partie et ne pas déranger l'autre. Souvent moi je fais une annonce, alors qu'ils n'ont rien demandé de particulier mais je fais une annonce spécialement pour eux, ce qui est un peu faux d'ailleurs, qu'on survole Paris en ce moment, qu'on peut voir la tour Eiffel, qu'on peut voir les Tuileries puis après je demande à l'équipage commercial comment ça a été ressenti et effectivement il y a une partie de l'avion qui était intéressée par ce qui se passait et

une autre partie qui n'avait même pas regardé par le hublot, ça c'est la clientèle moyen courrier. Sur long courrier, c'est différent, je pense qu'on a plus de vacanciers que d'hommes d'affaires qui se déplacent et même eux gardent de la disponibilité pour s'intéresser au vol. Alors que sur moyen courrier, l'homme d'affaires, c'est comme s'il prenait le T.G.V. ou le train, c'est un moyen de locomotion comme un autre, il monte dedans. La semaine dernière, j'avais un groupe de 15 personnes qui prenaient pour la première fois l'avion, moyenne d'âge entre 80 et 91 ans, et j'ai invité un grand-père de 91 ans pour faire le décollage et l'atterrissage, c'était la première fois qu'il prenait l'avion, ça existe encore cette clientèle... Pour mes passagers, j'ai l'impression d'être un pionnier car ils sont admiratifs et me demandent comment je fais pour passer le pôle nord » (PL, transport aérien).

Dans son discours, le pilote relate deux réalités : celle d'une banalisation du voyage, du mode de transport et par la-même de l'activité du pilote (celle du client coutumier), et celle de la survivance d'une admiration contenue. Le développement du transport aérien produirait une banalisation de l'activité. Ce procès de banalisation est irréversible. Plusieurs signes expriment ce procès en cours, et qui est justifié par une rentabilité économique à accroître. Dans la période actuelle de déréglementation, d'ouverture progressive à la concurrence, il devient indispensable :

- de réduire le temps d'escale des équipages. Le tourisme, l'évasion, tout ce qui donnait au métier une image attractive, sont difficilement opérables.
- d'introduire une rentabilité économique dans leurs pratiques. Or les pilotes restent distants vis à vis de ces consignes des employeurs, ou de ces considérations économiques, ils ne les perçoivent pas comme un moyen d'anoblissement, surtout dans les grandes compagnies.
- de concéder des diminutions de salaire, niveau de rémunération qui contribuait à la renommée du métier.
- de spécialiser les pilotes à une voire à deux machines et de financer les deux qualifications de type y correspondant :

« Les compagnies essayent de faire en sorte que les gens ne puissent plus comme certains ont pu le faire avant, certains ont fait jusqu'à 7

à 8 qualifications machine, ça ça ne se verra plus, on vise qu'un copi fasse deux à trois qualifications machines et idem pour le captain, mais pour l'instant, c'est en gestation, on commence ce nouveau système mais tout n'est pas encore bien rodé » (PL, transport aérien).

Le pilote devra peu à peu renoncer à un savoir exhaustif pour se contenter de la maîtrise d'une ou deux machines. La diminution du nombre de qualification vers une spécialisation machine contribue à la perte d'une compétence universalisée, et par la même à une banalisation du métier par procès de spécialisation. Les pilotes sont bridés dans leur accès à la maîtrise d'avions supplémentaires. C'est une dimension de leur métier qui se trouve remise en cause, mais aussi une dimension de leur carrière. Le passage, par de nombreuses machines différentes pour un même pilote, est le gage d'une carrière reconnue, perçue comme réussie dans la culture professionnelle.

Au travers de ces mutations en cours, les pilotes craignent que la crise de reconnaissance prenne toute son acuité, et qu'elle aboutisse à une totale banalisation du métier.

2 - Une crise de reconnaissance

Au-delà de l'image grandiloquente qu'une partie de l'opinion publique conserve, on peut observer une crise de reconnaissance, qui se traduit pas une assimilation à des conducteurs d'autobus, par une instance à parler de la routinisation du pilotage. Ce dénie va même plus loin. A titre d'illustration, un responsable de l'ENAC interviewé, s'interroge sur la motivation qui persiste chez les jeunes à vouloir exercer le métier de pilote. Selon lui, le métier est moins attractif. Un chômage massif, une baisse à venir des privilèges (elle est inéluctable et inhérente au procès de déréglementation), devraient constituer un

frein à l'entrée dans le métier. Or, les candidats au concours restent aussi nombreux. Au niveau du sens commun, il y a des images professionnelles qui ont la vie dure, mais aussi des espérances professionnelles : 20% des jeunes engagés dans un cursus scientifique (DEUG A) manifestent l'envie de devenir pilote⁵⁸³. L'opinion publique est en mal de héros, conserve-t-elle alors des pilotes une image héroïque ?⁵⁸⁴

A l'inverse, le milieu aéronautique n'accorde plus une place de choix, une étoffe de héros aux pilotes de ligne, de transport ou de travail aérien. Pour soutenir une telle affirmation, nous avons procédé à une analyse de contenu de portraits de pilotes (le plus souvent), produits par des journalistes et publiés dans une revue spécialisée. Nous réactualisons en fait l'analyse menée au début du chapitre. Nous disposons ainsi de 60 portraits parus dans la revue info-pilote. La lecture et l'analyse transversale de ces portraits, nous permettent de montrer que :

1) Le pilote de ligne n'est plus une figure centrale de l'univers aéronautique, 6 portraits sur 60 lui sont consacrés et visent à retracer la vie professionnelle. D'autres professionnels sont mis à l'honneur, les constructeurs, les pilotes d'hélicoptères, les spationautes⁵⁸⁵, mais c'est surtout les pilotes d'essai qui occupent le devant de la scène. Ce constat d'une prégnance du pilote d'essai dans l'univers aéronautique est opéré par l'équipe d'Alain Gras, qui affirme « que les constructeurs présentent le pilote d'essai comme un intermédiaire entre les deux mondes (conception et exploitation). Cette vision n'est pas crédible aux yeux des pilotes de ligne : 81,8% ne se sentent pas représentés auprès des concepteurs par les pilotes d'essai. Les pilotes estiment que ce métier, très

⁵⁸³ Ce constat est opéré par deux chercheurs, Bernard CONVERT et Michel PINET, faisant actuellement une recherche sur l'avenir professionnel des étudiants de Lille.

⁵⁸⁴ Nous ne disposons par d'éléments pour analyser cette question. Toutefois, on peut faire le constat que les meetings aériens déplacent toujours des foules, que les choses de l'air gardent leur pouvoir attractif, que la peur de l'avion reste une réalité que les compagnies aériennes, essentiellement le groupe Air France, essayent de dépasser en organisant des stages spécifiques.

⁵⁸⁵ Un des pilotes de ligne interviewé insiste sur l'idée que les spationautes, sont les pilotes de ligne d'autrefois, ils ont en charge l'exploration d'un univers plein d'inconnus. Il regrette d'ailleurs de ne pouvoir exercer ce métier, trouvant par ailleurs que l'activité professionnelle des pilotes de ligne se banalise totalement.

enviable du reste, parce qu'il constitue une élite, est très éloigné du leur et que les problèmes spécifiques, liés à l'usage en ligne d'un avion ne sont pas pris en compte. Ils ont le sentiment que c'est la reconnaissance de leur culture singulière, celle de la ligne, qui est niée ou du moins reléguée au second plan »⁵⁸⁶. La relégation des pilotes de ligne au profit des pilotes d'essai constitue une donnée tangible que l'on peut saisir au travers de l'analyse des discours journalistiques. Nous reviendrons plus précisément sur ce point.

2) La tentation reste forte de rester sur des images passéistes, héroïques des pilotes, de pérenniser la construction ou la mythification du métier. De manière récurrente, les portraits sont rapportés à un passé qui a fait la gloire des pilotes comme pour entretenir les figures mythiques.

3) Les qualités requises pour piloter, n'offrent plus au pilote une dimension de surhumanité, toutefois, elles l'éloignent quand même de l'homme ordinaire.

En fait, rapidement, on bute sur ce qui semble être le noeud gordien de la (dé)mythification : l'automatisation ou l'informatisation des avions. Seuls les pilotes d'essai échapperaient (provisoirement), à cette crise de reconnaissance.

2-1- Les pilotes d'essai

Les pilotes d'essai constituent en quelque sorte, une figure épique du milieu aéronautique. Il en est véhiculé une « image de défricheurs du ciel »⁵⁸⁷. Ces « pilotes sont payés pour aller aux limites de nouvelles machines. Mais avec les ordinateurs, ce temps va être révolu »⁵⁸⁸. Ce métier de l'aéronautique reste le seul où le pilote met en jeu sa propre vie. Toutefois, « ce n'est certes pas un casse-cou prêt à risquer sa vie et celle des autres à chaque décollage »⁵⁸⁹. Même, s'il existe

⁵⁸⁶ Alain GRAS, *Face à l'automate, le pilote, le contrôleur et l'ingénieur*, Paris, Publication de la Sorbonne, 1994, p. 125.

⁵⁸⁷ Info-pilote, décembre 1993.

⁵⁸⁸ Info-pilote, mars 1992.

⁵⁸⁹ Info-pilote, octobre 1992.

« le risque humain, trop humain, que certaines têtes brûlées sortent de l'ordre de mission »⁵⁹⁰.

« Un bon pilote d'essais, c'est aussi un pilote de mesure qui doit exécuter des manoeuvres très calibrées, allant jusqu'aux limites supposées de la machine, tout en énonçant les paramètres à la salle de télémessure. C'est un va et vient entre le savoir-faire de l'ingénieur et celui du pilote »⁵⁹¹. Il maîtrise la technique, mais il reste soumis aux aléas, liés à l'utilisation première de la machine. On se retrouve peu ou prou dans une configuration similaire à celle des pilotes de « la ligne » : l'expérimentation. C'est le poids de l'expérimentation et des risques qui en découlent qui confère une image auréolée.

Les pilotes d'essai bénéficient d'autant plus de cette reconnaissance sociale supplémentaire dans le milieu aéronautique qu'ils ont pour la majorité d'entre eux une formation d'ingénieur de très haut niveau (parfois de type polytechnique). Ils sont désignés comme des experts. Les pilotes d'essai sont des experts. L'un d'entre eux affirme : « ce qui me fait bicher, c'est de retrouver en vol ce qui est dans les équations ou de constater que les équations sont un modèle raisonnablement valable »⁵⁹². L'expertise des pilotes d'essai est spécifique : ils doivent être en mesure de prouver la conformité du projet, du nouvel avion à la logique du vol. Cette expertise technique renvoie à des savoirs scientifiques en mathématiques, en physique, et aussi à des savoirs en technique et pratique du vol. Le pilote d'essais a pour mission d'éprouver les nouvelles conceptions. « L'essai apporte un langage humain aux équations des ordinateurs et des ingénieurs. Sorti du hangar, amené sur la piste, avant son premier vol, l'avion est une synthèse de formules, mais rien ne prouve que le résultat attendu soit déjà vérifié sous cette forme à la fois savante et inerte. Le rôle du pilote d'essais est de

⁵⁹⁰ Info-pilote, juin 1994.

⁵⁹¹ Info-pilote, avril 1994. Être titulaire d'un diplôme d'ingénieur est presque un pré-requis pour devenir pilote d'essai.

⁵⁹² Info-pilote, mars 1993.

lui donner vie. Aussi, le pilote d'essais d'un prototype n'a pas droit à l'erreur, si petite soit-elle. Elle pourrait alors entraîner l'annulation d'un projet ambitieux. Voilà pourquoi, il y aura toujours des pilotes d'essai et pourquoi cette particularité du pilotage agit comme une convoitise ardente »⁵⁹³.

Finalement, l'activité professionnelle des pilotes d'essai reste valorisée par le milieu, par sa pratique professionnelle, il est l'expert mais aussi celui qui prend des risques sur sa vie, il doit tester des nouveaux produits, à l'extrême limite voire hors du domaine de vol.

Les propos tenus par l'un des pilotes d'essai dont le portrait est tracé sont pour le moins éloquentes : « ma carrière est celle de l'ingénieur, au risque de paraître discourtois aux yeux des pilotes, je dirais que le pilotage de ligne est un art secondaire, ce qui compte, c'est ce qu'il y a en aval »⁵⁹⁴. Expertise, savoir ingénierial, et risques sont des valeurs du métier qui restent valorisées dans notre société.

2-2 - Une insistance à énumérer les qualités requises pour être pilote

L'analyse de contenu des portraits tracés permet de mettre en évidence cette insistance à énumérer les qualités particulières des pilotes, de tous les pilotes, comme si finalement, on ne voulait leur reconnaître leur humanité, préférant leur attribuer une quasi sur-humanité.

Les récits biographiques produits insistent sur les qualités de maîtrise de soi : « en plein péril, le pilote doit garder sons sang froid, prendre la bonne décision, et affronter les obstacles avec un extraordinaire instinct de conservation »⁵⁹⁵. Ces récits insistent aussi sur le sens de l'air « qui permet de rester bon manoeuvrier »⁵⁹⁶, sur la passion qui les anime, « les pilotes savent se montrer

⁵⁹³ Bernard CHAVREAU, *Il était une fois mes ailes*, Paris, Edition France empire, 1981, p. 227.

⁵⁹⁴ Info-pilote, mars 93.

⁵⁹⁵ Info-pilote, mai 93.

⁵⁹⁶ Info-pilote, avril 94.

disert en tête à tête, lorsqu'il s'agit d'évoquer la passion de toute une vie »⁵⁹⁷. Autant de qualités « innées » pourrait-on dire, qui fait que l'on ne devient pas pilote mais que l'on naît pilote. Ces qualités donnent au pilote une image élitiste d'homme particulier aux qualités particulières, plus près de l'homme d'exception que de l'homme ordinaire.

2-3- Une difficile féminisation du métier ?

Dans ce contexte, qui nous semble incantatoire, les femmes⁵⁹⁸ éprouvent des difficultés à y trouver une place. L'accès au métier reste difficile aux femmes, qui se doivent « d'être au-dessus du niveau standard »⁵⁹⁹. C'est une exigence d'excellence qui est requise pour les femmes. Sans doute ce niveau d'exigence contribue-t-il à limiter l'intégration dans le métier ou à renforcer le procès d'exclusion des femmes⁶⁰⁰. En maximalisant le niveau d'exigence, de fait les pilotes, en large majorité des hommes, se préservent d'une féminisation de leur métier. Cette féminisation est d'ailleurs décrite dans les articles de l'info-pilote, comme le moyen de démythifier le métier : « les femmes commandant de bord, il y en aura de plus en plus. Souhaitons qu'elle garde cette simplicité souriante, cette sérénité pour démythifier le métier et le rendre plus accessible aussi »⁶⁰¹. Ces propos sont à inscrire dans les analyses coutumières menées sur la féminisation des métiers, féminisation et dévalorisation vont souvent de pairs.

⁵⁹⁷ Info-pilote, mars 94.

⁵⁹⁸ Nous avons interviewé deux femmes pilotes, l'une ayant une activité dans le travail aérien, l'autre dans le transport aérien. Leurs discours, leur rapport au métier, au travail fait de passion et de plaisir, et même à l'emploi, sont globalement identiques à leur homologue masculin. On note une différence cependant : elles sont davantage sensibles aux respects du bien-être du passager. Elles abordent toutes deux le problème de l'accès difficile au métier mais sous forme d'anecdotes, comme si finalement, elles voulaient en diminuer la portée. Ces problèmes auxquelles elles sont parfois confrontées sont des problèmes dans les rapports avec les passagers ou les élèves : refus de monter dans l'avion, rejet d'un instructeur de sexe féminin... Comme si finalement, les utilisateurs potentiels des services de transport ou de travail aérien se montraient réticents à la féminisation du métier.

⁵⁹⁹ Les pilotes instructeurs, les testeurs se montrent plus exigeants lorsqu'ils ont à faire à une candidate, ils ne toléreront pas un niveau standard (normalisé), mais un niveau au-dessus.

⁶⁰⁰ L'une des femmes pilote interviewées a connu indirectement cette expérience : « lorsque je suis entrée en formation, nous étions deux filles, sur une quarantaine d'élèves, l'autre fille, pas suffisamment bonne, a été rapidement arrêtée » dans sa formation.

⁶⁰¹ Info-pilote, janvier 90.

S'agit-il alors de préserver l'accès du métier aux femmes pour ralentir le procès de dévalorisation en cours ?

En conclusion, le mythe professionnel a accordé aux pilotes des valeurs supra-humaine, le désignant comme un demi-dieu. Cette image grandiloquente pousse inexorablement vers le métier, incite à l'embrasser quelqu'en soit le coût. La passion professionnelle trouve son fondement dans cette image liminale, image qui l'éloigne de l'homme ordinaire, du terrien. Etre pilote, c'est faire preuve de vaillance, d'audace, mais c'est aussi pouvoir mobiliser des savoirs et savoir-faire pour gérer des situations périlleuses dans un espace professionnel particulier, l'espace céleste. Prouesses, savoirs et savoir-faire sont des éléments constitutifs de la pratique. On les retrouve chez les pilotes opérant dans le travail aérien, peu ou prou chez ceux effectuant du transport aérien. Ces derniers sont contraints par des normes sécuritaires strictes pour faire face à un danger imminent. Des procédures de gestion du risque comme risque d'accident ont été élaborées à l'usage par l'analyse d'incidents ou d'accidents professionnels. La place laissée à la « composition », à « l'improvisation » est minimisée. Toutefois si le risque et la prise de risque historiquement furent au coeur de la production du mythe professionnel, on peut affirmer aujourd'hui, que le risque se déporte vers l'opérateur, le pilote. Le risque devient difficilement un élément crédible et légitime dans la production du mythe. Le pilote est au coeur de la problématique sécuritaire : il devient le maillon faible dont il s'agit de palier l'éventuelle défaillance. La reconnaissance d'un risque humain est un enjeu idéologique, dans la mesure où il désigne nécessairement le responsable, le pilote, sur lequel pèse le coût symbolique de l'imputation de la faute, et même indirectement le coût financier de la prise en charge de la victime⁶⁰². Comme le rappelle Rémi Lenoir,

⁶⁰² Les pilotes, et plus particulièrement les pilotes instructeurs contractent des assurances particulières pour l'indemnisation des victimes d'accident. Ils risquent d'ailleurs des peines pénales, si l'une des victimes porte plainte. Quelques cas sont régulièrement relatés dans la revue Double commande, publiée par l'Association Nationale des Pilotes Instructeurs.

au-delà des travaux « qui visent à établir le poids respectif des déterminants technologiques et des facteurs humains dans la production des accidents »⁶⁰³, il convient aussi de rappeler que la question du risque est un enjeu de lutte symbolique et même économique. Aussi, en revenant sur les questions symboliques, on fait le constat d'une panne du mythe professionnel. Le mythe est à recomposer. Il est actuellement inachevé rendant difficile son expression. La recomposition du mythe est inachevée, mais il n'en demeure pas moins un support socialisé d'un engagement professionnel souvent passionnel. La passion n'est pas immédiatement affectée par cette crise du mythe mais elle peut à terme être remise en question. On mesure chez les pilotes la peur inavouée d'une désacralisation absolue et irréversible du métier. Cette peur se verbalise au travers de la question de l'introduction des avions de nouvelles générations. La passion professionnelle est maintenue, suspendue à un non désenchantement de la réalité professionnelle. L'introduction des avions de nouvelle génération est une menace qui pèse. Perte du sens et de la portée du métier transpirent dans les propos des pilotes relatifs à l'innovation technique. La lutte inégale pour garder les taches nobles s'inscrit dans cette dualité mythe et réalité professionnels. La réalité à venir va-t-elle transcender le mythe au point de lui ôter son pouvoir sacralisant, de lui supprimer sa vocation incitative ? Ou encore comment pourra-t-il à terme accompagner la passion professionnelle ? L'innovation technique occasionne-t-elle des débats passionnés parce qu'imperceptiblement elle affecte le mythe professionnel ?

⁶⁰³ Remi LENOIR, « La notion d'accident du travail : un enjeu de luttes », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n°32/33, avril/juin 1980, p. 84.

CHAPITRE 10

INNOVATION TECHNIQUE ET CULTURE DE METIER

Ce qui frappe l'analyste, c'est l'insistance des pilotes à parler des avions de nouvelle génération. L'automatisation ou l'informatisation embarquée est longuement abordée par tous, même par les professionnels dont on peut arguer au regard de leur position au sein de l'espace occupationnel (et de leur âge), qu'ils ne piloteront jamais ce type de machine. Les propos réitératifs tenus par les uns et les autres traduisent ou ébruitent le malaise qui perce. Autour de l'automatisation se cristallisent des enjeux portés par des acteurs différents et animés de logiques irréductibles, on pense aux constructeurs, aux ingénieurs, à l'Etat, à la DGAC...et aux pilotes, opérateurs qui n'ont pas la sensation de sortir grandis du procès d'automatisation des avions de nouvelle génération. C'est aussi le fondement de l'identité collective saisi au travers des mythes, qui se trouverait affecté par l'introduction de ces avions. En caricaturant, le pilote n'est plus cet être invincible ou cet opérateur indéniablement compétent capable de contrôler un engin volant peu fiable contre vents et tempêtes, mais un opérateur faillible dont il faut pallier les erreurs par l'introduction de l'ordinateur de bord. Ce rapport particulier à la technologie, parfois angoissant, renvoie à la question des mythes. «Bien entendu, le sociologue ne peut prétendre fournir des mythes (ou des paradigmes perdus, comme l'écrivait Edgar Morin)»⁶⁰⁴, mais il peut néanmoins éclairer la question du rapport à la technologie en relation avec les mythes. Et on ne peut que faire le constat d'une crise identitaire, d'une crise du devenir. Les inquiétudes professionnelles que certains appellent banalisation du métier⁶⁰⁵, que d'autres désignent par une altération du niveau de formation, que

⁶⁰⁴ Denis DUCLOS, «Au-delà de la puissance technique», *Communications*, Ecole des hautes études en Sciences Sociales, Centre d'études transdisciplinaires, n°57, 1993, p. 150.

⁶⁰⁵ Comparaison avec les conducteurs d'autobus, Airbus nom symboliquement non neutre : bus de l'air et participe à et de la banalisation du métier.

d'autres encore manifestent par une résistance aux mutations technologiques, reflètent la démythification en cours. Les mythes professionnels construits autour d'une professionnalité et d'une compétence à gérer les risques deviennent difficilement tenables. Puisque face au constat d'une relative faillibilité des pilotes, les ingénieurs se sont évertués aux moyens de mécanismes informatisés à contrecarrer l'imperfection humaine, touchant par la même, le socle mythique. Est-ce-à dire que les pilotes, héros des temps modernes, ne le sont plus ! Assisterait-on à un transfert du pouvoir du ciel au sol ? Autrefois le talent était dans le pilote, est-il aujourd'hui intégralement dans l'ingénieur qui construit la machine ? Avant d'aller plus avant dans notre démonstration, il convient dans un premier temps de fournir des éléments contextuels (essentiellement techniques), sur les avions de nouvelle génération, puis dans un second temps de montrer les effets de l'avancée technique sur la culture de métier.

I - L'INNOVATION TECHNIQUE : DONNEES FACTUELLES

Pour traiter, d'un point de vue technique, de la question de l'innovation, nous nous appuyerons sur les travaux d'Alain Gras et de son équipe. L'innovation technologique en matière aéronautique est en France symbolisée par l'Airbus A320 et l'introduction de l'ordinateur de bord. Mais comme le souligne Alain Gras, «il ne faut point se limiter à cet aspect des choses, aussi important qu'il soit. Il existe d'autres innovations qui bien que s'étant produites de manière indépendante accompagnent l'extension de l'usage de l'ordinateur»⁶⁰⁶. Ainsi, d'autres innovations ont marqué en même temps l'histoire technique. Il nous semble important de les rappeler :

- les commandes électriques de vol ;

⁶⁰⁶ Alain GRAS, «Le pilote face aux nouveaux automatismes», *Culture technique*, n°21, 1990, p. 88.

- les écrans «qui présentent l'information à la demande du pilote, et en fonction de la phase de vol, et non plus en permanence comme le font les cadrans ;
- la mise en mémoire des données du vol et la possibilité de les restituer à la demande dans l'immédiateté absolue ;
- les possibilités d'émettre ou de recevoir du sol des informations enregistrées par la machine sans que l'homme intervienne ;
- la possibilité de visualiser sur le pare-brise les aspects stratégiques de l'environnement»⁶⁰⁷.

1 - L'Airbus A320 : symbole de l'innovation technique

L'Airbus A 320, «avec son glass cockpit et ses commandes de vols électriques»⁶⁰⁸ est le support symbolique, dans le milieu professionnel, de l'introduction des avions dits de nouvelle génération. Il est un archétype, souvent évoqué comme tel par les pilotes que nous avons interviewés. Cet avion «concentre en effet, pour la première fois dans un seul corps un certain nombre d'innovations utilisées depuis quelques années indépendamment les unes des autres mais encore jamais réunies, c'est-à-dire intégrées en une seule machine»⁶⁰⁹.

Le pilote est confronté à une nouvelle instrumentation de bord (des écrans remplacent des cadrans) et à une nouvelle technique de traduction des informations. «Les cadrans présentent une information par traduction analogique, par exemple un accroissement de la pression d'huile se traduit par un déplacement de l'aiguille vers la droite, les écrans visualisent une information digitale : la variation de pression d'huile est enregistrée par un capteur qui code

⁶⁰⁷ Alain GRAS, *ibid.*, p. 88.

⁶⁰⁸ Caroline MORICOT, «De l'innovation technique à l'innovation sociale», *Le transpondeur*, n°7 avril 1992, p. 60.

⁶⁰⁹ Caroline MORICOT, *idem*, p. 60.

l'information en binaire, la transmet à l'ordinateur de bord, qui la retransmet sur l'écran sous une forme adaptée à la manière de voir du pilote»⁶¹⁰. Les commandes de vol à câbles ou mécaniques sont remplacées par des commandes de vol électriques. Les commandes de vol à câbles ou mécaniques reposent pour leur utilisation sur les caractéristiques sensorielles et musculaires du pilote. A en croire les pilotes, «les fesses» constituent le moyen sensoriel actif. Les commandes de vol électriques fonctionnent avec des servomoteurs et des calculateurs d'abord analogiques donnant les ordres aux gouvernes, puis avec des calculateurs numériques (sur A320). L'ordre est bien donné par le pilote mais il transite par les calculateurs. Le sensoriel n'est plus moteur dans l'usage des commandes de vols électriques. «Le Flight Management System, système informatique de gestion de presque tout le vol, va agir sur les organes de direction du vol et les moteurs pour suivre toutes les variations de la route à suivre, depuis la montée jusqu'à l'atterrissage, en se calant en permanence sur les informations que la navigation automatique apporte sur la position réelle de l'avion»⁶¹¹.

Avec l'A320, c'est le rapport entre l'homme et la machine qui est radicalement modifié. Dans le cockpit, «la frontière devient impossible à tracer à bien des moments du vol. Certes, le pilote programme le comportement de sa machine pour toutes les étapes de son vol ; mais sa machine va ensuite prendre des initiatives que le pilote ne peut prévoir exhaustivement. Il se développe une situation de véritable cogestion du vol, avec une interdépendance des tâches et co-responsabilité de l'homme et de l'automate»⁶¹². L'automate supplée le pilote. Il a alors pour «fonction de gérer l'imprévu, de pallier les déficiences éventuelles de la machine»⁶¹³. Cette fonction nouvelle apparaît paradoxale, l'automate est

⁶¹⁰ Alain Gras, «Le pilote, l'écran et la secrétaire», *Futuribles*, juillet-août 1992, p. 41.

⁶¹¹ Victor SCARDIGLI, «Piloter un avenir digital», *Futuribles*, juillet-août 1992, p. 98.

⁶¹² Victor SCARDIGLI, «Piloter un avenir ...» op cit., p. 103.

⁶¹³ Victor SCARDIGLI, idem, p. 98.

introduit pour pallier l'erreur humaine, mais dans le même temps, le pilote doit répondre des limites de cet automate.

2 - Piloter les avions de nouvelle génération

Pour mieux cerner le rapport que les pilotes de transport ou de travail aérien entretiennent avec l'innovation technique, un travail comparatif s'impose. Nous avons privilégié l'entrée par le niveau de certification et le domaine d'activité. Cette entrée prend bien sûr en compte l'avion, le type d'avion, du point de vue de «sa taille» laquelle est réglementairement en lien avec les titres professionnels et l'activité professionnelle (travail ou transport aérien sur avion petit, moyen, gros porteur). Mais elle prend assez peu en compte «la modernité» de l'avion : avion conventionnel ou avion de nouvelle génération. Aussi, il nous a semblé indispensable, pour traiter de l'acceptabilité des nouvelles technologies, pour mieux comprendre la résistance au changement et la crise identitaire qui traverse le milieu professionnel, de nous appuyer sur l'analyse relative aux attitudes et représentations des pilotes de ligne face à l'innovation menée par Alain Gras et son équipe. Cette analyse servira d'appui à notre propre analyse. Elle est menée exclusivement auprès des pilotes usagers d'avions de nouvelle génération, alors que notre analyse porte sur les pilotes titulaires de titres qui permettent l'accès (dans le futur proche ou plus éloigné) à des avions de nouvelle génération. Ces avions de nouvelle génération seront pour plusieurs d'entre-eux leur outil de demain, et trois pilotes de notre échantillon ont ou opèrent sur ce type de machine.

Quels sont les principaux résultats à retenir de l'analyse produite sur les pilotes utilisateurs des avions de nouvelle génération ? En remarque liminaire, nous faisons le constat d'une communauté de valeurs professionnelles (primat des

qualités individuelles), d'un rapport au travail (idée de la compétence, plaisir de voler...) partagé par l'ensemble des pilotes qu'ils opèrent ou non sur les avions de nouvelle génération. Nous ne reprendrons pas ici ces éléments, préférant centrer notre propos sur les divergences plutôt que sur les similitudes, d'ailleurs plus nombreuses. Pour ce faire, nous procéderons à une lecture synthétique du chapitre 2 de l'ouvrage «Face à l'automate, le Pilote, le contrôleur et l'ingénieur»⁶¹⁴, plus particulièrement soulignerons les aspects de la professionnalité qui se trouvent affectés par l'utilisation des avions de nouvelle génération. On pense notamment aux capacités sociales comme relation à l'autre membre d'équipage et aux capacités techniques (respect des procédures). Sont réintroduites également les capacités de gestion du vol qui semblent prendre par l'utilisation de ces avions une nouvelle envergure.

Les relations entre les deux membres d'équipages sont sensiblement modifiées, mais les pilotes enquêtés sont divisés : «les automatismes tendent plutôt à diminuer la communication au sein de l'équipage pour 49% des pilotes, tandis que 27% pensent au contraire que la communication est accrue du fait des automatismes»⁶¹⁵. Au-delà d'une meilleure communication entre les membres d'équipage se pose aussi le problème de la cogestion du vol et du contrôle mutuel à instaurer. Ce contrôle est-il facilité ou rendu plus ardu par l'introduction des glass-cockpit ? Là aussi, les résultats sont partagés puisque «42,2% pensent qu'il est plus facile de suivre ce que l'autre fait, 39,8% pensent au contraire que c'est un exercice difficile...La distribution selon le poste occupé montre que les commandants de bord sont 42,8% à penser qu'il est difficile de suivre ce que fait l'autre lorsqu'il entre des données dans le FMS, 35,6% des OPL (les copilotes) sont de cet avis. Par contre, 47,5% des OPL pensent qu'il est facile de suivre ce que le commandant entre ou sélectionne comme données dans le FMS»⁶¹⁶. Ces

⁶¹⁴ Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie L. POIROT-DELPECH, Victor SCARDIGLI, *Face à l'automate, le pilote, le contrôleur et l'ingénieur*, Publications de la Sorbonne, 1994, 310 p.

⁶¹⁵ Alain GRAS et alii; *Face à l'automate...*, op cit., p. 68.

⁶¹⁶ Alain GRAS et alii, *idem*, p. 69.

erements sur la question des capacités sociales à mobiliser, ou des relations entre membre d'équipage à instaurer, imposent les cours de CRM (Crew Resources Management) comme une nécessité.

En termes de capacités techniques, et plus précisément de pilotage, on peut retenir que 46,5% des pilotes «ne ressentent pas de changement par rapport à un avion classique, et ils sont 32,6% à trouver qu'il est plus simple...En ce qui concerne les procédures, les résultats pour l'ensemble des pilotes montrent un sentiment très partagé»⁶¹⁷. Avec cependant, pour les pilotes de Boeing une tendance affirmée à déclarer que les procédures sont plus simples, alors que les pilotes d'Airbus penchent pour une complexité plus grande (38% pour les pilotes d'A310, 44,4% pour les pilotes d'A320). Mais ce que les pilotes craignent avant tout, c'est de perdre leur habileté manoeuvrière du fait des automatismes. «Indicateur du sentiment de rivalité entre l'homme et la machine, ces résultats conduisent à s'interroger sur la question suivante : l'homme se sent-il dépossédé d'une partie de ses prérogatives ? Piloter l'avion, le faire décoller ou atterrir constituaient la raison même du pilote d'être à bord, et cette raison est peut-être de moins en moins évidente».⁶¹⁸

Les capacités de gestion semblent prendre une nouvelle dimension : elles se résument moins à la gestion du carburant et de l'altimétrie. Ou du moins, le pilote les délègue à l'ordinateur en choisissant par exemple un mode plus économique du point de vue de la gestion du carburant. La gestion devient une gestion médiée du vol, au travers de l'ordinateur. On n'attend plus du pilote des capacités techniques manoeuvrières, mais une capacité à gérer un automate. Un nouveau mode de gestion est né, directement en lien avec l'introduction massive de l'informatique à bord des avions.

⁶¹⁷ Alain GRAS et alii, *idem*, p. 93.

⁶¹⁸ Alain GRAS et alii, *idem*, p. 97.

Dans la pratique, l'informatisation introduit une nouvelle logique de travail et impose une redéfinition des rapports entre l'homme et la machine. «La logique de dialogue avec l'ordinateur est discontinue, comme toute logique digitale, elle s'exprime par une succession d'états et offre une réalité synthétique, c'est-à-dire une réalité reconstruite...La logique discontinue suivie par la machine qui traduit un état effectif du système à un instant donné et focalise l'attention du pilote dessus, l'oblige à raisonner en termes de succession d'états et non dans la continuité»⁶¹⁹. Cette nouvelle logique de travail le confronte à des vraies-fausse pannes, qui «constituent une bonne illustration du décalage entre ces deux logiques digitales et analogiques, discontinues et continues...Avant être confronté à une panne, cela signifiait qu'un élément ou un système était hors d'usage. Aujourd'hui, ce n'est plus systématique, car un message peut s'afficher sur l'écran annonçant toutes les caractéristiques d'une panne...le système se déclare «fautl» et pourtant, il ne l'est pas ou plus exactement, il ne l'est déjà plus. Ce qui peut être interprété comme une vraie panne à un instant t , ne l'est plus à $t+1$ »⁶²⁰. Cet exemple éclaire de la modification des rapports entre l'homme et la machine, une nouvelle relation entre l'homme et une machine «intelligente».

Les pilotes utilisateurs d'avion de nouvelle génération pensent que «L'automatisation n'est pas perçue comme un progrès»⁶²¹, elle risque de remettre en cause une compétence fondée sur un savoir-faire acquis au long des ans. Ce rapport à l'automatisation traduit la crise du et en devenir que le métier traverse. On en retrouve ça et là des éléments dans le rapport face à l'automate, en termes d'éviction du processus de conception, que les pilotes expliquent par le fait que les concepteurs veulent avant tout pallier leurs défaillances humaines, en termes de mépris, d'absence de reconnaissance de leur compétence et de leur

⁶¹⁹ Caroline MORICOT, «De l'innovation technique à l'innovation sociale», *Le transpondeur*, n°7, avril 92, p. 62.

⁶²⁰ Caroline MORICOT, « De l'innovation technique...», op cit., p. 62-63.

⁶²¹ Alain GRAS et alii, *Face à l'automate...*, op cit., p. 113.

professionnalité. Et finalement, ils ont le sentiment d'être considérés comme des usagers à part entière, dont on ne prend pas en considération les besoins⁶²².

II - VALEUR PROFESSIONNELLE ET PROBLEMATIQUE DE L'INNOVATION TECHNIQUE

Les analyses et résultats produits que nous venons de rappeler fournissent un premier éclairage de la question de l'innovation technique sous l'angle des usagers. Les pilotes enquêtés sont les utilisateurs d'avions de nouvelle génération. Nous poursuivons cette analyse et nous nous donnons pour objet de traiter de cette question chez les pilotes potentiellement utilisateurs ou se l'imaginant comme tels. Réticence et résistance à l'innovation technique sont des sentiments partagés par l'ensemble des professionnels.

1 - Expressions du malaise

Le malaise professionnel est essentiellement exprimé et saisi à partir du rapport homme-automate et de leurs interventions réciproques pour le pilotage de la machine. On observerait une première structure d'opposition entre le pilotage direct «où l'homme fixe les objectifs généraux à la machine en fonction des circonstances et de l'environnement»⁶²³ et le pilotage médiatisé «où la machine est programmée pour se comporter d'une manière compatible avec son environnement»⁶²⁴ :

⁶²² 78% des pilotes considèrent que les ingénieurs ne prennent pas en compte, lors de la conception de l'appareil les besoins des usagers, dans Alain GRAS, «Les pilotes de ligne et les représentations du devenir technologique», *Culture technique*, n°21, 1990, p. 96.

⁶²³ Jacques VILLIERS, «L'homme face aux systèmes techniques complexes», *Futuribles*, Juillet-Aout 1992, p. 117.

⁶²⁴ Jacques VILLIERS, idem, p. 117.

«C'est vrai qu'on a de moins en moins d'action directe sur l'avion, on passe au travers d'un ordinateur, lui va gérer ce qu'on lui demande de faire, on peut parfois sortir de la boucle. Par contre, on va gérer l'avion, on va gérer des niveaux, le carburant, on va gérer un vol, complètement de A à Z, mais on ne va plus le piloter, on ne va plus piloter, c'est pour toutes les nouvelles générations d'avion, on passe au travers d'un ordinateur. C'était au départ pour libérer le pilote de toutes les charges de travail purement manuelles, afin que si un incident survient, d'être à 100% sur l'incident qui vient et le gérer de la meilleure façon qu'il soit, c'était ça le but au départ mais maintenant, on s'aperçoit que ce n'était peut-être pas la meilleure façon» (PP-IFR, transport aérien).

«On a des choses de plus en plus performantes qui ont simplifié la tâche du pilote. Le cerveau humain est amené à travailler de façon différente mais comme tout système très sophistiqué, on est très très dépendant et il faut se méfier. On est amené à surveiller des systèmes mais l'homme n'est plus dans la boucle, avant le pilote contrôlait tout, parce qu'il décidait, il gérait le vol, maintenant ce sont des calculateurs. Le pilote a accès à l'information et à une quantité invraisemblable d'informations, mais cette quantité peut provoquer une saturation du cerveau et le problème devient différent du point de vue du choix et de la décision, il y a saturation et quand la situation est critique, il faut avoir un goût affûté » (PL, transport aérien).

Nonobstant, l'interface homme-machine se réalise non sans mal : les pilotes ont l'impression de risquer l'exclusion de la boucle ou de ne pas être suffisamment intégrés dans le système, d'être en fait plus spectateur qu'acteur :

«L'homme est moins dans la boucle, et on ignore ce qui se passe dans les calculateurs. Prendre la bonne décision, ça devient difficile, il y a quand même des questions en profondeur, non résolues. On s'est dit, on va tout faire faire par des ordinateurs, c'est vrai que dans les navettes spatiales c'est comme ça et qu'on ne peut pas le piloter comme le faisait Blérioz comme avec un avion de base, il y 60 ans. Est-ce qu'il faut s'en remettre à l'ordinateur comme ça ? Non, ça doit être un bon esclave et que le maître sache ce que fait l'esclave, mais nous le maître, on ne sait plus c'est ce qui est préoccupant» (PL, transport aérien).

Au risque d'être exclu de la boucle ou non maintenu, s'en greffe un second, celui de ne pas répondre de manière adéquate aux problèmes soulevés :

« On a des catégories d'avions qui sont de plus en plus étanches à la compréhension de l'opérateur, sur un A320, le réflexe de base, c'est : «qu'est ce qu'il fait encore». En informatique, vous avez des bugs, qui sont relativement rares, on en a eu, et on en aura encore. Et puis vous avez quelque fois des situations où plusieurs séries ou strates d'automatismes qui s'ajoutent sur un même système ou dans une même phase de vol et à un moment donné ça sort de ce qui est prévu. Alors là, pour comprendre ce qui s'est passé, ce n'est pas évident, et là on nous dit :» à la limite ne cherchez pas à comprendre, débrayez tout ça, et faite comme vous savez faire». Maintenant, c'est la thèse officielle, «faites ce que vous savez faire, vous êtes pilote, alors pilotez». Il y en a pas mal qui sont allés, en cherchant à comprendre, par terre, maintenant quand ce n'est pas comme prévu, qu'il y a quelque chose de coincé dans les séquences, clac, on débraye, et on repasse en manuel, quitte à rebrancher les automatismes après» (PL, transport aérien).

Ce risque de répondre de manière inadaptée rend nécessaire une anticipation plus marquée :

« Un pilote à travers les systèmes automatiques, contrairement à ce qu'il pourrait croire, doit être très en avance sur la machine. Il ne faut pas penser : on se met le pilote automatique ou des systèmes automatiques parce que c'est plus facile, au contraire, c'est plus compliqué. Il faut vraiment anticiper, il y a un temps de réponses, il faut connaître les systèmes, c'est quand on a une phase de vol plus délicate, c'est plus facile de déclencher le manuel que de rester en automatique » (PP-IFR-FPC, transport aérien).

Cette anticipation est d'autant plus importante que les réflexes sensoriels, coutumiers sont remis en cause :

«Quand on a une panne moteur au décollage, ce qu'il va se passer, c'est que quand on est aux commandes de notre avion, on le pilote, on va sentir l'à-coup, le palonnier va revenir dans nos jambes, et on va tout sentir, ça va être instinctif. Mais à partir du moment où ça va être automatisé, on ne touche plus les commandes, on gère, on regarde ce qui se passe, on va être alerté, il va falloir réagir beaucoup plus car on ne le sent pas. Donc il va falloir réfléchir, avant c'était d'instinct» (PP-IFR, transport aérien).

L'automatisation complexifie plus qu'elle ne simplifie les tâches de pilotage :

«Plus nous sommes automatisés, plus il faut être vigilant entre le DC10 et le Boeing 747-400, je vais vous dire, plus il y a d'automatismes plus le pilote est poussé par ces automatismes, va sortir de la boucle décisionnelle, il perd la maîtrise, il a tendance à ne plus être dans l'avion, ceci étant, il faut être d'autant plus vigilant»(PL, transport aérien).

Sous l'expression être «exclu de la boucle» sont véhiculées deux difficultés professionnelles majeures :

- celle d'une mauvaise communication entre l'homme et l'automate. Le second donne une information sur un problème qui survient, et le pilote ne le comprend pas. Les vraies fausses pannes résultent d'un mauvais ajustement temporel entre l'utilisateur et l'automate. Le pilote n'a pas plus accès au cheminement interne qui conduit l'automate à annoncer une panne.

- celle d'une maîtrise imparfaite de la machine ; l'avion devient «étanche à la compréhension». Les pilotes ont le sentiment de mal connaître leur outil de travail. Cette perte de la maîtrise cognitive met les pilotes dans une situation qu'ils ressentent comme inédite. «Sur avion classique, le pilote, s'il ne connaît pas effectivement dans le moindre détail tous les systèmes de son avion et leurs éventuelles interactions, en a cependant un sentiment de maîtrise, car il peut se les représenter matériellement et a donc les moyens d'établir un lien entre le réel et sa représentation. Ce qui pose problème au pilote d'avion nouveau, c'est qu'il a perdu les moyens de se forger une représentation acceptable pour lui des différents systèmes, de leur fonctionnement et de leurs interactions pour des raisons très simples qui sont que pour une part ces systèmes sont devenus immatériels»⁶²⁵.

En fait, un nouveau risque professionnel émerge : celui de ne pas répondre de manière adaptée aux problèmes soulevés. Aussi, pour faire face à tout risque un maître mot est lancé : «débrayer» :

⁶²⁵ Alain GRAS et alii, *Face à l'automate...* op cit., p. 96.

« Face à un problème, je dis en formation qu'il faut débrayer tous les automatismes, pour en revenir à un contact primaire avec la machine » (PL, transport aérien).

Cette consigne ne s'inscrit pas en faux par rapport aux soucis sécuritaires des compagnies ou des constructeurs, mais elle pose les limites opérationnelles de la gestion d'un système complexe. Plutôt que de devoir cogérer un système qu'il maîtrise mal, le pilote préfère recouvrer des habitudes professionnelles, en revenir à un contact primaire avec la machine, les pilotes contournent alors l'innovation technique. Les pilotes interviewés insistent d'ailleurs sur cette latitude laissée au pilote : le débrayage est un déni de l'innovation. Ils estiment l'avancée technique comme inductrice de risques supplémentaires plutôt que protectrice. L'incident de l'A310 Roumain, médiatisé puisque filmé par un amateur, en septembre 94, témoigne de ce risque lié à une maîtrise insuffisante de l'avion. «L'événement pivot de l'incident, pour prendre l'expression de la commission d'enquête, est que l'équipage n'a pas identifié les causes du comportement de l'avion. La reprise en main se fera in extremis à 1000 pieds au-dessus du sol»⁶²⁶.

2 - Réactions virulentes des professionnels

Ces dernières innovations tendent à produire un changement qualitatif de fond du métier, du point de vue de la participation⁶²⁷ des pilotes, à la connaissance, à la compréhension et à la modification de l'exercice professionnel. Faute d'une connaissance aiguisée du pilotage des avions de nouvelle génération, la nouvelle «règle d'or» en est de débrayer les automatismes et d'en revenir à un pilotage direct que les professionnels justifient comme le moyen d'éviter accidents et

⁶²⁶ Pierre SPARACCO, «les appareils High-tech», Sciences et vie, juin 1995, p. 41.

⁶²⁷ Dans le chapitre sur l'histoire du métier, nous avons montré que les pilotes intervenaient à un moment historique donné sur la construction de leur outil de travail, allant même jusqu'à le modifier.

incidents dont certains constituent maintenant l'histoire événementielle du métier:

«Il y a eu des exemples de panne complètement exotiques pour un aviateur conventionnel. Il y a des trucs complètement incroyables, les écrans du point de vue technique, c'est très très beau mais quand ça marche. On a tellement l'habitude que ça fonctionne parfaitement, que le jour où ça vous met complètement à côté de la plaque, il y a un moment de détente. On ne comprend pas. Je pense à l'exemple d'un 747-400 qui décolle de Hongkong et d'un seul coup tous les écrans noirs, peu de temps après le décollage, plus rien pour naviguer l'écran noir, avec des abréviations en anglais. Les écrans éteints, donc ce qui s'est passé, pas moyen de réarmer le système, demi-tour, vidange de plusieurs dizaines de tonnes d'essence⁶²⁸, atterrissage d'urgence pour s'apercevoir qu'il y avait une faute au départ. Il y avait une fausse manip, l'avion avait reçu des coordonnées Ouest au lieu des coordonnées Est, alors ça sur un avion conventionnel ça aurait été pénalisant, il y a une procédure, on sait ce qu'il faut faire, ce n'est pas évident, mais c'est possible, il n'y a pas de problèmes, on suit avec les aides radio au sol. Tandis que là, les aides radio au sol ne servent qu'à recalculer le système automatique de bord et mais là, quand il perd ses références et que l'avion va interroger des radios au sol, avec sa banque de données, des stations radio au sol qui doivent lui permettre de se recalculer, et puisqu'il ne trouve rien, donc faute de pouvoir se repérer, il dit : «je ne fais plus»». (PL, transport aérien)

2- 1 - Risques et symboles des commandes de vol électriques

Même si à l'usage, les pilotes opérant sur avion de nouvelle génération ne situent pas les commandes de vol électriques et le mini-manche comme posant à l'usage le plus de problèmes, «symboliquement, il s'agit d'un changement fondamental par rapport au métier de pilote et à la représentation que les pilotes s'en font»⁶²⁹. Ces commandes de vol électriques sont perçues comme telles par les pilotes interviewés et sont une traduction matérielle de la crise du devenir. Les pilotes ont une sensation diffuse que leur métier va évoluer, et que les innovations introduisent une modification d'envergure : ils contrecarrent les règles élémentaires du pilotage, les savoir-faire fondamentaux du métier :

⁶²⁸ Il existe une procédure de largage d'essence des réservoirs, en cas de retour sur le terrain après le décollage, pour éviter en cas de crash que la quantité explosive soit trop importante.

⁶²⁹ Alain GRAS et alii, *Face à l'automate...* op cit., p. 98.

«Sur les avions à commande électrique, vous avez la prise en compte d'un certain nombre d'actions élémentaires du pilotage qui sont effectivement prises en compte par la machine. Prenons un exemple, vous sortez les volets sur un A320, généralement sur tous les avions quels qu'ils soient du petit jodel (biplace utilisé en aéro-club), jusqu'au 747, si vous déplacez les éléments hypersustentateurs, vous avez un effet à piquer ou à cabrer. Donc le pilote lambda lorsqu'il est entrain de sortir ses commandes de traînée, il sait qu'il va avoir une action soit à piquer ou à cabrer, et en conséquence de quoi, il va avoir à retrimmer son avion, c'est-à-dire à le redresser, c'est-à-dire le remettre au neutre. Il en est de même sur tous les avions. Ce sont des réflexes du pilotage de base de l'aviateur moyen, mais tout ça sur les commandes électriques disparaît. Vous avez les commandes qui sont comme un joystick d'ordinateur, et c'est l'ordinateur qui s'occupe de tout. Vous lui donnez un ordre à cabrer, vous relâchez le manche, il va garder sa trajectoire, vous faites ce que vous voulez pendant ce temps là. Le côté pilotage fin qui faisait la valorisation du métier disparaît au profit d'une gestion de trajectoires, on nous demande à peine d'exécuter les trajectoires, c'est d'abord un travail de programmation puis un travail de surveillance. La logique de ces systèmes pour la phase d'atterrissage et de décollage, n'est pas évidente. L'avion utilise des lois de pilotage qui paraissent assez bizarres, et qui va vous faire faire ce que vous feriez sur un avion normal mais ça n'a pas grand rapport avec ce qu'on fait avec un avion normal. Sur ces avions à commandes électriques, on a des lois en sestar, si vous êtes au facteur de charge 1, l'avion est en vol horizontal, si vous cabrez, le calculateur interprète comme une variation demandée du facteur de charge, quand on cesse l'action sur la commande, ça veut dire voilà c'est le facteur de charge que je veux. Donc je suis en montée ou je suis en descente, toute action sur les gouvernes est contrée par l'asservissement au facteur de charge, c'est un système qui reste figé là-dessus. Mais le problème c'est quand vous en arrivez à l'atterrissage, en fait vous allez demander à l'avion de revenir sur une trajectoire horizontale tout en ayant une action qui pour lui est une demande de cabrer. Donc, lui dans sa logique d'ordinateur, ça veut dire qu'on demande à repartir vers le ciel. Mais ce n'est pas ce qu'on veut, justement c'est le contraire, on veut aller par terre. Et les constructeurs sont obligés d'utiliser des artifices de procédures pour régler ce problème. Alors sur l'A320 à partir d'une certaine hauteur et en dessous d'une certaine hauteur le calculateur donne un ordre à piquer qui est contré automatiquement par le pilote, qui donne l'impression de faire l'arrondi pour aller tangenter la piste, et donc il y a un ordre à piquer qui est donné en permanence, qui donne au pilote l'impression de faire l'arrondi. Sur

l'A340, ils ont résolu le problème autrement, c'est-à-dire qu'on annule la loi de pilotage spécifique et l'on rend l'avion conventionnel, avec une position de manche et une position d'avion et en loi directe, c'est-à-dire qu'au-dessus d'une certaine hauteur, le calculateur repart. Pour l'A320, on ne peut pas dépasser une certaine inclinaison, on ne peut pas dépasser certaines vitesses. Toute limitation est prise en compte et éventuellement la machine refuse un ordre mais en contrepartie, la machine ne sortira jamais du domaine de vol. Dans certaine situation, face à un obstacle, le pilote va par réflexe tirer sur le manche, au risque de plier l'avion ou à la limite le décrocher mais vous risquez de passer, mais avec l'A320 va l'interdire et en contrepartie vous serez partis dans la colline» (PL, transport aérien).

Ces modifications remettent aussi en cause la valeur professionnelle du pilote : la capacité à manoeuvrer la machine, à la piloter, «le pilotage fin qui faisait la valorisation du métier» disparaît. Le métier s'oriente vers la surveillance d'un système complexe, l'intervention se faisant dans des phases critiques. Mais le pilote est contraint par l'ordinateur et il a l'impression de ne plus avoir la latitude à gérer les problèmes qui se présentent à lui. L'opérateur se sent directement visé dans son utilité, dans sa capacité à récupérer un avion en position «scabreuse» :

«On est passé de quelque chose avec un manche à balai entre les jambes à un mini manche sur le côté. Ce qui est révolutionnaire, quand même, c'est-à-dire que l'on n'a pas été habitué dans notre formation de base, à avoir ce type de pilotage. Car c'est un pilotage, vous inclinez le manche de n'importe quelle façon que ce soit, l'avion ne restera pas si on est en dehors d'une certaine enveloppe de protection, déjà, c'est un concept que je ne peux pas comprendre. J'ai été confronté à des situations telles, qu'il fallait que je sorte justement quitte à casser l'avion mais que moi je m'en sorte et que j'en sorte les passagers. Et pour moi, il n'est pas concevable que l'on ne puisse pas tirer sur un avion même en dehors tant pis. Mais j'ai peut-être la chance de passer, plutôt que d'être sur de me planter dans une colline, pour moi c'est dramatique de penser cela»(PP-IFR, transport aérien).

L'homme ou le pilote se situe en opposition par rapport à la machine. Le pilote n'a pas le sentiment de se trouver dans une situation de «deux joueurs participant

à une même partie à la différence essentielle près qu'ils n'ont pas pour objectif de se battre l'un l'autre, mais au contraire de s'aider, de se surveiller mutuellement pour atteindre un même objectif en donnant chacun le meilleur de ses capacités»⁶³⁰. Au contraire, au travers de ces extraits d'entretiens, les deux pilotes s'inscrivent contre la machine qui, munie de calculateurs, représente une véritable menace. En effet, le pilote est limité dans son intervention et dans la rapidité de cette intervention. Les calculateurs asservis aux commandes de vol électriques maintiennent toujours l'avion dans le domaine de vol. Il est aussi difficile pour le pilote de procéder à une manoeuvre rapide (le décrochage n'est pas possible). Le pilote a la sensation d'être limité dans son intervention. Cette limite est vécue comme risque pour la vie de l'équipage et du passager. Finalement, les pilotes, par ces limites, risquent d'atteindre ce que le processus d'automatisation voulait éviter : l'accident. On peut remarquer que les pilotes utilisent la même image pour évoquer l'accident : «se retrouver dans la colline»⁶³¹. Ils manifestent aussi la crainte d'être dépossédés de la maîtrise de l'avion, de ne plus être les «*maîtres à bord après Dieu*».

2-2 Pilotes contre constructeurs : Boeing contre Airbus

Autant le constructeur américain Boeing bénéficie d'un prestige qui reste incontesté chez les pilotes, autant le constructeur européen Airbus fait l'objet de réprobations. Les pilotes reprochent à ce dernier d'avoir privilégié l'avance technologique, (un bond technologique), pour faire face à la concurrence américaine :

«Il y a une lutte entre Boeing et Airbus, et pour Airbus pour se démarquer, ils ont dû faire un coup commercial mais ils sont allés trop loin. Et, Boeing par réaction fait l'inverse, il crée des avions qui sont faits en fonction de l'utilisateur. Boeing est capable de mettre un

⁶³⁰ Jacques VILLIERS, «L'homme face...», op cit., p. 119.

⁶³¹ La référence au crash dans la colline est citée par ces deux pilotes. L'un exerce au sein du groupe Air France, l'autre, le PP-IFR dans une compagnie complémentaire et charters. Ces pilotes utilisent les mêmes exemples, tout comme nombre d'entre-eux citent les mêmes histoires professionnelles. Une culture de métier se transmet indéniablement entre les pilotes quelle que soit leur position au sein de l'espace occupationnel.

mini-manche et une manette qui ne bouge plus mais Boeing veut garder le souci d'intégrer l'utilisateur dans le système. Si on veut garder un pilote dans l'avion, on reviendra en arrière, car le cerveau humain ne réagit pas à certaines démarches, et là avec les avions de nouvelle génération, on n'a pas respecté l'utilisateur, on a des sens spécifiques et si on fait abstraction de la vue et du toucher, on n'intègre pas assez l'utilisateur.» (PL, transport aérien)

L'aspect «manoeuvrier» du métier, le rapport sensoriel et physique à la machine tendent à être gommés sur les airbus. Il s'agit de gérer plutôt que piloter :

«Quand vous êtes avec une commande de vol qui réagit par impulsion électrique, maintenant, vous n'avez plus de sensations, de sensoriel, de maniabilité, les qualités professionnelles sont celles d'un gestionnaire» (PP, travail aérien).

Le pilote se sent aussi bridé dans l'utilisation qu'il peut faire des avions de type Airbus, nous l'avons déjà évoqué. Ce n'est pas le cas sur Boeing :

«Les américains ont une autre logique. Sur le dernier avion, le Boeing 767, ils ont des commandes électriques mais ils gardent le manche au milieu dans un concept tout à fait standard aux autres avions. Deuxièmement, ils ont un secours, ils peuvent repiloter l'avion sur commande directe, en manuel, ce qui est très important. Mais en France, on considère que la technologie est telle et fiable à 100%. C'est une ineptie, que je ne peux pas croire qu'on puisse penser comme ça, et que le pilote est responsable de 70% des accidents d'avion, donc on privilégie la machine par rapport au pilote. On va apprendre à un pilote à gérer plus qu'à piloter donc effectivement, il faut un remaniement profond. Les américains privilégient quand même le pilotage, d'autant que pour revenir à un autre sujet, l'atterrissage avec des minima inférieurs à 60 mètres de visibilité, avec un plafond presque au toucher des roues, eux reviennent au pilote manuel (les modifications technologiques après avoir sacralisé le pilote tendent à le désacraliser), avec un HUV, au travers du pare-brise. On voit toutes les indications qui sont nécessaires au pilotage et à l'atterrissage, et on travaille en manuel, on revient à un pilotage en manuel et avec un pilote à bord qui a des décisions sur l'avion et non plus l'inverse où c'est l'avion qui mène»(PP-IFR, Transport aérien).

Le constructeur Boeing a conservé de manière artificielle mais conservé quand même les qualités sensorielles exigées des pilotes, leur habileté gestuelle.

Les commandes de vol ne sont pas fixes mais restent sensibles aux mouvements de l'avion, suffisamment sensibles pour déclencher le «reflexe-pilote». De plus, la protection de vol ou le maintien obligatoire dans une enveloppe de vol qui convient au confort des passagers (inclinaison limitée), est moins contraignante. Les pilotes ne se sentent pas limités dans leur rayon d'action.

Finalement, les modifications technologiques, après avoir sacralisé les pilotes, (le concorde, avion révolutionnaire en son temps, jouit d'une forte notoriété), après leur avoir apporté un prestige professionnel, une reconnaissance sociale qui repose sur une capacité à maîtriser des appareils de plus en plus gros, de plus en plus rapides, de plus en plus complexes (complexité symbolisée par le tableau de bord), produisent l'effet inverse. Les pilotes se sentent désacralisés, dévalorisés, déniés dans leurs capacités professionnelles. Si leurs préférences se portent naturellement sur les Boeing, c'est parce que le cockpit a une physionomie traditionnelle, que par des artefacts l'usager n'a pas le sentiment immédiat d'être bousculé dans sa pratique et dans ses capacités. «Les pilotes restent attachés au rôle irremplaçable de l'expérience vécue (incidents réels), à leur intuition, à leurs sensations, à la toute puissance effective du commandant de bord sur l'ensemble du vol, au droit d'engager l'ingénieur à bord (par automate interposé) ou de refuser son aide»⁶³². Or les ingénieurs ne s'inscrivent pas sous ce paradigme, ils perçoivent davantage le pilote comme un être faillible, lui préférant des choix des plus en plus rationnels, l'usage de l'automate en étant un.

Les pilotes à bord des avions de nouvelle génération seraient mis dans une situation inédite : celle d'une séparation entre les connaissances et leur mode d'emploi, entre les savoirs déclaratifs et procéduraux. Aussi revendiquent-ils, pour dépasser cette situation, leur ingénierie dans les procès d'élaboration technique des appareils :

*«Les pilotes, on essaye d'avoir du poids vis à vis des constructeurs.
On a notre mot à dire mais c'est surtout les ingénieurs et les*

⁶³² Alain GRAS et alii, *Face à l'automate...* op cit., p. 248.

constructeurs qui font la mayonnaise dans leur coin. Et même si on a notre mot à dire, c'est de la pure démagogie, c'est le chef pilote qui est la courroie de transmission. Mais ce sont les têtes avancées de la direction générale et ils appliquent les politiques des compagnies. Ils ne sont pas là pour défendre le point de vue des pilotes mais pour entériner les décisions, ceux ne sont pas des gens qui vont défendre notre point de vue, et l'on se verra imposer des matériels plutôt que de pouvoir agir dans la décision de la conception des cockpits, on devrait être associé, on est des polichinelles gênants, on nous tolère sur un strapontin, c'est tout. (PL, transport aérien)

Les pilotes vivent mal leur exclusion de processus de conception de nouveaux appareils, ils se décrivent comme des «polichinelles gênants». La résistance des constructeurs à donner aux pilotes une place décisionnelle dans la conception de leur outil de travail traduit ce qu'ils veulent éviter : une inertie au changement.

2-3- Poids de l'expérience professionnelle et résistance au changement.

Il y-a-t-il un effet de génération ? Sur cette question nos données ne nous permettent pas de produire une analyse fine d'un effet générationnel de la résistance au changement. L'équipe d'Alain Gras ne retient pas non plus le facteur âge comme un facteur discriminant dans l'attitude et la représentation des pilotes face à l'innovation. Même si au demeurant, en fin d'ouvrage, il est rappelé que les «jeunes générations adoptent plus aisément l'informatique dans leur vie quotidienne»⁶³³. L'étude sur les performances d'apprentissage menée récemment⁶³⁴ montre le poids de l'âge, et l'existence d'un effet de génération lié à l'utilisation de l'informatique. Les «jeunes ont plus de difficultés sur les éléments qui se rapportent aux épreuves de vol proprement dit (maniement de l'avion), alors qu'ils sont plus à l'aise dans les apprentissages liés à l'utilisation d'ordinateur et à la préparation des vols. A l'inverse, les pilotes plus âgés ont plus de difficultés pour tout ce qui fait référence aux systèmes automatisés mais sont plus performants pour ce qui est du maniement à proprement parler de l'appareil

⁶³³ Alain GRAS et alii, idem p. 247.

⁶³⁴ Dominique PAUMES, Claire PELEGRIN, «Apprendre...est-ce une aptitude réservée aux jeunes?», *Formation Emploi*, n°41, p. 43-54.

et des exercices d'approches»⁶³⁵. Cette aptitude moins affirmée des jeunes à manoeuvrer l'avion est perçue par les générations plus âgées de pilotes comme un écueil qu'ils expliquent par une formation de base qui met moins l'accent sur la maniabilité de la machine, même si actuellement des consignes de l'OCV visent à rétablir la situation. Cet écueil professionnel ne sera pas éludé avec l'usage des avions de nouvelle génération, et les pilotes plus âgés l'interprètent comme un risque professionnel à venir. C'est aussi l'un des fondements de la professionnalité, le savoir manoeuvrer qui est remis en question, qui est d'autant plus mal accepté, que cette capacité technique est sans doute à l'origine de la renommée du métier. L'expression «*Mermoz et ses gros bras*» en serait une traduction emblématique.

L'acceptabilité des avions de nouvelle génération est à envisager sous l'angle de l'avenir professionnel⁶³⁶. Les jeunes pilotes, récemment formés, semblent accepter l'éventualité ou le vol sur avion non conventionnel. Ils développent une autre perception de l'automatisation et de l'informatisation :

«L'automatisation, c'est une aide, c'est tout, c'est une aide qui est nécessaire, si on veut mettre deux pilotes dans les cockpits au lieu de trois, on est obligé de passer par là, et puis une fois que l'on y a goûté, on sait que ça sert vraiment à quelque chose» (PP-IFR-FPC, transport aérien).

L'imaginaire professionnel des jeunes pilotes n'élude pas l'accès futur à des avions de nouvelle génération :

«Nous on est jeune, on va faire un début de carrière pendant dix ans puis passer sur A320. D'après les gens que je vois, il n'y a pas d'échec pour passer sur A320 et il doit en falloir un gros bagage théorique,

⁶³⁵ Dominique PAUMES, Claire PELEGRIN, idem, p. 52.

⁶³⁶ Nous ne reprenons pas ici la typologie élaborée sur les déplacements professionnels puisque l'avènement des avions de nouvelle génération est évoqué en des termes identiques par les pilotes quelque soit leur type de déplacement professionnel. Les jeunes pilotes abordent l'éventualité de l'usage ultérieur. Démarrant une carrière, la probabilité qu'ils aient à utiliser ce type d'avion existe. Ces pilotes en parlent comme pour devancer cet événement probable de leur carrière. L'évocation prend ici une dimension incantatoire, il leur faut progressivement s'accoutumer à cet usage futur et le rendre acceptable.

j'ai l'impression que sur ces machines, on se rapproche de l'ingénieur navigant» (PP-IFR-FPC, transport aérien).

Le passage sur avions de nouvelle génération est d'autant plus envisagé qu'il est le signe d'une promotion professionnelle. Les jeunes pilotes en compagnie complémentaire et charters opérant sur des avions petits et moyens porteurs voient dans leur accès futur aux avions de nouvelle génération, un accès à des avions de taille et de masse plus importante, signe d'un déplacement professionnel au sein de l'espace occupationnel.

Toutefois, il semblerait que le passage sur avion de nouvelle génération soit une éventualité acceptée, mais qui peut être différée dans le temps, notamment chez les pilotes du groupe Air France :

«A Air France, je devais faire de l'A320, mais je voulais faire un avion en pilotage à 3 (avion conventionnel), alors j'ai préféré entrer à Air Inter». (PL, transport aérien)

La transition professionnelle est un autre aspect récurrent dans les discours. Le passage d'avion conventionnel à des avions de nouvelle génération soulève des polémiques et un débat d'idées qui dépasse peut-être le rationnel pour être de l'ordre de l'émotionnel. Ce passage est vécu ou perçu comme un saut qualitatif, qui remet en cause les compétences, les savoir-faire, la professionnalité des pilotes. Le passage inverse d'avion de nouvelle génération à des avions conventionnels est évoqué avec une émotion plus contenue :

«L'expérience d'un copilote A320, je vois très mal un garçon comme ça faire un stage fokker 27, c'est une formation très difficile de se remettre aux avions conventionnels, le contraire l'est probablement moins». (PL, transport aérien)

La résistance aux mutations technologiques, non pas en soi mais pour soi parce qu'elle affecte l'opérateur (dès lors que ces mutations visent à palier ses supposés manquements) se manifeste par un abandon pur et simple de la

«technicité» pour en revenir au pilotage manuel reposant sur des savoirs et savoir-faire ancestralement éprouvés. Mais pour mobiliser ce savoir-faire, il faut avoir eu une expérience suffisante des avions conventionnels :

«Les gens assis en place gauche, ils ont un écran de nav, c'est plaisant, c'est facile, on surveille, on s'y habitue mais heureusement que j'ai la formation de base qui me permet de me retrouver, si je perds mon écran de nav. Ce n'est pas un problème. Alors que pour un jeune qui a perdu cette notion d'instruments de base, ça va être difficile. On va avoir de plus en plus de gens qui vont gérer des ordinateurs, pour qui la formation sera très différente, mais le jour où le système sera en panne, je ne sais pas s'ils seront capables de se repérer. L'avion sur lequel je vole, on peut me supprimer beaucoup de choses, avec un horizon de secours, un badin et un anémomètre, je serais capable de ramener l'avion. Là, j'ai lu qu'on envisage de remplacer les VOR-DME (équipement de radionavigation) auxquels on est amené à se référer, pour en venir à une navigation par satellite. Les gens qui vont être amenés à être lâchés avec ce système, je ne voudrais pas être à leur place. On a des choses de plus en plus performantes qui ont simplifié la tâche du pilote, mais comme tout système très sophistiqué, on est très très dépendant, et il faut se méfier» (PL, transport aérien).

Ce pilote insiste sur le fait que son expérience des avions conventionnels constitue un atout qui lui permet de faire face aux défaillances des systèmes automatiques embarqués. Il n'y a pas que le pilote qui puisse être défaillant ! Pilote instructeur dans le groupe Air France, il fait le constat que les jeunes générations de pilotes ont une formation qu'il estime insuffisante pour utiliser les avions moyen et gros porteurs avec un équipement de bord réduit en état de fonctionnement. Ils insistent sur son savoir-faire ancestral, les équipements qu'il cite existent sur tout avion, ce sont les instruments minimaux. Et il pense que les pratiques actuelles du pilotage accordent une place trop importante à la surveillance. Un pilote instructeur enseignant en école professionnelle renchérit :

«ça devient trop de la surveillance, ça devient le problème, le pilote se repose beaucoup trop sur des automatismes, c'est l'accident du Mont Saint-Odile. S'ils avaient mieux contrôlé ce qui se passait, l'accident aurait été évité, c'est ce qu'on ressent ici du côté des stagiaires, dans la formation Ab-initio, où toutes les positions doivent

être confirmées. Je ne considère pas comme valable la descente sur ILS, si on ne me l'a pas confirmée par d'autres moyens radio, on insiste là-dessus dans la formation et on peut penser que le pilote ne perde pas par la suite ses bonnes habitudes » (PP-IFR, travail aérien).

De plus, les avions de nouvelle génération, avec le système embarqué de radioguidage, sont perçus comme limitant la maîtrise de l'espace, élément de la professionnalité :

«Avec l'utilisation des moyens actuels, le jeune pilote perd un certain sens du positionnement dans l'espace, il ne sait plus se positionner dans l'espace, j'en veux pour preuve que depuis quelque temps l'OCV a fortement recommandé que toute la partie maniabilité de l'examen du pilote de ligne soit effectuée sans automatisme» (PL, transport aérien).

On observe une relative différence de point de vue des pilotes les plus âgés, ayant une longue expérience du vol sur avions conventionnels. Forts de leur expérience, ils réclament pour leurs cadets un maintien des savoir-faire et de la professionnalité, au travers de la formation notamment. Ils craignent une déqualification progressive du métier de pilote, l'introduction progressive d'instrumentation dans l'avion, et même au sol, y contribuerait.

En guise de conclusion, «l'automatisation a transféré aux dispositifs techniques et aux matériels, les fonctions assumées avant par les hommes. Et pour toutes les activités ne pouvant être automatisées, les concepteurs sont souvent tentés de laisser à l'opérateur en bout de chaîne du processus les tâches qu'ils jugent trop difficiles à automatiser avec les moyens à leur disposition. Il reste alors à l'opérateur humain à assumer le résiduel, les tâches aléatoires et imprévues émergeant souvent lors de situations perturbées. Et en somme, malgré ses insuffisances et les risques de défaillance, le rôle de l'homme reste essentiel dans le fonctionnement des systèmes technologiques, même fortement

automatisés»⁶³⁷ : Finalement, l'introduction de l'automatisation modifie le rapport à l'avion, support du métier. Son effet sur la culture professionnelle est incontestable. Preuve en sont les réactions virulentes des pilotes interviewés : l'introduction des avions de nouvelle génération soulève des débats passionnés. Les pilotes quelque soit leur position au sein de l'espace occupationnel se montrent également affectés. Ils dénoncent en des termes identiques les risques professionnels inhérent à l'introduction de ces avions. Deux expressions emblématiques traduisent ces risques : « être exclu de la boucle » et « débrayer les automatismes ». Elles expriment un malaise identique celui de ne pouvoir faire face ou utiliser en toute sécurité les automates. Les pilotes par le débrayage des automatismes préconisent d'en revenir à un pilotage qui resitue l'homme à une place prééminente. Ces expressions sont en fait emblématiques d'une résistance au changement.

L'automatisation des avions de nouvelle génération produit un malaise identitaire, qui prend toute son acuité chez les pilotes de ligne, même s'il traverse l'espace occupationnel dans son entier, mouvement que l'on explique en partie par le procès d'identification à l'activité professionnelle des pilotes de ligne. On a la troublante sensation d'être face à une situation contradictoire. Les avions de nouvelle génération sont là pour pallier les manquements, les erreurs, les risques de défaillances humaines, ils visent à simplifier le pilotage. Ce que certains pilotes affirment. Mais dans le même temps, leur utilisation est sujette à critique : les pilotes évoquent une dépossession de leur savoir-faire, au profit de l'automate. Ils ont le sentiment de mal maîtriser la machine, d'être éjectés de la boucle. Cette contradiction peut être levée si l'on admet finalement que les avions de nouvelle génération introduisent une rupture radicale (le mot est un peu fort) dans la pratique. En affirmant qu'il sera difficile aux pilotes des avions de nouvelle génération, suppléés ou cogérant le vol avec un automate, de revenir à un pilotage sur avion conventionnel sans automate, les pilotes reconnaissent à

⁶³⁷ Jean HEINZT, «La problématique des facteurs humains», *Société Française*, n°43, Avril-mai-juin, 1992, p. 37.

rebours et implicitement cette rupture. Dans une communauté professionnelle soudée (preuve en est la congruence des discours pour des pilotes occupant des positions différentes au sein de l'espace occupationnel), une telle rupture est mal acceptée. Est-ce là le noeud gordien de la résistance à l'innovation technique ? Les concepteurs ont-ils finalement les moyens d'ouvrir une brèche dans une culture professionnelle partagée par tous ?

CONCLUSION

Au terme de ce travail de thèse, on reste marqué par la vivacité d'une culture de métier qui dépasse la spécificité des situations de travail ou d'emploi. Le rapport partagé à l'innovation technique par l'ensemble des pilotes qu'ils aient ou non une pratique des avions de nouvelle génération témoigne de cette culture de métier. C'est sans doute cette culture commune qui est à l'origine de la redondance dans les propos tenus par les pilotes interviewés. «La métaphore qui s'impose ici est celle de l'hologramme : un élément suffit à reconstituer la presque totalité de l'image, de la mentalité collective»⁶³⁸ d'un métier, il se retrouve très largement chez chaque professionnel. La fonction identitaire du métier est forte, comme elle peut l'être pour l'ensemble des métiers du transport. Dans ces métiers, il se développe «une identification entre les destins individuels et les destins collectifs. On connaît par ailleurs le caractère cohésif des professions (salarisées des transports). Cette cohésion signifie moins l'isolement des populations qu'elle caractérise que leur capacité à créer une sous-culture suffisamment forte pour servir de ciment et de drapeau à ses membres»⁶³⁹. Le pilote, homme de métier solitaire, est aussi un homme de métier qui partage plus sans doute que d'autres, une culture particulière, celle de la troisième dimension. Il existe chez les pilotes, une disposition pour le vol qui semble «innée» plus qu'acquise. Se mouvoir dans la troisième dimension, aimer s'y mouvoir, réussir à s'y mouvoir, ne sont pas des dispositions partagées par l'humanité : la peur en avion est une réalité tangible de nombreux passagers. Mais, ces dispositions sont indispensables pour intégrer l'espace occupationnel, quelque soit finalement, le segment de cet espace.

⁶³⁸ Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie L. POIROT-DELPECH, Victor SCARDIGLI, *Face à l'automate...* op cit., p. 209.

⁶³⁹ Pierre TRIPIER, *Travailler dans le transport*, l'Harmattan, Logiques sociales, 1986, p. 12.

1 - Un espace occupationnel fragmenté mais cohérent

Dominé symboliquement par la figure emblématique du pilote de ligne, l'espace occupationnel des pilotes de l'aviation marchande est un espace fragmenté mais cohérent, deux caractéristiques non contradictoires mais qui en complexifient l'appréhension et la compréhension. Les relations entre les segments de l'espace ne sont pas faites de concurrence, sauf une concurrence symbolique laquelle est mal acceptée par plusieurs pilotes interviewés⁶⁴⁰. Les relations sont des relations d'homologie plus que de domination, les segments fonctionnent aussi avec leurs institutions propres (ex : la FNA, l'ANPI pour le domaine du travail aérien), ils n'ont pas la même sensibilité à la conjoncture économique. Mais au-delà de ces divergences, il est des règles qui leurs sont communes (les règles du vol), des institutions qui leurs sont communes (SFACT, ENAC, Syndicats), des valeurs communes donnant une cohérence à cet espace occupationnel. Cette cohérence est aussi saisie au travers des titres, délivrés par la même institution et qui sont monnayables, plus ou moins efficacement selon l'offre d'emplois et la filière de formation, mais monnayables quand même.

Les règles d'entrée dans cet espace reposent sur un titre aéronautique. Réglementairement, il est imposé une stricte et minimale correspondance entre le titre et l'emploi possible. Un pilote pour exercer une activité professionnelle se doit d'être a minima qualifié et reconnu comme tel par des examens professionnels qui sanctionnent son niveau. Si les règles d'entrée dans l'espace reposent sur le titre, les règles d'entrée dans le segment le plus valorisé du champ, (les grandes compagnies) reposent sur la filière de formation ou de préparation aux titres. Les filières de formation privilégiées pour intégrer le groupe Air France de manière liminaire sont aussi des filières de socialisation à l'emploi de

⁶⁴⁰ L'un d'entre-eux souligne «*Je crois que dans le grand public, il y a une fausse hiérarchie, on vous dit: «vous êtes pilote, alors vous allez où demain ?», «Ah, vous êtes à Merville». Les gens ne savent pas très bien ce que l'on fait dans les petits avions. «Vous formez les pilotes d'Air France dans les petits avions, comment ça se fait ?»* (PP, Travail aérien).

pilote de ligne. La différence première entre les filières réside dans une divergence des processus de socialisation : la filière nationale et la filière ab-initio visent dès le départ à former des futurs navigants sur moyens et gros porteurs, employés au sein du groupe Air France⁶⁴¹. La filière privée au contraire, assure uniquement une préparation à l'obtention des brevets et qualifications selon les exigences de l'unique organisme testeur : le SFACT. Dans cette dernière filière, l'obtention des certificats théoriques du pilote de ligne n'est pas une condition nécessaire à la poursuite de la formation, comme si finalement, l'emploi en ligne, n'est pas le seul envisagé et à envisager. Ces filières de formation n'offrent pas des perspectives identiques de placement à l'emploi : les pilotes issus de la filière privée se trouvent en situation moins favorable pour intégrer le marché du travail fermé. Ils s'y placent en période d'offres importantes d'emplois, ils en sont les premiers exclus en période d'offres restreintes. Les pilotes les mieux placés sont finalement ceux issus des filières « nationale » et « compagnie », sauf quand ce marché fermé le devient à tout recrutement. Alors, les pilotes issus de ces filières, prestigieuse pour la filière nationale, « d'appoint » pour la filière compagnie, se retrouvent dans une situation comparable, si ce n'est plus difficile pour intégrer les marchés ouverts plus ou moins protégés des compagnies complémentaires et charters ou du travail aérien. Peu socialisés au travail aérien, au vol à la demande, ou encore à opérer seul à bord, ils restent peu portés à accepter ces situations professionnelles, préférant provisoirement même abandonner le champ. De plus, leurs titres (PP-IFR, PL théorique) et leur inexpérience ne les positionnent pas nécessairement dans une situation favorable sur ces marchés. Finalement, on retiendra que l'analyse du rapport à l'emploi, comme placement à l'emploi, reste foncièrement soumise à des conditions économiques pour l'essentiel et réglementaires.

⁶⁴¹ Les futurs professionnels intériorisent tellement ce destin professionnel, que la majorité d'entre-eux en l'absence de placement à l'emploi réintègre le système universitaire plutôt que de tenter d'opérer dans les compagnies complémentaires et charters ou dans le travail aérien.

En outre, les pilotes développent un rapport à l'emploi évolutif ou dynamique. Changer de domaine d'activité, changer de compagnies, changer d'avions (d'outil de travail), changer de fonction (OPL vers CDB), sont autant d'événements professionnels attendus ou espérés, objectivement possibles selon les titres possédés. Au sein du groupe Air France, du marché fermé du travail, les déplacements sont régis par des règles établies et un outil particulier la liste de séniorité qui met les pilotes de ligne dans une situation de relative équité : les mêmes règles s'appliquent à tous pour l'évolution des carrières. Ailleurs, dans les compagnies complémentaires et charters, ou encore dans le travail aérien, l'évolution de carrière se fait ou ne se fait plus (certains pilotes sont captifs de leur emploi), au gré de la situation conjoncturelle et/ou structurelle du marché du travail. Les périodes de croissance économique et de pénurie de pilotes, facilitent le passage entre les marchés du travail et le déplacement des pilotes titulaires des titres requis pour entrer dans un nouvel exercice professionnel. Les périodes de décroissance et pléthore de pilotes rendent plus difficiles les déplacements au sein de l'espace occupationnel, «cantonnant» parfois des pilotes dans des activités sous-qualifiées au regard de leurs titres aéronautiques. La surqualification est une situation professionnelle fréquente en cette période de chômage. Mais à la lumière des entretiens, elle reste globalement bien vécue. Cette surqualification est acceptée, comme une quasi-règle du jeu, sans doute la socialisation à l'emploi et aux modes de fonctionnement des marchés du travail y aide. Dans le même sens, le chômage n'est pas une étape professionnelle désocialisante, mais une étape normalisée, qui rend sans doute le chômage beaucoup plus supportable alors «qu'il est souvent vécu comme un drame, source de fragilisation des personnes qu'il frappe, notamment sur les plans relationnels, identitaires et budgétaires»⁶⁴².

⁶⁴² Anne RATOUIS, «L'image de soi», *Informations sociales*, numéro spécial, «Vivre le chômage», n°37, 1994, p. 50.

2 - Une sociologie de la passion

En introduisant la question de la passion dans le champ de la sociologie, nous adhérons à «une nouvelle donne dans les rapports entre les sciences sociales et leurs voisins. Les sciences sociales n'ont plus lieu d'entretenir avec la philosophie les rapports tendus qui caractérisent la période antérieure»⁶⁴³. Si précisément, nous éprouvons des difficultés à donner un cadre théorique à notre analyse de la passion, c'est bien parce que les liens entre sociologie, philosophie de l'action et même psychanalyse sont distendus au point de ne pas faciliter un enrichissement mutuel. «La sociologie a longtemps négligé l'importance de l'incertitude, et des façons individuelles de construire sa trajectoire»⁶⁴⁴. Or, notre questionnement initial trouve son origine dans les incertitudes de la carrière et en amont dans le décalage entre l'investissement financier dans la formation et le placement aléatoire à l'emploi. A l'appui de nos constats empiriques, des matériaux recueillis et de nos premières analyses, nous avons retenu une thèse centrale selon laquelle la passion peut organiser le vécu du travail, les choix et les destinées professionnelles. Cette thèse centrale méritait d'être affinée par une série d'hypothèses exploratoires relatives aux sources plurielles de cette passion professionnelle. Au terme de nos investigations, nous pouvons retenir l'existence de déterminants, sources de la passion professionnelle. Ces déterminants peuvent être ordonnés selon leur fréquence, ils peuvent se cumuler comme pour enrichir, entretenir cette passion et aboutir à une forme maximalisée de la passion professionnelle. Les déterminants se cumulent, la passion est entretenue, sustentée. Si l'on voulait proposer un schéma récapitulatif de la passion, on pourrait utiliser une métaphore : l'épi de blé, symbolisant la conjonction des éléments qui aboutit à une passion professionnelle intense. Reprenons ces différents déterminants.

⁶⁴³ Jacques HOARAU, «Description d'une conjoncture en sociologie», *Espace-temps*, n°49-50, 1992, p. 11.

⁶⁴⁴ Jacques HOARAU, *idem*, p. 19.

Passion et émotions professionnelles

Les pilotes ont un vécu du travail qui tend à se structurer sur un même registre : le registre émotionnel. Le travail, le vol mais aussi le pilotage en pur de la machine procurent des plaisirs sensoriels et tactiles maintenus intacts par la pratique. Il se développe une relation enchantée au monde céleste et à l'avion. Même lorsque le travail est vécu sous l'angle du déplaisir, c'est un rapport au travail esthétique (émotionnel) qui est cultivé. Toutefois, le déplaisir procuré par l'atypisme des rythmes de travail et l'irrégularité temporelle des vol est une émotion qui n'est pas partagée. Le plaisir domine le déplaisir, ce plaisir professionnel est un puissant ferment de satisfaction, il entretient la passion professionnelle. Sous le même registre des émotions sources de la passion, nous avons relevé l'existence d'une souffrance professionnelle. Deux affects sont à l'origine de cette souffrance : la peur et le sentiment d'isolement professionnel. L'organisation du travail au sein des compagnies aériennes impose des relations éphémères et fugaces avec les autres pilotes. Cet isolement professionnel est une source de souffrance puisqu'il interdit les relations amicales, conviviales avec les collègues. Cet isolement établit le pilote dans une situation d'anonymat qui peut lui sembler difficilement supportable. A l'inverse, les pilotes opérant dans le travail aérien, notamment les pilotes instructeurs sont dans une situation de travail qui les éloigne de cet anonymat. Le chef-pilote est le personnage central dans un aéro-club, connu et reconnu, dont la professionnalité repose en partie sur des capacités sociales. Le chef-pilote est l'initiateur qui transmet un savoir ancestralement établi, transmission qui se fait dans une séquence temporelle pendant laquelle le plaisir du vol existe. Au plaisir du vol s'ajoute celui de transmettre une passion pour le vol.

La peur constitue un autre affect à l'origine de la souffrance. Elle est inhérente au contenu significatif de la tâche : la sustentation qu'il faut maintenir à tout prix. Cette particularité du travail impose au pilote une mise à l'épreuve qui peut

généraliser une peur, comme une peur de perdre la vie. Ce trouble dépassé, surpassé et les possibles mise à l'épreuve contribuent à sustenter le goût de la pratique du vol, la passion professionnelle. Il n'y pas de passion sans émotions : plaisirs, déplaisirs et souffrances sont donc des émotions protéiformes qui activent et réactivent un engouement passionnel. La pratique ou le travail devient une fin en soi, une activité voulue et recherchée pour elle-même, notamment parce qu'elle permet au pilote d'exulter, d'être transporté, autant d'émotions sources d'un attachement passionnel.

Passion et mythe

Le goût pour le vol, le désir d'embrasser le métier trouvent un fondement individuel et singulier, que l'on peut difficilement justifier par l'influence de l'environnement familial. Nous avons souligné l'existence de plusieurs principes de motricité qui poussent à entrer dans le métier. Ces principes auraient pour assise un idéal ou le refus de la médiocrité, une recherche constante d'élévation et une quête d'absolu, de dépassement de soi et des autres. Ces principes se trouvent cristallisés dans le mythe professionnel. Le mythe s'est construit par une combinaison de discours du groupe professionnel, des producteurs de pensée (journalistes, écrivains) et de l'opinion publique. Les essais littéraires ont exalté la réalité du métier et les pilotes eux-mêmes en produisent une image magnifiée : le pilote est un professionnel dont la figure devient mythique car proche de la surhumanité. Il doit et sait faire face au risque comme risque sur la vie. Ce risque a contribué à la production d'un héroïsme moderne de l'audace, a conféré au pilote une image auréolée, qui le distingue de « l'homme sans qualité ». Ce mythe qui valorise le futur homme de métier est socialisé car partagé par tous. Il est à l'origine de l'entrée dans le métier puisqu'il permet aux principes de motricité de se concrétiser, en renvoyant l'image d'un possible. Le mythe est à

l'origine de la passion, il pousse à embrasser le métier, activité professionnelle qui fixe ces principes de motricité.

La panne du mythe, la reconnaissance et l'affirmation de la faillibilité des pilotes par la mise au premier plan de l'erreur humaine ne suffit pas à entacher l'engouement passionnel qui pousse à entrer dans le métier. Même si cette panne peut altérer la passion des professionnels en exercice, elle ne semble pas avoir d'effet immédiat sur les choix des futurs professionnels. Qui plus est, la tentation reste forte de pérenniser des images passéistes et grandiloquentes. Même si le pilote de ligne a perdu son étoffe de héros, l'assimilation à l'homme ordinaire n'est pas suffisamment effective pour provoquer une crise de recrutement, loin s'en faut !

Passion et prix de l'emploi

Le risque sur l'emploi, comme risque de chômage de longue durée, comme risque d'insertion professionnelle tardive ou toujours répété est un risque accepté comme le prix d'un désir absolu d'entrer en exercice. C'est le prix à payer pour satisfaire une passion ou un engouement passionnel. Ce prix est accepté comme règle de jeu; il est aussi « le sel » qui alimente la passion. Dès lors, l'analyse rebondit sur la gestion des carrières.

Passion et carrière

L'engouement passionnel a été lu en lien avec la typologie des carrières et l'incidence de la carrière sur le rapport passionnel au travail a été analysé. Finalement, il est souligné que l'existence d'incertitude attise la passion au lieu de l'émousser. Ce sont notamment les carrières en devenir qui procurent un supplément d'attachement professionnel. Les promus aiment à travailler dans le présent mais aussi pour l'avenir, ils sont éventuellement prêts à renoncer à des

intérêts salariaux pour accepter un emploi dont les conditions de travail leur procure de nouveaux plaisirs, mais aussi accepter un emploi qui leur permet de se maintenir dans une trajectoire ascensionnelle. Les progressifs sont dans une situation comparable. Leur engouement passionnel (même s'il n'est pas nécessairement partagé) n'est pas altéré mais préservé par les perspectives proches de voler sur un nouvel avion ou encore de devenir commandant de bord, perspectives d'autant plus exaltantes qu'elles correspondent à l'aboutissement d'un désir profond d'embrasser puis de réussir une carrière. Par contre, l'usure passionnelle se manifeste chez les pilotes qui n'entrevoient plus de déplacements professionnels possibles. Ce sont les reclassés. Ces pilotes éprouvent des difficultés à sustenter leur passion, leur rapport à l'emploi est fait de désillusion difficilement comblées par leur travail. Les reclassés n'ont pas fait le deuil d'un blocage de leur carrière, à contrario des captifs qui l'ont fait. Ces derniers trouvent un dérivatif à leur carrière aboutie, celui d'accorder une centralité exacerbée au plaisir du vol, indépendamment même du type d'avion piloté. Finalement, la passion est aussi entretenue par les perspectives de carrières, mais ces perspectives ne sont pas une condition nécessaire ou suffisante pour sustenter l'engouement passionnel.

Produire une analyse sociologique de la passion, c'est essayer d'identifier les déterminants sources mais aussi « aliments » de cette passion. On mesure au travers de plusieurs éléments, les émotions, les mythes, les risques et incertitudes professionnelles, le degré d'inclination ou d'engouement des pilotes. On comprend dès lors pourquoi les pilotes issus de la filière privée se situent le plus souvent en position la plus haute sur une échelle d'engouement passionnel, puisqu'ils rendent compte d'une forme « achevée » de leur passion professionnelle. Leur passion organise leur vécu du travail, leur choix et destinée professionnelle.

3 -Vers une crise protéiforme

Le métier de pilote traverse une crise, une crise d'identité, une crise de légitimité, une crise du mythe. Ces formes de crise nous semblent être à la fin du 20ème siècle, une des caractéristiques des métiers valorisés dans ce siècle : celui d'enseignant⁶⁴⁵ ou encore celui d'architecte⁶⁴⁶. On pourrait multiplier les exemples : pharmacien, médecin...crise des métiers, véritables valeurs sûres qui attirent les jeunes en réussite scolaire. Lise Demailly affirme que «la crise des identités enseignantes trouve donc son centre dans ce que nous avons mentionné comme la première dimension de celle-ci, le désenchantement des mythes, qui sont le support de la vocation, de la diligence et qui permettent la défense contre le stress, le sentiment d'inutilité ou la culpabilité. Elle s'enracine dans une crise de légitimité...qui se manifeste comme incertitude sur les contenus légitimes d'enseignement et incertitudes sur le rapport pédagogique légitime»⁶⁴⁷. Isabelle Benjamin et François Abalea démontrent que le métier d'architecte connaît une crise de régulation (inflation spectaculaire des effectifs) qui génère «une diminution du pouvoir de négociation dans un système de concurrence exacerbée»⁶⁴⁸. Le métier d'architecte traverse aussi une crise de légitimation qui se «pose en quelque sorte en termes de conquête de légitimité, comme capacité à légitimer son champ d'intervention et à légitimer ses capacités d'intervention»⁶⁴⁹. Les architectes se doivent d'«affirmer l'incontournabilité de la fonction de l'architecte, la nécessité de l'architecture»⁶⁵⁰. Ces approches des crises professionnelles, que nous venons rapidement de rappeler, nous confortent dans notre propre analyse. Le métier de pilote traverse une crise que nous qualifions de protéiforme.

⁶⁴⁵ Lise DEMAILLY, *Le collègue, crise, mythe et réalité*, P.U.L, 1991, 373 p.

⁶⁴⁶ Isabelle BENJAMIN, François ABALEA, *Evolution de la professionnalité des architectes*, Rapport du Plan Construction et architecture, mai 1990, 109 p.

⁶⁴⁷ Lise DEMAILLY, *idem*, p. 135.

⁶⁴⁸ Isabelle BENJAMIN, François ABALEA, *idem*, p. 16.

⁶⁴⁹ Isabelle BENJAMIN, François ABALEA, *idem.*, p. 29.

⁶⁵⁰ Isabelle BENJAMIN, François ABALEA, *idib.*, p. 29.

Une crise du mythe construit autour du professionnel emblématique : le pilote de ligne, mythe qui a marqué l'aviation marchande⁶⁵¹. Ce mythe perd de sa consistance. Si la prise de risque historiquement fut au coeur de la production du mythe professionnel, aujourd'hui, le risque devient difficilement un élément crédible et légitime dans la production du mythe. Le risque, objet de rationalisation toujours plus marqué, n'est plus à l'oeuvre dans le procès de construction du mythe. En rationalisant le risque, par une pratique professionnelle codifiée (procédures, contrôle régulier...), on a fini par le démystifier, lui faisant perdre ainsi sa place première dans le procès de construction du mythe professionnel. Plus encore, les pilotes sont désignés comme le maillon faible de la chaîne sécuritaire, l'accident est toujours une succession d'événements, briser cette chaîne, c'est éviter l'accident. Les pilotes auraient une responsabilité majeure dans cette chaîne d'événements. Le risque s'est pour l'essentiel déporté vers l'opérateur, le pilote. Le milieu aéronautique (les constructeurs, les administrations, les employeurs) voit dans le pilote le maillon faible du dispositif sécuritaire (contrôle aérien accru, fiabilité des avions augmentée...). Le milieu aéronautique n'accorde plus aux pilotes de ligne, une étoffe de héros, lui préférant les pilotes d'essai, un intermédiaire entre les constructeurs et les utilisateurs.

Une crise de légitimation. Sans reprendre en détail l'histoire du métier, force est de constater que cette question de la légitimation se pose aujourd'hui d'une certaine façon, en termes double du maintien d'une légitimité et de reconquête.

Le maintien : comment face aux mutations technologiques, à la déréglementation européenne, au changement en cours, les pilotes peuvent-ils asseoir cette légitimité professionnelle qu'ils ressentent comme menacée ? C'est finalement une légitimation de la compétence qui est au coeur de la crise. Les pilotes, pour faire valoir leur compétence, se faire reconnaître leur

⁶⁵¹ Pour rappel, nombre des pilotes de travail aérien ont pour espérances professionnelles l'accès à la ligne, en grande compagnie.

professionnalité, usent d'un triple argumentaire. Cet argumentaire repose sur leurs qualités individuelles, sur les contrôles réguliers de leur professionnalité, au moins sous l'aspect technique, et sur les sanctions qu'ils encourent faute d'une professionnalité suffisante. Cette manifestation de la compétence, en fait un objet de valeur d'échange. Avec l'introduction des avions de nouvelle génération, et la remise en cause partielle de leur professionnalité (risque d'exclusion de la boucle, difficulté de cogestion de l'automate, perte d'une maîtrise cognitive...), les pilotes (surtout ceux de groupe Air France) sentent une menace qui va peser pour asseoir leur compétence et trouver les arguments nécessaires au maintien de leurs privilèges. De plus, dans le cadre de la déréglementation et de la concurrence accrue inter-compagnie, cette menace prend toute son acuité.

Une reconquête de légitimité ? Les errances des institutions du domaine du travail aérien, les réticences des employeurs éventuels laissent les pilotes de ce domaine d'activité sans arme de reconquête. Les projets d'harmonisation européens pourraient ici jouer dans le sens d'une reprofessionnalisation. Mais, les pilotes restent distants de ces enjeux.

Finalement, les pilotes tendent à se retrancher sur leurs acquis, derrière une certaine forme de protectionnisme, dont les effets bénéfiques à court terme ne le seront pas forcément à long terme. Tous sentent la menace qui pèse sur leur métier, mais ils restent peu prompts ou efficaces à générer des stratégies tant pour préserver ou recouvrer une légitimité professionnelle. Au total, on pourrait qualifier cette crise, d'une crise élitaires, car crise d'une «élite» consciente de pratiquer un métier passion, un métier plaisir, mais qui est menacé sous plusieurs aspects. C'est en ce sens que nous la définissons aussi comme une crise du devenir et en devenir.

Une crise élitaires ? Une crise élitaires parce qu'elle prend toute son acuité chez les pilotes de ligne du groupe Air France, pour être moins prégnante chez les pilotes des compagnies complémentaires et charters ou même chez les pilotes du

travail aérien, même si toute la communauté y reste finalement sensible. Cette crise affecte dans des dimensions fondamentales, le métier, le travail et l'emploi, d'une catégorie de professionnelle communément placée au-dessus du commun des mortels. Cette crise prend plusieurs dimensions, en ce qu'elle affecte le rapport au travail, le rapport à l'emploi et le rapport au métier.

La dimension «plaisir» qui caractérise en partie le rapport au travail est doublement remise en cause par des questions de rentabilité économique et par l'introduction des avions de nouvelle génération. La rentabilité économique pèse sur le nombre de qualification de type (ou machine) proposé aux pilotes des grandes compagnies : vers une diminution de ce nombre. Une formation sur une nouvelle machine représente un coût pour la compagnie, les pilotes sensibles au plaisir que le pilotage d'une nouvelle machine (souvent de taille plus importante) procure en seront lésés. La conception des avions de nouvelle génération (au cockpit presque identique pour faciliter le passage entre les machines) s'inscrit aussi dans un procès de rationalisation qui vise d'une part à réduire les coûts de formation, et d'autre part, affecte le plaisir du pilotage. On pourrait presque dire que les concepteurs, délibérément, retirent aux pilotes cette dimension du travail. Les ingénieurs refusent aux pilotes cette potentialité d'être un *homo ludens*. Comme le souligne Alain Gras et son équipe, les ingénieurs sont socialisés «à se méfier du corps, de ses passions. L'humanité doit être améliorée, et ce progrès passe par la répression des sentiments. Ce principe l'ingénieur se l'applique d'ailleurs à lui-même, car il se sait faillible, et c'est pour cela qu'il tient à mettre en place des machines plus rigoureuses et insensibles que lui. C'est aussi pour cela qu'il rejette l'idée de trouver du plaisir dans son travail, de même qu'il contesterait ce droit au pilote»⁶⁵². Les concepteurs, ou ingénieurs veulent produire un pilote nouveau, dont le rapport au travail ne sera plus fait de plaisir, de passion, un «homme digital, donc un cerveau purement rationnel sans sentiment, en aucun cas, susceptible d'être parasité par des passions. Le pilote n'a

⁶⁵² Alain GRAS et alii, *Face à l'automat...*, op cit., p. 235.

plus droit au plaisir ou plutôt, il ne peut jouir dans son travail que comme jouit l'ingénieur : intellectuellement»⁶⁵³. Cette menace qui pèse cette dimension du travail est pressentie par tous les pilotes, et en affecte, l'imaginaire du devenir des pilotes du transport aérien opérant sur avion conventionnel ou encore des pilotes surqualifiés du travail aérien qui espèrent à terme exercer dans le transport aérien. C'est l'ensemble de la communauté professionnelle qui craint une disqualification «jouissive» de leur travail.

Un élément factuel va dans le sens d'une modification du rapport à l'emploi, vers un élitisme moins marqué. La filière de formation est discriminante dans l'accès à l'emploi, nous l'avons montré. Toutefois, tout donne à penser que les changements significatifs du contenu de la filière prestigieuse de formation (la filière nationale), altèrent et altéreront considérablement les profits de distinction que cette filière procurait : une formation initiale au travail en équipage (elle n'existe plus) et un placement liminaire ou presque au sein du groupe Air France (il est actuellement inexistant). Filière noble, les modifications qualitatives et quantitatives du contenu de formation, en ont même fait, à un moment donné, une filière reléguée, derrière la filière ab-initio des compagnies (inexistante actuellement). Les récentes modifications de l'accès au concours de recrutement de cette filière nationale sont : le niveau baccalauréat avec le brevet de pilote professionnel et les certificats théoriques du brevet de pilote de ligne. Cette baisse des exigences du niveau d'enseignement général requis pour l'accès au métier va dans le sens aussi d'un «élitisme» moins marqué. Avant, la filière de formation nationale se voulait d'un niveau sensiblement identique à celui du cursus des élèves ingénieurs. Aujourd'hui, la donne a changé, comme si finalement, l'expérience du vol supplée les exigences d'un niveau d'étude. On peut penser que ces modifications, largement dénoncées par les syndicats de pilote, peuvent constituer une pierre angulaire dans la dévalorisation potentielle de l'emploi des pilotes, dérégulation oblige !

⁶⁵³ Alain Gras, *idem*, p. 236.

Enfin, exigences économiques et modifications techniques se conjuguent, feront-elles émerger une nouvelle génération de pilotes ? Il est délicat de conclure par l'affirmative. Néanmoins, avec toute la prudence qui s'impose, on peut avancer l'hypothèse selon laquelle les changements en cours pourraient être significatifs de modifications plus profondes, produisant une rupture avec la figure dominante du pilote de ligne des générations précédentes. Les rapports à l'emploi, au travail et au métier en seraient-ils alors transformés ?

GLOSSAIRE

APNA : Association des Professionnels Navigants de l'Aviation
CDB : Commandant de Bord, occupe la place gauche dans le cockpit
CNRPN : Caisse Nationale de Retraite du Personnel Navigant
DGAC : Direction Générale de l'Aviation Civile
EPL : Elève Pilote de Ligne formé dans le cadre de l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile
EPT : Elève Pilote de Transport formé à l'ENAC
ENAC : Ecole Nationale de l'Aviation Civile
FPC : Formation Pratique Complémentaire
FTE : Formation au Travail en Equipage
IFR : Instrument Flying Rules ; qualification de vols aux instruments
IFPC : Instructeur à la Formation Pratique Complémentaire
IPL : Instructeur Pilote de Ligne
IPP : Instructeur de Pilote Professionnel
ITT : Instructeur de pilote privé
IQVI ou IVI : Instructeur Qualifié Vol aux Instruments
PL : Pilote de Ligne, brevet et licence
PNT : Personnel Navigant Technique
PPA : Pilote Professionnel Avion, brevet et licence
PP1 : Pilote Professionnel de Première Classe
OACI : Organisation Internationale de l'Aviation Civile
OMN : Officier Mécanicien Navigant
OPL : Officier Pilote de Ligne, ou copilote, en place droite dans un cockpit
SFACT : Service de la Formation Aéronautique et du Contrôle Technique
SPAC : Syndicat des Pilotes de l'Aviation Civile
SNPL : Syndicat National des Pilotes de ligne
SNPNAC : Syndicat National du Personnel Navigant de l'Aéronautique Civile
TT : Pilote privé
USPNT : Union Syndicale du Personnel Navigant Technique
VFR : Visual Flying Rules, technique de vol

ANNEXE GRILLE D'ENTRETIEN

Le travail d'interview réalisé auprès des pilotes se décompose en trois temps simultanés:

- un entretien non directif
- un questionnaire propositionnel relatif à la carrière aéronautique
- un questionnaire relatif aux représentations du métier et du milieu aéronautique

1 - Consigne d'entretien

Vous exercez le métier de pilote, pouvez-vous me parler de votre métier, du déroulement de votre carrière au sein du milieu aéronautique.

2 - Grille propositionnelle

Je vais vous énoncer un certain nombre de propositions relatives au métier de pilote, au milieu aéronautique. Pour chacune de ces propositions, je souhaite que vous me fassiez part de votre opinion.

1 - Pour le syndicat des pilotes de l'aviation civile, la réforme des licences vers une licence unique laisse préfigurer de profondes mutations de la formation, de la qualification et du métier de pilote de ligne. Qu'en pensez-vous ?

2 - Compte tenu de l'évolution des cockpits, les pilotes de ligne doivent être dotés d'une faculté d'adaptation plutôt que d'une intelligence théorique. Qu'en pensez-vous ?

3 - La DGAC affirme que dans la vie quotidienne d'un pilote, il y a de grands moments de routine, et il n'est plus nécessaire de viser trop haut,. Etes-vous d'accord ?

4 - Le pilote manipulateur d'instrument devient un gestionnaire, il a un métier comparable à celui d'un contrôleur de centrale nucléaire. Etes-vous de cet avis ?

5 - La formation n'est plus en conformité avec l'exercice actuel du métier. Etes-vous d'accord ?

6 - L'âge d'or des pilotes où les compagnies ont raflé jusqu'aux instructeurs d'aéro-clubs pour compléter leurs effectifs semble révolu. Qu'en pensez-vous ?

7 - Ce qui fait la compétence d'un pilote, c'est sa formation initiale, les examens qui contrôlent celle-ci, l'actualisation des connaissances assurée par les transporteurs et l'existence de sanctions professionnelles. Etes-vous de cet avis ?

8 - L'automatisation crée un climat de sécurité artificielle exigeant une plus grande anticipation des décisions. Qu'en pensez-vous ?

9 - Les pilotes professionnels réunis au sein de l'UNAC (Union des Navigants de l'Aviation Civile) se disent victime du monopole du SNPL qui, selon eux, maintient pour préserver leurs privilèges un très haut niveau de recrutement, inadapté. Etes-vous d'accord ?

10 - Le SNPL estime qu'il faut sortir de la situation dérogatoire et accroître la formation des pilotes. Qu'en pensez-vous ?

11 - Les pilotes se prennent tous pour Mermoz, en réalité, ce n'est qu'une corporation de super-privilégiés. Approuvez-vous cette opinion ?

12 - Passer sa vie à jouer aux conducteurs d'autobus, à transporter des rombières d'un aéroport à l'autre, cela n'a rien d'excitant. Qu'en pensez-vous ?

13 - Le métier de pilote a secrété une floraison de violon-d'ingres compte tenu du temps libre qu'il offre. Etes-vous d'accord ?

14- Attendre les passagers, attendre d'être pilote, attendre un job en compagnie, dans l'aviation, on va vite mais il faut attendre. Etes-vous de cet avis ?

15 - Le métier de pilote de ligne est le plus beau métier du monde et les candidats valables trouveront grâce à la qualité, à la passion et au courage qui les caractérisent une place dans un cockpit. Qu'en pensez-vous ?

16 - La démarche professionnelle du pilote est comparable à celle du chirurgien, elle nécessite à la base une masse importante de connaissances théoriques mais requiert pour se réaliser une habilité manuelle. Etes-vous d'accord ?

17 - Les pionniers sont comparables aux pilotes actuels sur un seul point : l'amour du vol. Etes-vous de cet avis ?

18 - Pour celui dont la carrière a débuté par le long chemin menant du pilote privé au pilote de ligne, le plaisir du vol restera toujours intact, quelque soit la machine. Etes-vous d'accord ?

19 - Une tête bien faite, une bonne santé, un peu l'amour de l'avion sont désormais les critères nécessaires pour être pilote. Qu'en pensez-vous ?

20 - Etre pilote à l'orée du XXI^e siècle signifie s'offrir la chance de connaître de multiples innovations technologiques mais aussi de faire un métier de commerce. Etes-vous de cet avis ?

21 - Ce n'est pas un piège mais de nombreux pièges que recèle la profession de pilote de ligne. Pas de droit à l'erreur, à l'imprécision, à l'amateurisme. C'est ce qui expliquerait l'accès difficile. Qu'en pensez-vous ?

22 - L'exercice de la profession constitue malgré les progrès de la technique un défi permanent que le pilote se lance à lui même. Etes-vous de cet avis ?

3 - Questionnaire informatif

1 - Niveau de formation

Diplômes d'enseignement général

Diplômes d'enseignement technique

2 - Formation aéronautique

Brevet de pilote privé :

-Mode de préparation :

Brevet de pilote professionnel

-Mode de préparation (école, lieu,)

Qualification IFR

-Nombre d'heures de vol

-Mode de préparation

Brevet de pilote professionnel première classe/FPC

-Nombre d'heures de vol

-Mode de préparation

Brevet de pilote de ligne

-Nombre d'heures de vol

-Mode de préparation

Autres qualifications ?

-Nombre d'heures de vol total au jour d'aujourd'hui :

4 - Etes-vous affilié à un syndicat professionnel ?

Lequel ? Depuis combien d'années

5 - Etat civil

- situation matrimoniale

-profession de l'épouse

- âge

- nombre d'enfants, âge et situation scolaire ou professionnelle

6 - Trajectoire familiale :

- profession des parents

- membre de votre famille exerçant cette profession ?

BIBLIOGRAPHIE

Claude ABRAHAM, «L'évolution de la réglementation du transport aérien international», *Transport*, Décembre 79, n°248, pp. 486-491.

Alain ACCARDO, *Initiation à la sociologie de l'illusionnisme social*, Edition le Mascaret, 1988, 211 p.

Matéo ALALUF, *Emploi, la ration du marché*, Rapport préliminaire aux journées d'études en Economie et Sociologie du travail, Paris, les 15,16,17 novembre 1988.

Hélène ALEXANDRE, Lucien LAVOREL, « Le personnel navigant technique de l'aviation commerciale », *Culture technique* n°19, 1989, pp. 273-283.

Eric ALSENE, «Les impacts de la technologie sur l'organisation», *Sociologie du travail*, n°3, 1990, pp. 321-337.

Nicole AUBERT, Vincent de GAUGELAC, *Le coût de l'excellence*, Seuil, 1991, 345 p.

Alain BABADZAN, «Inventez des mythes, fabriquer des rites », *Archives Europeennes de Sociologie*, Tome XXV, n°2, 1984, pp. 309-319.

Gaston BACHELARD, *La formation de l'esprit scientifique*, Librairie philosophique, Dixième édition, 1977, 256 p.

Martin BAETGUER , «Le rapport au travail», dans *Jeunesses et sociétés, Perspective de la recherche en France en Allemagne*, sous la direction de Gérard MAUGER, René BENDIT, Christian VON WOLFERSTORF, Armand Colin, 1994, pp. 151-165.

Armin BALTENWEILER, « Le transport aérien, Aujourd'hui et demain », *Transport*, n°273, mai-juin 1992, pp. 166-174.

Guisto BARISI, « La notion de professionalita pour les syndicats Italiens» dans *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Colloque de Dourdan du groupe de sociologie du travail, Maspero, 1982, pp. 379-394.

Denis BAYART et Michel BERRY, «De la controverse à la recherche : les enjeux de la mise en oeuvre des automatismes dans l'industrie», *Sociologie du travail*, n°4, 1986, pp. 500-509.

David LE BRETON, *Passions du risque*, Edition Métallé, 1991, 180 p.

Jean BELOTTI, «Transport Aérien, An-4», *Transport*, n° 332, Novembre-décembre 88, pp. 454-462.

Jean BELOTTI, «Transport Aérien, An-3», *Transport*, n°343, Septembre-Octobre 90, pp. 411-421.

Jean BELOTTI, «Transport Aérien, An-2», *Transport*, n° 346, mars-avril 91, pp. 106-116.

Jean BELOTTI, «Transport Aérien, An-1», *Transport*, n°351, janvier-février 92, pp. 15-26.

Jean BELOTTI, «Transport Aérien, An-1», *Transport*, n°357, janvier-février 93, pp. 21-28.

Isabelle BENJAMIN, François ABALLEA, *Evaluation de la professionnalité des architectes*, Plan Construction et Architecture, EQF, mai 1990, 109 p.

Pierre BERET, «La notion de projet et d'offre de mobilité», Communication aux journées d'études en Economie et sociologie du travail, Paris, le 16,17,18 novembre 1988.

Pierre BERET, «Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques», dans *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, sous la direction de Laurence COUTROT et Claude DUBAR, La documentation Française, Paris, 1992, pp. 343-385.

Jean Michel BERTHELOT, «Sociologie analytique et paradigmes de l'action», *Sociologie du travail*, n°2, 1994, pp. 225-237.

Marcel BOLLE DE BAL, « Sociologie, socio-énergie, socialanalyse ou le sociologue, le corps et l'esprit », *Revue de l'institut de sociologie*, n°1, 1980, pp. 95-121.

Dominique BONNET, « Transport aérien domestique et concurrence », *Transport*, n°360, Juillet-Aout 1993, pp. 256-265.

Raymond BOUDON, *Effets pervers et ordre social*, P.U. F, 1977, 286 p.

Pierre BOURDIEU, *Le métier de sociologue*, Edition Mouton, 1968, 431 p.

Pierre BOURDIEU, *Homo academicus*, Edition de minuit, Collection le sens commun, 1984, 286 p.

Pierre BOURDIEU, « Le champ littéraire », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°7, septembre 1991, pp. 4-46.

Pierre BOURDIEU, Loïc WAQUANT, «la logique des champs», dans *Réponses*, Seuil, 1992, pp. 71-89.

Pierre BOURDIEU, « Interêt et désintéressement », *Méthodologica*, n°1, mai 1992, pp. 19-36.

Michel BOUVIER, *Technologie, Travail, Transport*, Edition le méridien, 1985, 170 p.

Alain CAILLE, *Splendeur et misères des sciences sociales, esquisse d'une mythologie*, Genève, Librairie Droz, 1986, 406 p.

Michel CARROLL, « Solar mythology », *Archives Européennes de Sociologie*, Tome XXVI, 1985, n°2, pp. 263-289.

CASAMAYOR, « Les voix de l'action, enquête », *Esprit*, n°1, 1965, pp. 218-229.

Emmanuel CHADEAU, *De Bleriot à Dassault, Histoire de l'industrie aéronautique en France, 1900-1950*, Editions Fayard, 1987, 417 p.

Jean Michel CHAPOULIE, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue Française de Sociologie*, XIV, 1973, pp. 86-114.

Roberto CIPRIANI, « Quantité et qualité dans l'analyse sociologique : faux dilemme ou débat idéologique dans la connaissance scientifique ? », *Revue de l'Institut de sociologie*, n°1-2, 1985, pp. 181-189.

Conseil National des Transports, *Rapport sur l'évolution sociale des activités du transport terrestre et aérien en 1990*, 1991, 112 p.

Michel CROZIER, *Le phénomène bureaucratique*, Seuil, Paris, 1963, 235 p.

Michel CROZIER, *Le monde des employés de bureau*, Seuil, Paris, 1962, 409 p.

Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système*, Collection Point politique, 1977, 497 p.

Mireille DADOY, « Le retour du métier », *Revue Française des affaires sociales*, n°4, 1989, pp. 69-102.

Mireille DADOY, « A la recherche d'une nouvelle professionnalité », dans *Les métiers du Batiment*, rapport du Plan Construction et Architecture, 1989, pp. 99-111.

Mireille DADOY, « Une érgonomie sociologique de la polyvalence », *Performances humaines et techniques*, 1991, pp. 71-74.

Raymond DANIEL, *Les Lignes Latécoère, 1918-1927*, Collection Privat, 1985, 208 p.

Raymond DANIEL, *L'Aéropostale, 1927-1938*, Collection Privat, 1989, 334 p.

Frédéric DE CONINCK, Francis GODART, « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation », *Revue Française de Sociologie*, XXXI, 1989, pp. 23-53.

André-Clément DECOUFLE et Margaret MARUANI, «Pour une sociologie de l'emploi», *Revue Française des affaires sociales*, n°3, 1987, pp. 7-21.

Alain DEGENNE et Michel FORSE, «Le capital social », dans *Les réseaux sociaux, une analyse structurale en sociologie*, Armand Colin, 1994, pp. 125-151.

Michel DEGUY, «Le risque tout», *Esprit*, n°1, 1965, pp. 108-124.

Christophe DEJOURS, «De la peine au travail», *Autrement*, Série Mutations, n°142, Février 94, pp. 138-151.

Christophe DEJOURS, *Plaisirs et souffrance dans le travail*, Edition de l'AOCIP, 1998, 470 p.

Michel DELABOUERE et Didier BORDERON, «Aéronautique : la dérégulation, arme de la reconquête», *Revue Française de Gestion*, Mai-juin 1980, pp. 33-38.

André DELOBELLE, « Une source sociologique : le récit », *Recherches sociologiques*, n°3, 1987, pp. 231-253.

Lise DEMAILLY, « La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants », *Sociologie du travail*, n°1, 1987, pp. 59-69.

Lise DEMAILLY, *Le collègue, crise, mythe et réalité*, Lille, P.U.L, 1991, 373 p.

Lise DEMAILLY, «Compétence et transformations des groupes professionnels», dans *La compétence, mythe, construction ou réalité*, F. MINET, M. PARLIER, S. DEWITTE, L'harmattan, 1994, pp. 71-89.

Didier DEMAZIERE, «Chomâge de longue durée et processus identitaires», dans *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, sous la direction de Laurence COUTROT et Claude DUBAR, La documentation Française, Paris, 1992, pp. 201-230.

Marco DIANI, « Conséquence organisationnelle de l'automatisation », *Sociologie du travail*, n° 4, 1984, pp. 548-554.

Claude DUBAR, «Les relations emploi-travail-formation comme processus de socialisation professionnelle et formes de transaction salariale», Communication aux journées d'Etudes d'Economie et de Sociologie du travail 16-17-18 novembre, Paris 1988.

Claude DUBAR, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 1991, 265 p.

Claude DUBAR, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, XXXIII, 1992, pp. 505-529.

Pierre DUBOIS et Rita KASKORYANO, «Recensement des recherches en cours sur le travail», dans *Le travail et sa sociologie*, l'Harmattan, 1988, pp. 17-41.

Jack DUCHEMIN, «Réflexions sur l'attribution des créneaux horaires en aviation», *Transport*, n° 356, Novembre-décembre 1992, pp. 362-368.

Denis DUCLOS, « Les ingénieurs et le risque technologique », *Sociologie du travail*, n° 3, 1990, pp. 335-361.

Denis DUCLOS, «Au-delà de la puissance technique», *Communications*, Ecole des hautes études en Sciences Sociales, Centre d'études transdisciplinaires, n°57, 1993, pp. 141-155.

André DUMAS, «Promesses du risque», *Esprit*, n°1, 1965, pp. 205-217.

Gilbert DURAND, « Le social et la mythique, pour une topique sociologique », *Cahiers internationaux de Sociologie*, Volume LXXI, 1981, pp. 289-307.

Mireille DURAND, « Professionnalisation et allégence chez les cadres et les techniciens », *Revue de Sociologie du travail*, n°2, 1972, pp. 185-213.

Emile DURKHEIM, *De la division du travail social*, Paris, P.U.F, 11^{ème} édition, 1986, 402 p.

Jean DUVIGNAUD, *La genèse des passions dans la vie sociale*, Sociologie d'Aujourd'hui, P.U.F, 1990, 215 p.

Sabine ERBIN-SEGUIN, Claude ORLAIN, « L'état, un acteur de la construction sociale du marché du travail », Communication aux journées d'études d'Economie et de Sociologie du travail, Paris, les 15, 16, 17 novembre 1988.

Franco FERRARROTTI, « Sur l'autonomie de la méthode biographique », dans *Sociologie de la connaissance*, Etudes réunies par Jean DUVIGNAUD, Paris, Payot, Collection Bibliothèque scientifique, 1979, pp. 130-152.

Gilles FERREOL, « Conduites individuelles et comportements collectifs », *Cahiers Lillois d'Economie et de Sociologie*, n°11, 1^{er} semestre 1988, pp 67-80.

Erhard FRIEDBERG, « Les quatre dimensions de l'action organisée », *Revue Française de Sociologie*, XXXIII, 1992, pp. 531-555.

Eliot FREIDSON, *La profession médicale*, Collection Payot, 1984, 369 p.

Eliot FREIDSON, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue Française de Sociologie*, XXX, 1988, pp. 431-443.

Claude GIRAUD, *Concepts d'une sociologie de l'action, introduction raisonnée*, l'Harmattan, Logiques sociales, 1994, 158 p.

Alain GRAS, « Le pilote, l'écran et la secrétaire, réflexions prospectives sur l'Airbus 320 et l'avenir digital », *Futuribles*, novembre 86, pp. 37-38.

Alain GRAS, « Le pilote face aux nouveaux automatismes », *Culture technique*, n°21, 1990, pp. 84-91.

Alain GRAS, « Les pilotes de ligne et les représentations du devenir technologique », *Culture Technique*, n°21, 1990, pp. 96-96.

Alain GRAS, « La surcharge du trafic aérien et sa régulation, un défi majeur pour l'avenir de l'aviation civile », *Futuribles*, n° 167, Juillet-Aout 1992, pp. 61-77.

Alain GRAS, Caroline MORICOT, Sophie L. POIROT-DELPECH, Victor SCARDIGLI, *Face à l'automate, le pilote, le contrôleur et l'ingénieur*, Publication de la Sorbonne, 1994, 310 p.

Claude GRIGON, «Triste topique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°1, 1976, pp. 32-42.

Jean-Luc GUFFON, *La professionnalisation en chantier*, Rapport du Plan Construction et Architecture, 212 p.

Jean-Georges HEINTZ, «La problématique des facteurs humains», *Société française*, n°43, Avril-mai-juin, 1992, pp. 34-39.

Albert HIRSCHMAN, *Les passions et les intérêts*, Paris, P.U.F, Collection sociologie, 1980, 135 p.

Jacques HOARAU, «Description d'une conjoncture en sociologie », *Espace-temps*, n°49-50, 1992, pp. 6-26.

Jacques ION et Daniel COSON, «Les nomenclatures sociales : objet et instrument de normalisation, dans *L'activité sociale normative*, sous la direction de Philippe FRITSCH, Paris, CNRS Edition, 1992, pp. 57-68.

Claude JAVEAU, «Quelques généralités sur les mythes», *Revue de l'Institut de sociologie*, n°1-2, 1988, pp. 85-92.

Marcel JEANJEAN, *Les étapes de l'aviation*, P.U.F, 1938, 125 p.

Francis JEANSON, «C'est entre hommes seulement», *Esprit*, n°1, 1965, pp. 83-92.

Henri-Pierre JEUDY, «Catastrophe et ironie du sort», *Prévenir*, n°24, 1er semestre 1993, pp. 73-76.

Bryn JONES et Stephen WOOD, «Qualification tacite, division du travail et nouvelles technologies », *Sociologie du travail*, n°4, 1984, pp. 407-509.

Christian KRAMARZ, « Déclarer sa profession », *Revue Française de Sociologie*, XXXII-I, Janvier-mars 1991, pp. 3-27.

Horst KERN et Michael SCHUMANN, «Vers une professionnalisation du travail industriel», *Sociologie du travail*, n°4, 1984, pp. 398-406.

René LAPAUTRE, «Ce qui ne va pas dans le transport aérien», *Transport*, n° 322, novembre-décembre 1993, pp. 339-375.

Pierre LASCOUMES, «Construction sociale des risques et contrôle du vivant», *Prévenir*, n°24, Premier semestre 1993, pp. 23-35.

Henri LASSERE, *Le pouvoir de l'ingénieur*, L'Harmattan, Collection Logiques sociales, 1989, 182 p.

Lucien LAVOREL, « La qualification du PNT dans l'aéronautique civile en France : un paradigme ? », *Formation-emploi*, n°17, janvier mars 87, pp. 3-17.

Lucien LAVOREL, « Marché du travail et gestion des qualifications : le cas de l'aéronautique marchande », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 1988, pp. 667-690.

Lucien LAVOREL, « Nouveau marché, nouveau métier ? Les pilotes et l'évolution du transport aérien », *Formation et Emploi*, n° 30, Avril-juin 1990, pp. 20-37.

Lucien LAVOREL, «Le contrôle aérien : qualification et statut», *Formation et Emploi*, n°37, Janvier-mars 1993, pp. 41-55.

Phillipe LAZAR, «Mesure de l'incertitude», *Esprit*, n°1, 1965, pp. 5-14.

Remi LENOIR, « La notion d'accident du travail : enjeu de luttes », *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, n° 32/33, 1980, pp. 77-88.

Christian MAROY, « Stratégie des acteurs et logiques d'action d'une institution de formation professionnelle », *Recherches sociologiques*, n°2, 1990, pp. 157-190.

Michel MASSEFOLI, *Au creux des apparences, Pour une éthique de l'esthétique*, Paris, Plon, 1990, 300 p.

Nonna MAYER, «L'apport d'Annick Percheron à la sociologie», *Revue Française de Sociologie*, XXXIV, 1993, pp. 125-133.

Pierre-Michel MENGER, « Marché du travail artistique et socialisation au risque, le cas des arts du spectacle », *Revue française de sociologie*, Janvier mars 1991, pp. 61-74.

Jacques MERCHERS et Patrick PHARO, «Eléments pour un modèle sociologique de la compétence d'expert», *Sociologie du travail*, n°1, 1992, pp. 47-63.

Robert MERTON, *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Plon, 1966, 507 p.

Guy MICHELAT, « Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie », *Revue Française de Sociologie*, XVI, 1975, pp. 229-247.

Dominique MONJARDET, «L'utopie sociologique» dans *Le travail et sa sociologie*, L'harmattan, 1988, pp. 193-199.

Dominique MONJARDET, «une réalité silencieuse», *Enquêtes sur la peur*, *Informations sociales*, n°24, pp. 36-42.

Caroline MORICOT, « De l'innovation technique à l'innovation sociale », *Le transpondeur*, n°7, avril 1992, pp. 60-64.

Caroline MORICOT, « La passion d'Icare, perception du risque et enjeux sécuritaires en aéronautique », *Soziale Welt*, janvier 94, pp. 1-16.

Edgar MORIN, «les anti-peurs», *Communications*, Ecoles des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, n°57, 1993, pp. 131-139.

Rapport OCDE, *Le transport aérien international, les enjeux pour demain*, Acte du Forum sur l'Avenir, 1993, 103 p.

Ivar et Alexandra ODDONE, « Risque et Démocratie », *Prévenir*, n°24, 1er semestre 1993, pp. 157-162.

Catherine PARADEISE, « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue Française de Sociologie*, XXV, 1984, pp. 352-375.

Catherine PARADEISE, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, n°1, 1985, pp. 17-31.

Catherine PARADEISE, « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n°1, 1987, pp. 35-47.

Catherine PARADEISE, « Acteurs et institutions, la dynamique des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n°1, 1988, pp. 79-105.

Catherine PARADEISE et Pierre TRIPIER, « Sociologie génétique et utilisation des données longitudinales », dans *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Colloque de Dourdan du groupe de sociologie du travail, Maspéro, 1982, pp. 331-341.

Jean-Jacques PAUL, « Structure de marché de travail, formation continue et trajectoires professionnelles », dans « *Cheminements professionnels et mobilité sociale* », sous la direction de Laurence COUTROT et Claude DUBAR, Paris, La documentation française, 1992, pp. 143-170.

Dominique PAUMES, Claire PELEGRIN, « Apprendre...est-ce une aptitude réservée aux jeunes ? », *Formation emploi*, n°41, 1994, pp. 43-54.

Maurice PERCHERON, *L'aviation Française*, Collection Nathan, 1937, 172 p.

Michel PERREAULT, « la passion et le corps comme objets de la sociologie : la danse comme carrière », *Sociologie et sociétés*, vol XX, n°2, octobre 1988, pp.177-186.

Sophie POIROT-DELPECH, « Icare et l'oiseau mécanique, quelques réflexions et pistes pour éclairer la figure de l'automate dans l'histoire aéronautique », *Alliage*, n°6, Hiver 90, pp. 43-51.

Edmond PETIT, *Histoire de l'aviation*, PUF, Collection Que sais-je, 1981, 177 p.

Jean José QUILLES, « The sociological tradition », *Revue D.E.E.S*, n°60, juin 1985, pp. 70-93.

Anne RATOUS, « L'image de soi », *Informations sociales*, numéro spécial, Vivre le chômage, n°37, 1994, pp. 48-53.

Henri RAYMOND, « Analyse de contenu et entretien non directif : application au symbolisme de l'habitat », *Revue Française de Sociologie*, IX, 1968, pp.167-179.

Jean Daniel REYNAUD, Pierre BOURDIEU, « Une sociologie de l'action est-elle possible ? », *Revue Française de Sociologie*, VII, 1966, pp. 508-517.

Pierre ROLE, «La question du salaire en sociologie», Communication aux journées de l'économie et de la sociologie du travail, 16,17,18, Novembre 1988.

Pierre ROSANVALON, *La question syndicale*, Calman Lévy, collection Pluriel, 1988, 267 p.

Michel ROUSSEL, «L'avion et le Navire», *Transport*, n°321, janvier 87, pp. 11-18.

Mathieu SAINT-YVES, «Aléas et limites de la mondialisation du transport aérien», *Transport*, n°355, sept 92, pp. 275-278.

Mathieu SAINT-YVES, «Conjurer le mal français aéronautique», *Transport*, n°363, jan-fev 1994, pp. 27-32.

Jacques SANARO, «Le jeu et l'enjeu», *Esprit*, n°1, 1965, pp. 157-165.

Denis SECRESTIN, *Le phénomène corporatiste, Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Fayard, 1985, 283 p.

Victor SCARDIGLI, « Piloter un avenir digital », *Futuribles*, n° 167, Juillet-Aout 1992, pp. 95-110.

Rapport du SFACT, *Bilan de l'aviation légère*, édition 1994, 91 p.

Anthony D. SMITH, « Ethnic myths and ethnic revivals », *Archives Européenne de Sociologie*, Tome XXV, 1984, n°2, pp. 283-305.

Marcelle STROOBANTS, «Travail et compétence : récapitulation critique des approches des savoirs au travail», *Formation Emploi*, n°33, janvier-mars 91, pp. 31-41.

Marcelle STROOBANTS et Pierre DESMAREZ, «L'emploi, interactions et constructions en question», Communication aux journées des économistes et sociologues du travail, 15, 16, 17 novembre 1988.

Jean-Jacques SILVESTRE, «Le salaire en chantier pour une approche pluridisciplinaire », communication aux journées des économistes et sociologues du travail, 15, 16, 17 novembre 1988.

Anne-Catherine SOUCHON, *Devenir pilote de ligne*, Presse de l'ITA, 1991, 150 p.

Paul THIBAUD, «Le péril et la gloire», *Esprit*, n°1, 1965, pp. 76-81.

Alain TOURAINE, «La raison d'être d'une sociologie de l'action», *Revue Française de Sociologie*, VII, 1966, pp. 518-527.

Alain TOURAINE, «Le retour de l'acteur», *Cahiers internationaux de Sociologie*, vol LXXI, 1981, pp.523-532.

Jean René TREANTON, «Le concept de carrière», *Revue Française de Sociologie*, 1960, pp. 73-81.

Jean -Yves TREPOS, *Sociologie de la compétence*, Espace social, 1993, 267 p.

Pierre TRINQUET, «les risques du travail», *Prevenir*, n°23, premier semestre 1993, pp. 133-143.

Pierre TRIPIER, *Travailler dans le transport*, l'Harmattan, Collection logiques sociales, 1986, 212 p.

Pierre TRIPIER, Rapport préliminaire aux journées du Travail et Emploi les 16-17-18 novembre 1988.

Pierre TRIPIER, « La sociologie du travail », dans *Sociologie contemporaine*, Jean Pierre DURAND et Robert WEIL, Editions Vigot, 1989, pp 355-374.

Pierre TRIPIER, « La matrice disciplinaire de l'analyse sociologique de la satisfaction au travail », dans *Du travail à l'emploi*, Paradigmes, idéologies et interactions, Editions de l'Université de Bruxelles, 1991, pp. 107-121.

Mario VASCONCELLOS, *Formation et identité professionnelle dans le bâtiment*, Plan Construction et Architecture, EQF, Juin 1990, 122 p.

Jacques VILLIERS, « L'homme face aux systèmes techniques complexes »
Futuribles, n° 167, Juillet-Aout 1992, pp. 111-125.

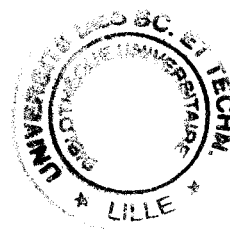
Max WEBER, *Essais sur la théorie de la science*, Plon, 1965, 538 p.

Robert WOHL, « Par la voie des airs : l'entrée de l'aviation dans le monde des lettres françaises, 1909,1939 », *Mouvement social*, n°145, décembre 88, pp. 39-64.

AUTRES DOCUMENTS

Nous avons utilisé aussi des documents de nature variée. Ils sont cités en référence en note de bas de page dans le corps de la thèse. Nous les rappelons ici :

- Les textes des Arrêtés parus dans le Journal Officiel.
- Les bulletins publiés par les syndicats et associations professionnels, notamment « La ligne » bulletin du SNPL, « Extrados » bulletin de l'USPNT, « Double Commande », bulletin de l'ANPI.
- La revue Sciences et Vie qui publie chaque année un numéro spécial sur l'Aéronautique.
- Les mensuels spécialisés :
 - Aviation et Pilote
 - Air&Cosmos
 - Aviation Internationale
 - Aéroports Magazine.
 - Icare⁶⁵⁴
- La revue « Infopilote » proposée aux affiliés de la FNA.



⁶⁵⁴ Deux numéros de cette revue ont été utilisés pour les récits auto-biographiques qu'elles contiennent. Le n° 103 et n° 104, « Air Union : Histoire de la Ligne et des débuts de l'aviation commerciale », Tome 1, Tome 2.