



HAL
open science

Construire un système de formation professionnelle pour les ouvriers de l'industrie aéronautique : le cas de la SNCASE de Toulouse (1944-1956)

Clair Juilliet

► To cite this version:

Clair Juilliet. Construire un système de formation professionnelle pour les ouvriers de l'industrie aéronautique : le cas de la SNCASE de Toulouse (1944-1956). Cahiers d'histoire du Cnam, 2018, Former la main-d'oeuvre industrielle en France. Acteurs, contenus et territoires (fin xixe et xxe siècles), vol.09 - 10 (2), pp. 73-96. hal-03040035

HAL Id: hal-03040035

<https://hal.science/hal-03040035>

Submitted on 4 Dec 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Construire un système de formation professionnelle pour les ouvriers de l'industrie aéronautique : le cas de la SNCASE de Toulouse (1944-1956)

Clair Juilliet

Docteur en histoire, FRAMESPA (UMR 5136) et LabEx SMS.

Résumé

Durant la Seconde Guerre mondiale, l'industrie aéronautique française connaît un affaiblissement industriel important, qui va jusqu'à compromettre son existence. Dans l'optique de rattraper le retard sur ses concurrentes étrangères (États-Unis, Grande-Bretagne, etc.), elle doit d'abord parvenir à constituer un vivier de main-d'œuvre ouvrière qualifiée, susceptible de l'aider à absorber le mieux possible le renouvellement technique et l'éclosion de nouveaux savoir-faire. L'exemple de l'établissement toulousain de la Société nationale de constructions aéronautiques du Sud-Est (SNCASE) montre que la définition et les contenus de la formation professionnelle initiale et continue sont l'objet de négociations entre les acteurs de sa construction : direction, organisations syndicales et pouvoirs publics. Dans un contexte où les formations dispensées par l'État affichent des carences, ils entreprennent de bâtir un système interne visant

à fournir une main-d'œuvre en quantité suffisante et disposant de qualifications en adéquation avec les besoins de l'industrie aéronautique. Il s'agit dans cet article, en mobilisant des fonds d'archives divers (CE, syndicats, presse, etc.), de s'intéresser à la construction du système de formation professionnelle ouvrière interne, entre la fin de la guerre et le milieu des années 1950. De la capacité de l'entreprise à adapter sa main-d'œuvre aux évolutions techniques dépend en grande partie son aptitude à combler le retard technique, puis à se donner les moyens industriels de réaliser le programme Caravelle.

Mots-clés : aéronautique, formation professionnelle, ouvriers, SNCASE, négociation collective.

Si la formation sur le tas domine le développement de l'industrie aéronautique dans les premières décennies du xx^e siècle, les impératifs liés au renouvellement technique (Caron, 2010) ou à la sécurité, amènent les acteurs (directions, syndicats, pouvoirs publics, etc.) à réfléchir à la mise en place de filières spécifiques de formation, afin de disposer d'une main-d'œuvre ouvrière hautement qualifiée en quantité suffisante. La Seconde Guerre mondiale entraîne cependant une dispersion des savoir-faire ainsi qu'une désorganisation industrielle importante (Chadeau, 1987). À la Libération, le secteur doit faire face à un affaiblissement significatif de ses capacités industrielles et techniques (Abzac-Epezy, 1999), qui va jusqu'à en compromettre l'existence, au moment même où l'industrie aéronautique s'internationalise et s'affirme comme « *l'apanage des grandes nations* » (Carlier, 1983, p. 17). Dans un contexte socio-économique somme toute difficile, la formation professionnelle constitue un enjeu central dans la capacité du secteur aéronautique à se redresser, à l'amorce de la deuxième moitié du siècle. Elle représente une clé de la capacité de modernisation et de développement d'entreprises gourmandes en main-d'œuvre qualifiée, dont la santé économique reste dépendante de leur aptitude à maîtriser les grandes évolutions techniques : moteur à réaction, augmentation des séries, technicisation du travail, etc. Aussi, les années 1945 à 1958 marquent-elles l'émergence d'un dispositif de formation professionnelle assez complet dans les grandes catégo-

ries socio-professionnelles (Anquetil *et al.*, 2014). Au cours de cette période, l'attention se porte majoritairement sur l'adaptation de la main-d'œuvre ouvrière aux impératifs de la production en série dans un environnement de haute-technicité. La relance s'appuie notamment sur sa rééducation permanente, alors que les mutations s'accroissent, que de nouveaux métiers et de nouvelles qualifications apparaissent (et disparaissent), nécessitant de (re)penser les moyens qui sont alloués à cette rééducation dans les politiques industrielles (Charlot & Figeat, 1985).

Les acteurs se saisissent différemment de la formation professionnelle, ce qui place cette dernière parmi les enjeux importants de la « *régulation sociale* » dans l'entreprise (Reynaud, 1989), c'est-à-dire de la co-construction de règles et de normes, toujours provisoires et pouvant être renégociées, venant encadrer les pratiques et les négociations sociales. Le salarié souhaite développer et faire reconnaître des connaissances, des savoir-faire ou des qualifications lui permettant de « *maintenir et développer son capital humain, pour améliorer son salaire et sa carrière* » (Dayan, 2011, p. 321). La direction, quant à elle, souhaite favoriser l'essor de l'entreprise, en formant son personnel au plus près des nécessités imposées par l'évolution des techniques et en limitant au maximum l'accroissement des coûts de production engendré. Dans cette configuration sociale, figure un État à la fois employeur, législateur et principal client, jouant un rôle décisif dans la détermination des conditions d'emploi

et dans la place laissée à la négociation sociale. Si son rôle est bien connu en tant qu'acteur juridique, il semble qu'il le soit moins en ce qui concerne son implication dans la gestion des entreprises de l'aéronautique.

Cette collaboration entre l'État et les grandes entreprises n'est pas exempte de difficultés et de tensions, ces dernières souhaitant « *disposer de travailleurs mobiles dont les qualifications, facilement transférables, peuv[ent] être lisibles sur l'ensemble du marché national du travail* » (Brucy, 2005, p. 20). Les différents acteurs tentent de peser sur la définition de ses orientations, de ses modalités ou encore des contenus dispensés. Pour pouvoir profiter à la fois à la société et au personnel, elle doit donc être définie en fonction de ses débouchés et de contraintes propres à l'entreprise, non à partir d'une conception intellectuelle *a priori*. Cela implique, pour les acteurs, de négocier sur la place à accorder à la formation, ainsi que sur les moyens utilisés, au quotidien, pour en définir les contours et pour en assurer le fonctionnement. Le consensus n'est pas toujours possible, révélant la place inégale qui est laissée aux différents partenaires qui s'investissent dans la formation professionnelle. S'intéresser au champ des relations professionnelles, c'est non seulement s'intéresser à des règles et des institutions qui les font vivre, mais c'est également « *mettre en évidence les dimensions de coopération et de conflictualité, de convergence et d'antagonisme* » qui peuvent y prendre

forme (Bevort & Jobert, 2011, p. 5). Apporter un éclairage sur les relations et les rapports de forces se développant autour des pratiques de formation professionnelle peut donc contribuer à éclairer certains aspects, d'autant plus quand c'est un État interventionniste qui y joue également le rôle de dirigeant d'entreprises industrielles (Chapman, 2011). Surtout, son rôle déterminant en la matière masque quelque peu celui joué par d'autres protagonistes à l'image des salariés et de leurs organisations syndicales (Quenson, 2001), qui sont pourtant les premiers concernés par les décisions de leurs directions ou des pouvoirs publics.

En fondant l'analyse sur l'exploration des procès-verbaux (PV) du Comité d'établissement (CE) de la société nationalisée, sur des archives syndicales, sur les archives de la Chambre de commerce et d'industrie de Toulouse (CCI-T) ou encore sur des articles de presse de l'époque, l'exemple de la Société nationale de constructions aéronautiques du Sud-Est (SNCASE) de Toulouse permet de reconstituer des traces du jeu d'acteurs qui se noue dans la négociation des parcours de la formation ouvrière, dans la décennie qui suit la Seconde Guerre mondiale. L'animation de la formation professionnelle, comme la définition de son organisation ou de ses contenus, tendent progressivement à échapper à l'Éducation nationale et aux organisations syndicales. On peut donc s'interroger sur l'implication des acteurs, en particulier salariaux, dans la construction

d'un système interne de formation professionnelle destiné aux ouvriers, tout autant que sur leur contribution à l'adaptation de la main-d'œuvre aux spécificités du travail aéronautique. Autrement dit, quelles sont les trajectoires suivies par la négociation en matière de formation professionnelle initiale et continue ? Quelles sont les grandes étapes de la constitution d'un système d'enseignement professionnel interne destiné aux salariés de l'établissement toulousain de cette société nationalisée ? Et en définitive, comment évolue la place laissée aux salariés dans la définition des métiers dans l'entreprise ?

Cet exemple constitue un cas de nette reprise en main patronale des prérogatives liées à la formation professionnelle (formes, contenus, examens, etc.). Au milieu des années 1940, après une période de crise majeure durant laquelle la question de l'existence même d'une industrie aéronautique indépendante française est posée, la reprise en main du secteur s'appuie sur un rattrapage technique et sur une relance de la fabrication en série d'appareils militaires, pour la plupart dans le cadre de coopérations (OTAN, Dassault, etc.). Face aux pesanteurs et aux enjeux de développement du secteur dans le contexte de l'entrée en guerre froide, les efforts des acteurs s'orientent dans deux directions principales. Il s'agit, d'une part, de s'assurer d'un renouvellement suffisant de la main-d'œuvre en fonction des besoins : c'est le rôle de la formation professionnelle initiale (FPI). D'autre part, il est

nécessaire de permettre son adaptation à l'évolution rapide et permanente des savoir-faire, tout en permettant sa reconnaissance dans la classification de son bénéficiaire : c'est le rôle de la formation professionnelle continue (FPC).

S'assurer du renouvellement qualitatif et quantitatif de la main-d'œuvre en fonction des besoins internes

Le développement de l'industrie aéronautique dans la région toulousaine a eu pour corollaire un accroissement des besoins en personnel qualifié, imposant la mise en place de structures de formation professionnelle susceptibles de répondre aux exigences techniques, comme aux besoins quantitatifs et qualitatifs. Si les pionniers industriels (Latécoère ou Dewoitine) ont pu s'appuyer sur une main-d'œuvre disponible dans les secteurs traditionnels de l'économie locale (bois, textile, carrosserie, métaux, etc.), dans les années 1930 la dégradation sensible des relations internationales entraîne une hausse considérable des besoins. La demande militaire affluant, il devient urgent de développer des formations spécialisées à même d'assurer le renouvellement de la main-d'œuvre employée à la fabrication des appareils. Ce contexte géopolitique a ainsi été propice à la multiplication des expériences de formation ponctuelles au sein de ce secteur, avant que les acteurs locaux et nationaux (entreprises, pou-

voirs publics, CCI, etc.) ne poursuivent la dynamique de façon systématique après la Libération, en vue de poser les bases d'un véritable système de FPI à la SNCASE.

La multiplication des expériences ponctuelles de formation avant-guerre

Henry Potez crée dans les années 1920 une école pour former ses ouvriers et ses contremaîtres, tandis que Renault fonde un centre en 1926, destiné à l'instruction de spécialistes capables de fabriquer ses moteurs d'aviation (Chadeau, 2004). Dès 1935, l'État impulse l'ouverture de centres de formation professionnelle en Province, qui doivent apporter leur contribution au développement local. Dans le Midi toulousain, la première école est organisée par Air France en 1936¹ ; l'entreprise crée deux autres centres dans les années suivantes, à Margnane et au Bourget (Berlan, 2007). La durée de la scolarité y est de trois ans, les élèves-mécaniciens reçoivent des cours pratiques dans les ateliers qu'ils rejoignent au terme de leur apprentissage. Après la loi de 1928, qui rend obligatoire l'éducation professionnelle des apprentis, le décret-loi du 24 mai 1938 impose aux industriels de former la main-d'œuvre qualifiée dont ils manquent.

¹ Après le bombardement du site de Montaudran, le 6 avril 1944, l'école rejoint les bâtiments de l'Arsenal avant d'être déplacée au domaine de Vilgénis, près de Massy-Palaiseau, et fusionnée avec les autres écoles de l'entreprise.

Cette politique traduit une implication grandissante de l'État : « *Non seulement l'éducation professionnelle est [...] strictement réglementée, mais, de plus, elle est sévèrement contrôlée* » (Charlot & Figeat, 1985, pp. 289-290). Depuis la mise en place des premières conventions collectives dans la métallurgie en juin 1936², l'ouvrier qualifié est celui qui possède un métier dont l'apprentissage est sanctionné par un diplôme, le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), forme de reconnaissance de sa qualification acquise (Brucy, 2000). Selon Michèle Tallard, ce diplôme constitue « *la référence en tant que corps constitutif de savoir-faire correspondant au métier et [...] [un] clivage entre ouvriers spécialisés [OS] et ouvriers professionnels [OP]* » (Tallard, 2011, p. 603). Le métier apparaît comme un savoir-faire, mais il constitue également la reconnaissance de l'« *appartenance à une communauté exigeante qui définit et contrôle le niveau de compétence ou la qualité de la prestation. Un poste qualifié, c'est aussi une place dans un réseau d'exigences et de contrôles mutuels* » (Reynaud, 1988, p. 84). La définition du métier est au cœur d'enjeux entre les acteurs, elle est donc une donnée importante à prendre en compte dans les négociations qui se tiennent en la matière.

² L'industrie aéronautique est une composante de la branche métallurgique bien qu'elle l'ait brièvement quittée dans la deuxième moitié des années 1930, ses travailleurs bénéficiant d'un statut spécifique. [Fédération des Métaux, *Contrat collectif national des ouvriers et collaborateurs de l'aéronautique*, 1938, Paris, 110 p.]

Dès 1937, un premier centre de formation professionnelle, l'école Dewoitine³, est organisé à la SNCA afin de faire face à la hausse des besoins en main-d'œuvre. Peu de temps après le déclenchement du second conflit mondial, le décret du 21 septembre 1939 organise la formation professionnelle en temps de guerre. Il tente de l'adapter à une hausse importante de la fabrication. L'effort est particulièrement sensible dans les industries d'armement liées à la Défense nationale, dont dépendent les Sociétés nationales de constructions aéronautiques. Selon Gustave Blandinières, au mois de juin 1940, l'année scolaire s'achève « *sur le plus brillant des résultats [...] et sur le plus brillant des succès* »⁴, les élèves de l'école Dewoitine s'adjugeant les premières places au CAP. Le journaliste, qui précise que cette école a pour « *dessein de forger des spécialistes et des maîtres d'œuvre pour ses ateliers* »⁵, souligne l'excellence des enseignements théoriques et pratiques qui y sont dispensés. La forte réduction des activités aéronautiques consécutive à l'Armistice entraîne, cependant, une évolution des formations dispensées dans un contexte de chômage accru : « *Si la SNCAM ne désespère pas de sa destinée et ne renonce pas à instruire*

3 Du nom de l'ancien propriétaire de l'entreprise et administrateur à l'époque, de la SNCAM.

4 [BLANDINIÈRES Gustave, « L'école d'apprentissage Dewoitine rouvrira ses portes le 15 octobre », *La Dépêche du Midi*, Édition Haute-Garonne, 6 octobre 1940, p. 3.]

5 [*Ibid.*]

[...] *des techniciens habiles [...], elle a jugé profitable [...] de développer parallèlement à l'enseignement technique un programme général* »⁶ ainsi qu'un enseignement agricole et d'artisanat rural (culture maraîchère, élevage, etc.). Preuve du marasme qui frappe la région, il s'agit d'aider au maintien d'une économie locale confrontée à une situation très difficile, alors même que la France n'a plus le droit de fabriquer des avions, qu'ils soient civils ou militaires. Malgré tout, l'activité perdure puisque les usines Breguet, par exemple, font paraître des annonces dans la presse locale, affirmant rechercher des travailleurs qualifiés : ajusteurs-outilleurs, chaudronniers, formeurs, fraiseurs ou encore tourneurs⁷.

En avril 1941, alors que la SNCAM, dans une situation financière très difficile, est absorbée par la SNCASE, l'école est cédée à l'État, placée sous la gestion de la CCI et rebaptisée « centre Guynemer » (Alvarez, 1986). En échange d'une aide accordée par l'entreprise (locaux, machines, etc.), elle s'engage à accorder la priorité aux enfants de salariés dans son recrutement et à faciliter le renouvellement technique de son personnel (Llopart, 2016). À partir de 1942, les centres se professionnalisent et dispensent une formation plus complète : après un pré-

6 [*Ibid.*]

7 [Archives Yvon Cazes, *Chronologie de la Deuxième Guerre mondiale*, document manuscrit, IDHS CGT 31, Toulouse, p. 50.]

apprentissage d'un an, les élèves suivent une spécialisation de deux ans dans un métier, avant d'être admis à passer un CAP dont l'État est garant de la valeur et du contenu (Brucy, 2000). L'année suivante, l'école forme 130 jeunes dans quatre sections : ajustage, chaudronnerie, tournage et fraisage ; tandis qu'ils sont 168 à suivre les cours en 1944 (138 ajusteurs, 17 chaudronniers, 12 tourneurs et un fraiseur) (Llopart, 2016, pp. 86-87). Le 18 septembre 1944, les centres de formation professionnelle sont rebaptisés centres d'apprentissage et placés sous la direction de l'Enseignement technique (Lembré, 2016). Guynemer poursuit son activité après la Libération, réservant par exemple, en 1945, « la totalité de ses apprentis aux établissements toulousains de l'aéronautique »⁸. Le patronat se révèle toujours opposé à la reconnaissance d'un statut spécifique pour les salariés de l'industrie aéronautique (incluant notamment des diplômés ouvriers particuliers), car une telle mesure entraînerait une hausse des coûts en personnel. L'objectif est de conserver une main-d'œuvre assez polyvalente pour être employée dans tous les secteurs de la métallurgie. Ce n'est que dans un deuxième temps que peut être opérée une spécialisation vers l'aéronautique.

Nombreux sont les exemples qui montrent que la FPI ouvrière est de plus

en plus gérée en interne par les entreprises afin de correspondre davantage à leurs nécessités quantitatives et qualitatives. Dans ce but, les initiatives incluant une spécialisation aéronautique essaient dans les années 1940. Hormis le centre Guynemer, sont à citer ceux de l'AIA (Blagnac), de Breguet (Toulouse)⁹ ou encore les écoles d'apprentissage de la SGE (Villemur-sur-Tarn), de Ratier (Figeac)¹⁰, de Turbomeca ou de Breguet (Biarritz) (Baccrabère, 1993). Ailleurs en France, sont par exemple à mentionner le centre de Joncourt (Nantes), les écoles d'apprentissages d'aviation de Saint-Nazaire ou de Méaulte (Desseigne, 1965, p. 304). Tous ont pour caractéristiques communes : « Une administration, une animation, une conception des programmes et un enseignement assurés par des membres détachés de l'entreprise ; un recrutement par un concours très sélectif pouvant aller jusqu'à plusieurs centaines de candidats et moins de 10 % d'admis [...]. [Ils] constituent de 1945 à 1958 la voie prioritaire de recrutement de personnel ouvrier » (Anquetil et al., 2014, p. 18). Dans ce large éventail d'initiatives visant à renforcer la technicité de la main-d'œuvre ouvrière, la SNCASE n'est pas en reste...

⁸ [CCI-T, « Séance du 21 novembre 1945 », *Procès-verbaux des séances pour 1945*, Cahier 1F34, Éditions Privat, Toulouse, p. 250.]

⁹ [« Offre d'emploi et apprentissage », *Le Patriote du Sud-Ouest*, Édition Toulouse, 27 mai 1948, p. 3.]

¹⁰ En 1943, Pierre Ratier crée une école professionnelle à Figeac pour former les ouvriers (tourneurs, ajusteurs, etc.) destinés à rejoindre son entreprise (Claret, 2000, p. 75).

**Le centre d'apprentissage
« Saint-Exupéry » de
Saint-Martin-du-Touch :
une première expérience menée
en lien avec l'Enseignement
technique**

Dans les mois qui suivent la Libération, un projet prend corps à la SNCASE de Toulouse. Le succès de cette expérience reste toutefois compromis en raison de finances exsangues et des moyens matériels insuffisants dont dispose l'établissement au lendemain de la guerre (machines, locaux, etc.). En dépit de ces écueils, le directeur de l'école pense que la création d'un centre d'apprentissage serait intéressante et « *les sacrifices consentis ne seraient pas inutiles, puisqu'au bout de trois années, la Maison aurait des ouvriers qualifiés* »¹¹. Le 13 novembre 1944, une commission d'apprentissage est créée au sein du CE, chargée d'étudier, en lien avec la direction, la constitution d'un centre de formation professionnelle¹². Les cours qui se déroulent dans les usines dans les mois suivants sont loin d'offrir les conditions d'enseignement d'une école d'apprentissage. Par ailleurs, ils ont à souffrir d'un absentéisme important, dû aux difficultés sociales des années de pénuries qui suivent la Libération. En décembre 1944, la direction annonce

¹¹ [Comité Social (CS), *Compte rendu (CR) de la réunion mensuelle du 13 octobre 1944*, SNCASE, Toulouse, p. 10.]

¹² [Comité d'Entr'aide (C'E), *CR de la réunion mensuelle du 13 novembre 1944*, CE/DB, SNCASE, Toulouse, p. 13.]

qu'elle va faire une sélection afin de remplacer les jeunes « *n'ayant aucune assiduité* »¹³. Au terme du processus, une trentaine d'inscrits sont écartés pour des absences injustifiées et remplacés par 19 jeunes jugés plus « *méritants* »¹⁴. En mars 1945, seulement 31 des 80 inscrits suivent les cours de manière régulière, répartis dans quatre sections : ajustage, chaudronnerie, électricité, menuiserie¹⁵. Pour tenter de renforcer leur implication, un pointage est instauré et des sanctions prévues en cas d'absences répétées¹⁶. Afin d'inciter les jeunes à s'impliquer davantage dans leur formation et de leur apporter une aide complémentaire, le CE octroie des bourses et des récompenses aux élèves, en fonction de critères sociaux et/ou de mérite.

Les acteurs de l'entreprise se posent également la question d'une professionnalisation des parcours de formation. Pour la CGT, il faut réitérer l'expérience du centre Dewoitine car, implanté directement dans l'usine, celui-ci vivait en osmose avec l'entreprise et formait « *des jeunes qui étaient d'excellents ouvriers* »¹⁷. Selon M. Sauvageot, créateur d'une école de ce type à l'usine

¹³ [C'E, *CR de la réunion mensuelle du 8 décembre 1944*, 15 décembre 1944, SNCASE, Toulouse, p. 9.]

¹⁴ [C'E, *CR de la réunion mensuelle du 10 janvier 1945*, 12 janvier 1945, SNCASE, Toulouse, p. 8.]

¹⁵ [C'E, *CR de la réunion mensuelle pour le mois de mars 1945*, 8 mars 1945, SNCASE, Toulouse, p. 8.]

¹⁶ [C'E, *CR de la réunion mensuelle du 18 mai 1945*, JL/AC, 25 mai 1945, SNCASE, Toulouse, p. 9.]

¹⁷ [*Ibid.*]

de Marignane, l'État conditionne son accord à un nombre d'élèves minimum oscillant entre 200 et 300. Le directeur a mené des études préliminaires pour l'ouverture éventuelle d'un tel centre, mais le Conseil d'administration (CA) s'est révélé peu enthousiaste en raison du coût financier d'un tel investissement¹⁸. À l'image de l'école d'apprentissage de Renault, considérée comme l'« *anti-chambre de l'usine* » (Quenson, 2001, p. 21), il s'agit de disposer d'un centre de formation dispensant un apprentissage au plus près des activités de l'établissement. Malgré le peu d'entrain initial des administrateurs, le projet paraît lancé en juillet 1945, puisque Louis Casado, responsable des questions de formation à Toulouse, précise que s'il faut encore obtenir l'aval de l'Inspection de l'enseignement technique, « *celle-ci n'est pas a priori hostile [...], à condition [que l'école] fournisse des ouvriers aux diverses usines d'aviation de la région* »¹⁹, sous-entendu qu'elle ne les réserve pas à la seule SNCASE. En octobre 1945, le centre de Toulouse ouvre ses portes après ceux créés à Marignane et à la Courneuve. Il est organisé sous le contrôle du ministère. Une répartition des frais liés à son installation et à son fonctionnement est prévue entre l'État, qui « *fourni[t] les moyens financiers pour rémunérer les moniteurs et assurer la nourriture quotidienne des élèves* »²⁰,

et l'entreprise, qui se charge de l'apport technique et industriel (installations, matériel, machines, etc.). Il est implanté à Saint-Martin-du-Touch, en banlieue toulousaine, à côté de l'aéroport, dans les locaux d'un ancien camp de rétention, choisis pour leur proximité avec l'usine (Alvarez, 1986).

Inaugurée le 6 juillet 1946, en présence de représentants de la direction, du CE et du syndicat des Métaux, l'école prend officiellement le nom de centre « Saint-Exupéry »²¹ dans le courant du premier semestre de l'année. La durée d'apprentissage y est de trois ans et comprend une spécialisation de six mois sur les métaux légers²², importants dans l'industrie aéronautique pour améliorer les capacités des appareils fabriqués. Ses sections regroupent près de 180 jeunes, qui apprennent la chaudronnerie, la menuiserie ou encore l'ajustage²³ et touchent une gratification mensuelle accordée par la direction²⁴. Le centre passe de 58 internes durant l'année 1947/48, à 108 en 1948-1949²⁵. Le CE semble contribuer à

18 [C'E, *CR de la réunion mensuelle du 15 juin 1945*, JL/AC, 25 juin 1945, SNCASE, Toulouse, p. 7.]

19 [C'E, *CR de la réunion mensuelle du 31 juillet 1945*, JL/AC, 20 juillet 1945, SNCASE, Toulouse, p. 6.]

20 [*Ibid.*]

21 [Comité d'entreprise (CE), *CR de l'Assemblée générale (AG) du 30 mai 1946*, n° 5, SNCASE, Toulouse, p. 5.]

22 [CE, *CR de la réunion mensuelle du 16 novembre 1945*, p. 7.]

23 [CE, *Rapport annuel 1947 présenté à M. l'Inspecteur du travail*, 30 janvier 1947, Toulouse, p. 4.]

24 Arrieu Madeleine, « Jeunesse, espoir de demain. Les apprentis du Centre St-Exupéry sont à l'honneur », *Le Patriote du Sud-Ouest*, Édition Toulouse, 8 juillet 1946, p. 2.

25 [CE, *Rapport d'activité 1948 présenté à M. l'Inspecteur du Travail*, non daté [1949], p. 7.]

son financement, puisqu'il lui alloue une subvention de 10 000 F par mois dans les premiers mois de 1946²⁶, puis de 15 000 à 25 000 F par mois en 1948²⁷. Des désaccords croissants entre le département de l'Enseignement technique et la direction viennent affecter la gestion du centre dans le courant de la même année. Un « incident »²⁸, dont la teneur n'est pas révélée, se produit au début de l'année et provoque une première rupture de l'entreprise avec l'administration publique en charge de l'enseignement technique. En avril, un nouvel événement conduit l'entreprise à remettre en cause sa participation à la gestion de Saint-Exupéry (comme des deux autres centres), dès la fin de l'année scolaire en cours²⁹. La direction affirme que le ministère refuse de lui accorder des crédits supplémentaires pour l'aider à agrandir ses capacités d'accueil. Mais, à cette époque, la société traverse des difficultés importantes à la suite d'une mauvaise gestion financière³⁰. Au-delà des raisons qui peuvent expliquer la rupture, les conceptions divergent entre les entreprises et l'État sur les finalités à donner à la formation professionnelle, l'industrie aéronautique en est un cas concret, tant elle met en œuvre des

techniques spécifiques nécessitant un haut-degré de qualification. Il s'agit pour les sociétés de répondre à leurs besoins réels, tandis que les pouvoirs publics souhaitent qu'une attention soit portée aux personnes formées : « *Si les représentants de l'État privilégient constamment la finalité éducative de la formation professionnelle, les employeurs ont plutôt tendance à dénier à l'école la capacité à produire les qualifications dont ils ont besoin* » (Brucy, 2000, p. 52). C'est peut-être l'une des raisons qui motive le retrait de la SNCASE d'un projet laissant trop de place à l'Éducation nationale dans la définition des contenus de formation, qui ne lui permet pas, de son point de vue, de disposer d'une main-d'œuvre directement adaptable. Pour Guy Brucy, « *l'école parce qu'elle méconnaît les réalités du monde de la production, ne saurait produire les compétences professionnelles qu'ils sont en droit d'attendre de leurs futurs salariés* » (*Ibid.*).

Mais il lui faut toutefois se désengager de la gestion du centre sans se couper d'un vivier de main-d'œuvre qualifiée utile à son développement. Aussi, la direction fait part de sa volonté de prendre en charge la scolarité d'un certain nombre d'élèves, « *sous réserve d'un pourcentage de 9 % de l'effectif professionnel* »³¹, qui pourront rejoindre ses ateliers. En 1948, afin d'aider à leur spécialisation dans le domaine aéronautique, les apprentis sont autorisés à suivre les cours de « *techno-*

26 [CE, *CR de l'AG du 22 février 1946*, Service social, 25 février 1946, p. 12.]

27 [CE, *Rapport d'activité 1948 présenté à M. l'Inspecteur du Travail*, non daté [1949], p. 7.]

28 [CE, *CR de l'AG du 30 janvier 1947*, n° 13, GM, SNCASE, Toulouse, p. 14.]

29 [CE, *CR de l'AG du 25 avril 1947*, n° 16, SNCASE, Toulouse, p. 13.]

30 [*Ibid.*]

31 [CE, *CR de l'AG du 2 juin 1947*, n° 17, SNCASE, Toulouse, p. 12.]

logie-avion » dispensés dans les usines³². Un accord est également conclu entre la direction et le CE pour une embauche prioritaire des diplômés du centre Saint-Exupéry et des autres écoles d'apprentissage relevant de la métallurgie³³. Si seulement deux élèves obtiennent leur CAP en 1947-1948 à Saint-Exupéry, ils sont 27 apprentis à être embauchés en 1948³⁴. C'est nettement insuffisant pour permettre le renouvellement de la main-d'œuvre employée, qui plus est au sein d'un établissement qui compte à l'époque près de 3 800 salariés. Afin de garder la main sur les contenus dispensés, et de poursuivre l'élargissement de son vivier de main-d'œuvre, l'entreprise va également se doter d'un centre privé de formation professionnelle.

L'École professionnelle de l'industrie aéronautique (EPIA) : une volonté de l'entreprise de garder le contrôle sur la FPI

Au premier trimestre de 1949, une nouvelle initiative traduit les efforts renouvelés de la direction pour disposer d'une structure susceptible de former un personnel ouvrier suffisamment qualifié pour être immédiatement employable

sur les chaînes de production³⁵. L'École professionnelle de l'industrie aéronautique (EPIA), considérée comme un établissement privé, fait sa première rentrée avec une trentaine d'élèves en septembre 1949³⁶. Ouverte sur concours, elle s'impose rapidement comme une pièce maîtresse dans le dispositif de formation ouvrière de l'entreprise. Les enseignements, d'une durée hebdomadaire de 44 heures, sont dispensés dans les locaux de la promotion ouvrière. Jusqu'en 1951, ils portent principalement sur deux métiers jugés prioritaires dans la fabrication en série d'appareils : l'ajustage et la chaudronnerie sur métaux légers. À sa création, l'école compte un professeur de lettres, un professeur de mathématiques, un PTA ajustage, un PTA chaudronnerie et un chef des travaux, placés sous la responsabilité d'un directeur (Alvarez, 1986). Deux autres sections sont créées en 1951, le tournage et le fraisage³⁷. Signe d'une sélection importante à l'entrée de l'EPIA, alors que le nombre moyen de candidatures est de 500 par an, ils sont seulement 595 apprentis à suivre les cours entre 1952 et 1963, dont 424 achèvent leur formation et 400 obtiennent le CAP (Klein, 1989). Si la plupart rejoignent directement les usines et poursuivent la formation par le biais de la FPC, certains des meilleurs, douze seulement entre 1952 et 1960, rejoignent l'École technique de

32 [CE, *CR de l'AG du 29 avril 1948*, n° 30, GM, SNCASE, Toulouse, p. 4.]

33 [CE, *CR de l'AG du 25 juin 1948*, n° 32, GM, SNCASE, Toulouse, p. 4.]

34 [CE, *Rapport d'activité 1948 présenté à M. l'Inspecteur du Travail*, non daté [1949], p. 7.]

35 [CE, *CR de l'AG du 1^{er} mars 1949*, n° 42, GM, SNCASE, Toulouse, p. 10.]

36 [CE, *Réunion du 3 septembre 1949*, n° 48, MA, SNCASE, Toulouse, p. 2.]

37 [*Ibid.*]

EXAMEN	NOMBRE DE REÇUS	POURCENTAGE DE REÇUS
CAP Manuels	319	76,1
CAP supplémentaires	13	3,1
BEI	72	17,2
BP Dessin	2	0,5
Brevet programmeur	1	0,2
ETA	12	2,9
Total	419³⁸	100

Tableau 1 - Devenir des 328 élèves ayant fréquenté l'EPIA entre 1952 et 1960

Source : Desseigne, 1965, p. 305.

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	NOMBRE	%
Ouvrier P1	80	26,8
Ouvrier P2	55	18,4
Ouvrier P3	22	7,4
Dessinateurs BE	18	6
Agents techniques	39	13
Contrôleurs	10	3,3
Service militaire	75	25,1
Total	299	100

Tableau 2 - Devenir à huit ans des 299 encore dans les usines en juillet 1960

Source : Desseigne, 1965, p. 305.

l'aviation (ETA)³⁹, pour y parfaire leur formation et devenir techniciens (Lucas, Beslay & Dihouantessa, 1989).

³⁸ Note de Desseigne : « Le total 419 correspond au nombre de réussites aux examens, étant entendu que certains élèves ont préparés plusieurs examens ».

³⁹ Fondée en 1946, l'école forme les techniciens et l'encadrement intermédiaire nécessaires au développement de l'entreprise. Voir par exemple (Baccrabère, 1993), p. 500.

À la différence des expériences précédentes, le CE est beaucoup moins associé à la gestion de l'école comme l'indique le rapport d'activité pour 1949 : « *Devant le refus formel de la direction d'intéresser la commission à toutes les questions concernant l'école, l'activité de cette dernière à ce sujet n'a été que très faible* »⁴⁰.

⁴⁰ [CE, *Rapport d'activité 1949 présenté à M. l'Inspecteur du Travail*, non daté [1950], p. 8.]

L'Institution représentative du personnel (IRP) se révèle incapable de peser dans la gestion et d'intervenir sur les conditions de formation ou les contenus dispensés. Le CE ne peut intervenir que si l'EPIA est considérée comme une école interne à l'image de l'ETA sur laquelle la commission exerce un contrôle. Or, la direction souhaite en faire un centre privé et indépendant des usines. Sa capacité d'intervention se cantonne donc à un rôle social (bourses, aides, récompenses, etc.). Le 23 mai 1950, la CGT s'étonne que « *l'on refuse de considérer cette école comme faisant partie de la société. Une fois de plus, il est prouvé que les moniteurs sont [de la] SNCASE puisqu'ils ont voté pour les élections des délégués du personnel* »⁴¹ et sont salariés de l'entreprise. L'IRP demande à bénéficier d'un droit de regard sur les activités de l'école, non seulement car c'est la loi qui l'impose, mais aussi car en retour, les élèves pourraient bénéficier de ses prestations au même titre que le reste du personnel. À de nombreuses reprises de 1951 à 1953 au moins⁴², la commission demande de pouvoir consulter les statuts de l'école pour en comprendre le fonctionnement. Mais la réponse est toujours négative. En 1956, la CGT souhaite qu'il

soit donné au CE la capacité d'en suivre l'évolution⁴³. Mais le directeur du personnel confirme que celle-ci « *n'a rien de commun avec l'usine* »⁴⁴. Le CE est toutefois informé des résultats des élèves dans les années 1950, car il leur apporte un soutien financier et des récompenses. En septembre 1953, la direction affirme que « *tous les élèves ont été reçus avec de très bonnes moyennes* »⁴⁵ au CAP. Pour l'année scolaire 1955-1956, ce sont également 100 % des élèves présentés, qui sont admis à l'examen.

En collaboration avec la promotion sociale du travail, les élèves réalisent un travail technique de fin d'année, qui est considéré comme l'aboutissement de leur formation même s'il n'en constitue pas pour autant un chef-d'œuvre au sens compagnonnique du terme. En mars 1954, ils fabriquent une machine à imprimer les livres en braille. Selon le directeur, qui indique qu'elle a reçu un prix, « *c'est un très bon résultat pour la société* »⁴⁶. L'école d'apprentissage est désormais chargée, dans le cadre des examens de fin d'année, d'en réaliser des exemplaires pour en « *doter les écoles d'aveugles* »⁴⁷. Quelques mois plus tard, la commission

41 [CE, AP du 2 juin 1950, n° 61, GM, SNCASE, Toulouse, pp. 4-5.]

42 [CE, AP du 17 avril 1951, n° 72, GM, SNCASE, Toulouse, p. 9 ; CE, CE du 27 septembre 1951, SNCASE, Toulouse, p. 7 ; CE, AP du 11 janvier 1952, n° 78, GM, SNCASE, Toulouse, p. 8 ; CE, AP du 26 février 1952, n° 82, GM, SNCASE, Toulouse, 14 p. ; CE, AP du 9 avril 1952, n° 83, GM, SNCASE, Toulouse, p. 14 ; CE, AP du 28 mai 1953, n° 95, GM, SNCASE, Toulouse, p. 11.]

43 [CE, AP du 31 juillet 1956, n° 119, GM, SNCASE, Toulouse, p. 10.]

44 [Ibid., p. 11.]

45 [CE, AP du 11 septembre 1953, n° 97, GM, SNCASE, Toulouse, p. 12.]

46 [CE, AP du 15 mars 1954, n° 100, MF, SNCASE, Toulouse, p. 12.]

47 [CE, AP du 15 mars 1954, n° 100, MF, SNCASE, Toulouse, p. 12.]

d'éducation professionnelle visite l'« exposition de la rénovation des métiers » de la Foire internationale de Toulouse, à l'occasion de laquelle l'EPIA remporte le prix d'honneur⁴⁸. L'année suivante, un stand de la SNCASE est installé dans un hall indépendant et « *fait une très bonne impression* »⁴⁹ aux visiteurs. Plusieurs fabrications des salariés de la promotion ouvrière et des élèves de l'EPIA sont exposées, par exemple une partie du fuselage de Caravelle (réalisée à l'échelle un quart), des pièces détachées, des dessins techniques ou encore des maquettes. Admise à visiter le centre en octobre 1956, la commission du CE constate « *que certains travaux [pratiques] [...] dénotent une bonne méthode de travail qui permet d'éveiller la connaissance des apprentis en la matière [et] considère que de telles méthodes sur les études aéronautiques méritent d'être poussées par les professeurs et d'être prises en considération par les élèves* »⁵⁰, dans le but d'élever le niveau technique général. Les membres de la commission portent donc un regard plutôt positif sur la nature et le contenu de la formation dispensée au sein de ce centre.

En parallèle à ces tentatives de doter les usines de Toulouse d'une école interne pour former les ouvriers qualifiés,

48 [CE, AP du 6 juillet 1954, n° 102, GM, SNCASE, Toulouse, p. 13.]

49 [CE, AP du 9 juin 1955, n° 108, GM, SNCASE, Toulouse, p. 21.]

50 [CE, AP du 2 novembre 1956, n° 120, GM, SNCASE, Toulouse, p. 15.]

les acteurs de la SNCASE sont également préoccupés par le renouvellement des savoir-faire, au moyen de la FPC. En effet, le développement de l'entreprise dépend en grande partie de sa capacité à adapter son personnel, tout au long de sa vie professionnelle, aux évolutions techniques qui surviennent.

Répondre aux exigences de la main-d'œuvre et de la technique

Les contraintes liées au développement technique entraînent des transformations dans les métiers mobilisés au fil des décennies par les industriels de l'aéronautique. Elles nécessitent de faire évoluer la qualification du salarié, c'est-à-dire les qualités qui lui sont nécessaires pour prendre sa place au sein du système productif, « *qu'il s'agisse du zèle avec lequel il l'accomplit (son effort, son attention, l'absence d'erreurs ou de fautes), de la compétence et de l'expérience qu'il mobilise et même du potentiel qu'il pourra montrer (sa capacité d'initiative et d'apprentissage)* » (Reynaud, 1988, p. 78). Par exemple, la disparition progressive du bois ou de la toile au profit de l'utilisation des métaux impose aux entreprises d'employer de manière croissante un personnel venant des métiers de la métallurgie, mais aussi de permettre aux menuisiers ou aux entoileuses de se reconverter. La FPC représente ainsi le deuxième versant des efforts menés par les acteurs pour répondre aux enjeux posés par les chan-

gements techniques en matière de mobilisation de la main-d'œuvre.

Afin d'être stimulante et bien acceptée des travailleurs, elle peut entraîner le passage d'un essai professionnel, venant sanctionner l'acquisition de nouvelles qualifications et permettre une évolution dans l'échelle hiérarchique et dans le salaire versé. À l'image de Péchiney ou d'autres, les politiques développées en matière de formation professionnelle ne répondent pas seulement à des impératifs techniques, mais également à des objectifs sociaux, notamment de contribuer à une stabilisation et à une fidélisation d'une main-d'œuvre qualifiée (Vindt, 2003). Ainsi, la formation concourt à la fois au perfectionnement du salarié dans son métier et au perfectionnement de l'entreprise « *dans le métier de constructeur d'avions* »⁵¹, ce qui la rend incontournable.

Le rôle de la promotion ouvrière dans le perfectionnement technique du personnel

Dans les grandes entreprises, la formation professionnelle se structure « *à l'initiative de directeurs du personnel soucieux d'améliorer les performances de la main-d'œuvre et de favoriser son adaptation à de nouveaux dispositifs techniques. Ce sont des pragmatiques qui veulent une formation sur le terrain,*

autour des problèmes concrets de l'usine, mais qui n'ont pas de modèle à suivre et sont à la recherche de méthodes » (Prost, 2006). Élément incontournable de la politique de développement industriel, un service de promotion du travail est créé au cours de l'année 1946 à la SNCASE de Toulouse⁵². Il s'agit de s'appuyer sur des moyens internes pour dispenser une formation de qualité au moyen de cours couvrant « *tous les domaines de compétences générales et professionnelles liés aux métiers de l'aéronautique* » (Anquetil et al., 2014, p. 19), en se fondant notamment sur l'expérience des techniciens et des cadres qui souhaitent y apporter leur contribution. Le 28 novembre 1946, le terme de « promotion ouvrière » est mentionné pour la première fois au CE : à partir du 2 décembre 1946, des cours de perfectionnement, théoriques et/ou pratiques, sont assurés sur la base du volontariat et en dehors des heures de travail⁵³. Il existe également une formation à plein temps. D'une durée de deux à six mois, « *elle porte sur les métiers ou les techniques correspondants aux besoins urgents, en main-d'œuvre ou en techniciens* » (Baccrabère, 1993, p. 501-502). La promotion ouvrière contribue au perfectionnement du personnel, permettant une hausse de la technicité générale et une assimilation de savoir-faire nouveaux, qui viennent enrichir le bénéficiaire comme l'entreprise.

⁵² Deux autres sont installés à Nantes et à Saint-Nazaire à la même époque. Voir notamment Baccrabère, 1993, p. 501.

⁵³ [CE, CR de l'AG du 28 novembre 1946, n° 10, SNCASE, Toulouse, p. 5.]

⁵¹ [CE, Rapport d'activité 1948 présenté à M. l'Inspecteur du travail, non daté [1949], Toulouse, p. 9.]

ANNÉE	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952
AUDITEURS	50	200	460	670	1 400	?	1 640

Tableau 3 - Évolution du nombre d'auditeurs de la promotion du travail entre 1946 et 1952

En la suivant, l'ouvrier est en mesure de faire reconnaître de nouvelles qualifications, d'obtenir un meilleur salaire et de grimper dans la hiérarchie salariale. Pour M. Casado, l'un de ses principaux organisateurs, « *l'enseignement fourni [...] apporte [aux] usines une main-d'œuvre chaque jour plus qualifiée, donc plus productive, et aux auditeurs une amélioration de leur situation matérielle [ainsi qu'un] un enrichissement professionnel et intellectuel permanent* »⁵⁴.

L'audience augmente rapidement : ils sont 50 à suivre les cours en 1946, mais près de 460 en 1948 et 1 400 en 1950, signe d'un développement important. Dès 1947, le directeur Raymond Grimaud demande aux membres du CE et aux délégués syndicaux d'accorder une grande publicité à la promotion ouvrière, car l'établissement a besoin de personnel spécialisé⁵⁵. Faisant figure de bon élève, l'établissement reçoit la visite du sous-secrétaire d'État à l'Éducation professionnelle, André Morice, dans le courant du mois d'avril 1948. La qualité de la promotion ouvrière permet à l'usine de se

classer deuxième en France⁵⁶ ; l'enseignement technique envisagerait de la subventionner, prouvant le sérieux de la formule mise en place. En juillet 1948, elle permet à tout ouvrier de se perfectionner au moyen de cours pratiques (ajustage, chaudronnerie, machines-outils, etc.) ou de cours théoriques (mathématiques, aérodynamisme, etc.)⁵⁷. En 1948-1949, elle rassemble près de 460 personnes, dont 30 à 40 % seraient en mesure d'obtenir un niveau de qualification supérieur au moyen d'un essai selon la direction.

Afin de contribuer à son développement, le CE l'aide de plusieurs manières. En janvier 1948, la commission d'éducation professionnelle demande l'achat de livres techniques pour le personnel en formation continue. Une subvention mensuelle permet d'organiser le concours de fin d'année, et aide à l'achat d'équipements divers⁵⁸. En septembre 1948, elle reçoit une somme de 20 000 AF mensuelle et un prêt de 50 000 AF lui est

⁵⁴ [CE, *Rapport d'activité 1948 présenté à M. l'Inspecteur du travail*, non daté [1949], Toulouse, p. 9.]

⁵⁵ [CE, *CR de l'AG du 28 février 1947*, n° 14, GM, SNCASE, Toulouse, p. 13.]

⁵⁶ [CE, *CR de l'AG du 29 avril 1948*, n° 30, GM, SNCASE, Toulouse, p. 4.]

⁵⁷ « Distribution de prix à la SNCASE », *Le Patriote du Sud-Ouest*, Édition Toulouse, 19 juillet 1948, p. 1.

⁵⁸ [CE, *CR de l'AG du 30 janvier 1948*, n° 25, GM, SNCASE, Toulouse, p. 10.]

consenti pour acheter du matériel (étaulimeur, brochures, boîtes à compas, pieds à coulisse, etc.)⁵⁹. Si le nombre de machines-outils disponibles augmente peu à peu, leur nombre reste tout de même insuffisant pour permettre un fonctionnement normal des cours pratiques à la rentrée de septembre 1951⁶⁰. Les moyens financiers à disposition étant limités, la direction les répartit comme elle l'estime nécessaire, afin de non seulement assurer la continuité de la production et de la formation, mais aussi leur maintien à un haut degré d'exigence technique. En janvier 1952, la commission demande à la direction de faire son maximum « pour [un] agrandissement des locaux et un apport supplémentaire de matériel »⁶¹ devant contribuer à une amélioration des conditions dans lesquelles sont dispensées les formations. En dépit de moyens limités, force est de constater qu'elle obtient des résultats concluants. La progression enregistrée concernant la promotion ouvrière est le symbole que l'effort fourni en la matière « apporte des fruits qui doivent aller en augmentant au fil des mois »⁶². Loin d'être une simple formation accélérée, elle représente une formation complète qui tient compte du niveau de départ de son bénéficiaire,

pour lui permettre de gagner en qualification en suivant un programme adapté et touchant à toutes les dimensions du métier⁶³. Pourtant, au début des années 1950, la CGT déplore que la direction ne valorise pas assez la formation, en ne la dotant pas correctement aux plans matériel et financier et en ne débloquent que trop peu d'essais professionnels⁶⁴. Afin de faire reconnaître sa nouvelle qualification, l'ouvrier qui en fait la demande, peut en effet faire reconnaître une qualification plus importante en passant un examen lui permettant d'évoluer dans la classification ouvrière.

Une reconnaissance des efforts du personnel en matière de formation : éléments sur l'essai professionnel

Le passage de l'essai professionnel⁶⁵ vient sanctionner la reconnaissance d'une qualification supérieure, qui permet notamment un avancement dans la classification et donc, une meilleure rémunération. Les acteurs y attachent une grande importance, tant les enjeux de sa définition conditionnent la reconnaissance de savoir-faire spéci-

59 [CE, *Rapport d'activité 1949 présenté à M. l'Inspecteur du Travail*, non daté [1950], p. 8.]

60 [CE, *AP du 27 septembre 1951*, SNCASE, Toulouse, p. 7.]

61 [CE, *AP du 11 janvier 1952*, n° 78, GM, SNCASE, Toulouse, p. 8.]

62 [CE, *Rapport d'activité 1948 présenté à M. l'Inspecteur du travail*, non daté [1949], p. 9.]

63 [*Ibid.*]

64 [Renseignements généraux de la Haute-Garonne, « Renseignements. Objet : A/S de l'activité de la section syndicale CGT de la SNCASE », n° 326, 19 février 1952, p. 4.]

65 Il existe également un essai à l'embauche qui permet de définir le positionnement initial du travailleur dans la grille des salaires, ce qui n'est pas abordé dans cette sous-partie.

fiques par la pratique et l'expérience. Fin décembre 1948, le responsable de la formation professionnelle constate que le nombre de travailleurs passant un essai de reclassement augmente chaque année en raison de l'arrivée de « *professions jusqu'alors inexistantes* »⁶⁶, qui nécessitent des connaissances spécifiques à l'image des soudeurs à l'arc brevetés métaux spéciaux (Rotelli & Rousseau, 2017). Au mois de mars 1948, la redéfinition de l'essai d'électricien, permet de mieux en comprendre le fonctionnement dans l'entreprise, alors qu'une réforme importante est en cours pour les adapter à l'émergence de nouvelles qualifications et/ou métiers⁶⁷. Trois membres de la hiérarchie (un ingénieur au BE, un chef de service et un chef d'atelier) établissent les bases de l'examen pour chacune des catégories ouvrières (OS1, OS2, P1, P2 et P3)⁶⁸. Une réunion est ensuite organisée dans le bureau du Chef du personnel en vue de définir une nomenclature, c'est-à-dire les modalités de passage de l'essai, le travail à réaliser, les normes de l'évaluation, etc. Central dans les négociations, le rapport entre théorique et pratique est bien l'un des enjeux au cœur du passage de l'essai professionnel et de la reconnaissance qui en découle. Selon le directeur, les candi-

datés ne sont pas en mesure de passer les épreuves dans de bonnes conditions, car souvent, ils ne connaissent pas avec précision l'essai qui correspond à leur métier ou à leur niveau de compétence⁶⁹. Il demande que le personnel soit mieux informé à propos des contenus, mais également que ceux-ci soient plus adaptés aux travaux effectués dans les usines et aux savoir-faire qui y sont nécessaires, afin de ne pas trop avantager les jeunes sortant des écoles⁷⁰. Ces derniers disposent en général de connaissances théoriques plus poussées qui leur permettent de mieux réussir l'examen, grâce à la part accordée au théorique. Certains candidats, formés sur le tas dans les années précédentes, éprouvent des difficultés à les réussir. Le Chef du personnel, s'il reconnaît que cela peut handicaper certains travailleurs, affirme qu'il faut tout de même qu'ils connaissent « *un minimum de théorie* »⁷¹ pour pouvoir valider l'examen. Entre théorie et pratique, le dosage reste délicat.

Quelques mois plus tard, le débat se porte sur l'évaluation de l'essai professionnel. La CGT demande que les meilleurs ouvriers de chaque catégorie professionnelle d'une part et le représentant de la direction d'autre part, soient les seuls habilités à se prononcer

66 [CE, *CR de la réunion du 31 décembre 1948*, n° 40, JF, SNCASE, Toulouse, 8 p.]

67 [CE, *Rapport d'activité 1949 présenté à M. l'Inspecteur du Travail*, non daté [1950], p. 7.]

68 [CE, *PV de la réunion des délégués du personnel du 28 mai 1948*, SNCASE, Toulouse, p. 2.]

69 [CE, *CR de l'AG du 8 février 1950*, n° 56, GM, SNCASE, Toulouse, p. 8.]

70 [*Ibid.*]

71 [CE, *CR de l'AG du 21 juillet 1950*, n° 62, MA, SNCASE, Toulouse, p. 6.]

sur leur réussite ou non⁷². Les premiers doivent s'assurer du bon déroulement de l'essai, car ils sont les seuls à connaître le métier en profondeur. Il s'agit bien ici pour eux de garder le contrôle sur la définition ainsi que la reconnaissance de ce qui marque un (haut-)degré de maîtrise des métiers. La réussite à l'examen doit faire l'objet d'un consensus entre les travailleurs possédant le savoir-faire à la perfection et des membres de la hiérarchie chargés de donner une reconnaissance officielle dans l'entreprise à cette forme de validation par l'expérience. Le Chef du personnel indique en novembre 1950 que de nouveaux essais ont été « *mis sur pied et lancés à titre de sondage* »⁷³ par les responsables de la formation ; ils doivent ensuite être soumis à une commission chargée d'en contrôler la validité avant d'être mis en pratique. Parmi les enjeux importants dans les négociations, l'étalonnage de l'essai professionnel, c'est-à-dire le temps laissé au candidat pour réaliser le travail demandé, est d'une grande importance. En février 1951, la commission demande par exemple que le canevas de réalisation d'une pièce soit défini par des ouvriers à l'habileté moyenne⁷⁴, tandis qu'elle s'interroge, près d'un an plus tard, sur les temps accordés, qui lui

paraissent trop courts pour permettre une réalisation conforme⁷⁵.

Le passage dans la catégorie de P3, celle des ouvriers les plus qualifiés, constitue un enjeu encore plus important, car il sanctionne la reconnaissance d'un savoir-faire très poussé. Son passage n'inclut pas seulement des critères professionnels, il est également fonction du métier ou de l'âge du candidat. On constate alors qu'il est plus rare que la promotion dans les autres catégories, puisque seulement 552 P2 sont promus P3 entre 1949 et 1964 (tableau 4). C'est quantitativement près de deux fois moins que le nombre de promotions ayant eu lieu à l'échelon inférieur. Cette statistique montre donc que rejoindre cette classification n'est pas chose aisée, et que cela implique une formation par l'expérience assez longue, qui n'est pas forcément à la portée de tous. De plus, l'équilibre entre les jeunes et les ouvriers plus âgés impose que les premiers ne s'élèvent pas trop rapidement dans la hiérarchie, non seulement pour des questions de masse salariale, mais aussi afin de ne pas dévaloriser l'expérience et le tour de main acquis par leurs aînés au cours de longues années de travail⁷⁶. L'ascension professionnelle dans l'entreprise n'est pas seulement liée aux connaissances, elle l'est également au mérite et à l'expérience dans le métier, au savoir-faire du candidat. C'est

72 [CE, AP du 20 octobre 1950, n° 64, GM, SNCASE, Toulouse, p. 7.]

73 [CE, AP du 10 novembre 1950, n° 66, GM, SNCASE, Toulouse, 9 p.]

74 [CE, AP du 27 février 1951, n° 70, GM, SNCASE, Toulouse, p. 11.]

75 [CE, AP du 11 janvier 1952, n° 78, GM, SNCASE, Toulouse, p. 9.]

76 [CE, CR de l'AG du 2 juin 1950, n° 61, GM, SNCASE, Toulouse, p. 5.]

ce que confirme le Chef du personnel à la commission, en avril 1951⁷⁷, qui l'interpelle sur les raisons du refus de la direction de laisser les jeunes passer l'essai de P3, ceux-ci n'ayant pas, selon lui, une connaissance assez fine du travail d'atelier, sauf cas exceptionnels. Un tel reclassement ne peut pas seulement dépendre de l'obtention d'un diplôme, il doit aussi être fonction de l'acquisition d'un savoir-faire, précis et technique, grâce à une pratique quotidienne du métier pendant plusieurs années et à une connaissance des usines.

CHANGEMENT DE CLASSIFICATION	NOMBRE
Manœuvres devenus P1	802
Ouvriers P1 devenus P2	996
Ouvriers P2 devenus P3	552

Tableau 4
Promotions internes (1949-1964)

En avril 1951, la participation des délégués ouvriers au contrôle de l'essai professionnel est remise en cause⁷⁹. Selon le Chef du personnel, il n'est plus possible de les réunir à chaque examen, car cela désorganise l'activité productive

dans les usines, en raison de l'accroissement du nombre de candidats comme du nombre d'essais différents. Néanmoins, ils continuent de garder un droit de regard sur la définition du contenu et du déroulement de l'examen, par le biais de la commission du CE. Celle-ci choisit des délégués parmi le personnel, chargés de procéder, en commun avec un représentant de la direction, au contrôle des nomenclatures et des examens dans un métier précis : rectifieur, chaudronnier, ajusteur d'étude, formeur, fraiseur ou encore tourneur⁸⁰. Mais, dans les derniers mois de l'année, la place laissée aux représentants des travailleurs dans l'évaluation de l'essai professionnel est encore réduite, puisqu'à l'occasion d'un bilan d'activité, le directeur annonce qu'ils n'exerceront plus, à l'avenir, de contrôle sur le passage de l'essai, le directeur estimant que les « *gens les plus qualifiés en cette matière [sont] les professeurs de l'[EPIA]* »⁸¹. La commission s'insurge contre une décision jugée injuste et s'oppose à ce qu'un essai soit évalué par une seule personne, désignée par une direction qui souhaite ainsi se réserver le contrôle de l'essai et donc, indirectement, la reconnaissance de ce qui fait ou non le métier. Mais cette décision traduit également la volonté de la direction limiter de trop nombreux changements de catégories et de réduire les dérives qu'ils peuvent entraîner sur la

⁷⁷ [CE, AP du 17 avril 1951, n° 72, GM, SNCASE, Toulouse, p. 7.]

⁷⁸ [« Documentation Sud-Aviation 1964, p. 11 », cité dans Klein, 1989, p. 88.]

⁷⁹ [CE, AP du 17 avril 1951, n° 72, GM, SNCASE, Toulouse, p. 9.]

⁸⁰ [CE, AP du 20 juin 1951, n° 73, JL, SNCASE, Toulouse, p. 11.]

⁸¹ [CE, AP du 27 septembre 1951, n° 75, GM, SNCASE, Toulouse, p. 7.]

masse salariale. La promotion du travail est en effet bien plus suivie que ce qu'elle n'entraîne de changements de catégories, le nombre de possibilités étant souvent limité par des contraintes budgétaires (Desseigne, 1965, p. 307). Pour la CGT, s'il est normal que la direction s'adjuge une « *voix déterminante* »⁸² dans la définition et la validation de l'essai, les travailleurs doivent pouvoir juger du savoir-faire nécessaire à la reconnaissance d'un plus haut-degré de qualification. Le directeur réfute cette vision, indiquant qu'un salarié n'est pas habilité à juger du travail d'un autre⁸³.

Signe d'un durcissement des examens, en juillet 1952, un membre du CE affirme que le niveau s'est nettement accru « *à en juger par le nombre d'éléments recalés* »⁸⁴. Le délégué pointe le problème de ceux qui n'ont qu'un bagage théorique limité et souhaite que la note pratique représente plus de 50 % de la note finale, pour permettre « *à certains éléments, donnant entière satisfaction à leur chef d'atelier* »⁸⁵ de réussir l'examen ; cette proposition est refusée par le Chef du personnel⁸⁶. À plusieurs reprises, le Bureau du CE demande l'accélération du reclassement des travailleurs passant

avec succès l'essai professionnel⁸⁷. Invariablement, leurs interlocuteurs de la direction indiquent que la décision d'un reclassement dépend avant tout des besoins des usines et des nécessités de la production⁸⁸. En septembre et octobre 1952, deux réunions se tiennent entre la commission et le service de formation professionnelle pour travailler à une amélioration du passage de l'essai professionnel et étudier les conditions générales des reclassements. Les discussions permettent de redéfinir le principe de l'étalonnage, en désignant « *un ouvrier moyen, choisi par tirage au sort parmi 10 ouvriers de chaque catégorie* »⁸⁹. Deux nouvelles rencontres se tiennent en janvier 1953, durant lesquelles les acteurs parviennent à un consensus sur un projet de vulgarisation des méthodes de travail en matière de métaux légers⁹⁰, le contenu des discussions postérieures n'étant pas connu de l'auteur. En mai 1955, la refonte de certains essais, notamment d'ajusteur-fabrication P1 et P2, est en cours, la direction souhaitant améliorer la qualité et l'adaptation des examens aux productions de l'époque. Le travail pratique est en effet réalisé à partir de pièces d'appareils qui ne sont plus produites (SE 2000, SE 2100, SE 2300) et alors même

82 [CE, AP du 9 avril 1952, n° 83, GM, SNCASE, Toulouse, p. 14.]

83 [*Ibid.*]

84 [CE, AP du 16 juillet 1952, n° 82, GM, SNCASE, Toulouse, p. 10.]

85 [*Ibid.*]

86 [*Ibid.*]

87 [CE, AP du 15 avril 1955, n° 107, GM, SNCASE, Toulouse, p. 20.]

88 [CE, AP du 3 février 1956, n° 112, GM, SNCASE, Toulouse, p. 18.]

89 [CE, AP du 11 septembre 1952, n° 83, GM, SNCASE, Toulouse, p. 11.]

90 [CE, AP du 4 mars 1953, n° 93, JL, SNCASE, Toulouse, p. 11.]

que le développement de l'entreprise, avec la réalisation du programme Caravelle, impose l'adoption de nouvelles techniques et de nouvelles normes d'exécution par la main-d'œuvre productive. Malgré tout, pour le Chef du personnel, même en portant sur des fabrications anciennes, les essais professionnels restent adaptés, car le passage de l'essai repose plus sur la maîtrise de savoir-faire mouvants et adaptés que sur des définitions rigides⁹¹. La définition de l'essai professionnel et de son examen n'en reste pas moins en perpétuelle renégociation...

Au total, cet effort sensible de formation de la main-d'œuvre professionnelle a notamment pour conséquence d'aboutir à une élimination rapide et précoce des manœuvres des effectifs des entreprises de l'industrie aéronautique, dès le milieu des années 1950 (Klein, 1989). À la fin de l'année 1956, les nécessités liées au développement du programme Caravelle amènent à une augmentation des surfaces allouées à la formation professionnelle⁹². En interne, initiale ou continue, elle permet à celui qui la reçoit, de développer « *des savoirs [...] en vue de prendre ou tenir sa place dans la division du travail, avec pour reconnaissance des acquis l'embauche, le salaire, la position ou le titre* » (Dayan, 2011, p. 321). Elle

influence la position de son bénéficiaire dans la hiérarchie, au plan de sa qualification et de sa rémunération.

Pour l'entreprise, elle constitue un gage de renforcement technique et une condition du renouvellement des savoir-faire, nécessaires au redressement puis au développement de la société nationale de constructions aéronautiques. À mesure que la formation dispensée à l'extérieur de l'entreprise renforce sa polyvalence et monte en généralité, la société rationalise et diversifie ses actions de formation professionnelle, afin de spécialiser les contenus dispensés et les adapter à la conduite du travail dans ses usines. Preuve de la réussite du système de formation interne mis en place dans les années d'après-guerre en direction de toutes les catégories professionnelles, *Le Monde* indique en janvier 1957 que celle-ci a développé « *une véritable université du travail [...] ouverte à l'intention des adultes appartenant à tous les échelons professionnels jusqu'à celui des cadres. En dix ans 8051 auditeurs ont suivi les cours du soir [...] 1540 changements de catégorie ont eu lieu [...]. Un "vivier de qualification" est ainsi constamment alimenté, où la direction peut puiser quand le besoin s'en fait sentir* »⁹³.

Mais les interactions entre les trois principaux acteurs (direction de l'entreprise, pouvoirs publics et organisations

91 [CE, AP du 9 juin 1955, n° 108, GM, SNCASE, Toulouse, p. 21.]

92 [CE, AP du 2 novembre 1956, n° 120, GM, SNCASE, Toulouse, p. 16.]

93 « *La promotion professionnelle permet à la construction aéronautique de se maintenir à l'avant-garde* », *Le Monde*, 23 janvier 1957.

syndicales) sont complexes, évoluant en fonction des situations, des périodes ou des points de vue qu'ils adoptent dans la co-construction du système dans les premières années. Cependant, à mesure que s'éloigne le contexte de la Libération, il est à constater que c'est la première qui tend progressivement à imposer ses vues sur la définition et les contenus de la formation professionnelle interne, dont elle entend se réserver désormais s'arroger l'essentiel des prérogatives.

Bibliographie

- Alvarez J. (1986). « La formation professionnelle initiale et continue à l'Aérospatiale Toulouse ». Mémoire de maîtrise en histoire, Université Toulouse-Le Mirail.
- Anquetil M., Cidrac G. de, Deviller D., Éon J.-P. & Fourtanier J.-M. (2014). « Aérospatiale. La formation : une manifestation réussie de l'esprit de conquête ». In Darricau J. & Tasseau J.-P. (dir.), *Un demi-siècle d'aéronautique en France. La formation*. Tome II, Paris : COMAERO.
- Baccrabère G. (1993 [1966]). *Toulouse : Terre d'envol (1920-2007)*. Toulouse : Signes du monde.
- Berlan M. (2007). *Montaudran. Dans les ailes des pionniers*. Bouloc : Loubatières.
- Bevort A. & Jobert A. (2001). *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Brucy G. (2000). « Le système français de formation professionnelle : mise en perspective historique ». *Entreprises et histoire*, 26/3, pp. 45-62.
- Brucy G. (2005). « L'enseignement technique et professionnel français ». *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 4, pp. 13-34.
- Carlier C. (1983). *L'aéronautique française (1945-1975)*. Panazol : Lavauzelle.
- Caron F. (1997). *Les deux révolutions industrielles du xx^e siècle*. Paris : Albin Michel.
- Caron F. (2010). *La dynamique de l'innovation. Changement technique et changement social (xvi^e-xx^e)*. *Bibliothèque des histoires*. Paris : Gallimard.
- Chadeau E. (1987). *De Blériot à Dassault : histoire de l'industrie aéronautique en France : 1900-1950*. Paris : Fayard.
- Chadeau E. (1993). *Latécoère*. Paris : Olivier Orban.
- Chadeau E. (2004). « Le renouvellement du capital humain : l'aéronautique française et les guerres mondiales ». In Barrière J.-P. & De Ferrière Le Vayer M. (dir.), *Aéronautique, Marchés, Entreprises. Mélanges en mémoire d'Emmanuel Chadeau*. Tournai : Éditions Pageine.
- Chapman H. (2011). *L'Aéronautique : Salariés et patrons d'une industrie française (1928-1950)*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Charlot B. & Figeat M. (1985). *Histoire de la formation des ouvriers (1789-1984)*. Paris : Minerve.
- Claret F. (2000). « Une entreprise d'aéronautique dans la tourmente : Les usines Ratier (1939-1945) ». Mémoire de maîtrise en histoire, Université Toulouse-Le Mirail.
- D'Abzac-Epezy C. (1999). « La reconstruction dans l'industrie aéronautique : l'exemple français (1944-1946) ». *Histoire, économie et société*, 18/2, pp. 435-449.

- Dayan J.-L. (2012). « Formation professionnelle ». In A. Bevort, Jobert A., Lallement M., Mias A. (dir.), *Dictionnaire du travail*. Paris : Presses universitaires de France.
- Klein M. (1989). *Trajectoires professionnelles dans l'industrie aéronautique*. Toulouse : Auto-édition.
- Lembré S. (2016). *Histoire de l'enseignement technique*. Paris : La Découverte.
- Llopart M. (2016). « La Chambre de commerce de Toulouse et l'organisation de la formation professionnelle en Haute-Garonne (1919-1945) ». *Les Annales du Midi*, 128.
- Lucas Y., Beslay C. & Dihouantessa J. (1989). *Le vol du savoir*. Lille : Presses universitaires de Lille.
- Prost A. (2006). « Jalons pour une histoire de la formation des adultes ». *Recherche et formation*, 53, pp. 11-23.
- Quenson E. (2001). *L'école d'apprentissage Renault (1919-1989)*. Paris : CNRS Éditions.
- Reynaud J.-D. (1989). *Les Règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*. Paris : Armand Colin.
- Reynaud J.-D. (1988). « La négociation de la qualification ». *Archives européennes de sociologie*, 29, pp. 78-101.
- Rotelli M.-M., Rousseau S. (2017). « De la conception à l'envol commercial de l'avion (1945-1980) ». In Olivier J.-M., Rotelli M.-M., Rousseau S. & Zytnicki M., *Les métiers de l'aviation, histoire et patrimoine*, Toulouse : Loubatières.
- Tallard M. (2012). « Qualification, classification, compétences ». In Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris : Presses universitaires de France.
- Vindt G. (2003). « La formation profes-
- sionnelle chez Péchiney (1921-1971) : entre impératifs techniques et fonction sociale ». In Bodé G. & Marchand P. (dir.). *Formation professionnelle et apprentissage (xviii^e-xx^e siècles)*. Actes du colloque international « L'Histoire de la formation technique et professionnelle en Europe du milieu du xviii^e siècle au xx^e siècle ». Villeneuve-d'Ascq, 18-20 janvier 2001. Lille, *Revue du Nord*, hors série n° 17 ; Paris, INRP, pp. 273-280.