

Auteur invité

Rapports intergénérationnels au travail et dynamique de transmission du métier horloger dans l'Arc jurassien suisse

Daniel LAMBELET¹

Quand bien même la jeunesse ne serait pas qu'un mot, les générations ou groupes d'âges restent des catégories caoutchouc au maniement délicat. Pourtant dans le corpus proliférant des publications qui invoquent – plus qu'elles ne mettent en évidence - les rapports différentiels que les jeunes et les moins jeunes entretiennent au travail, les risques - de naturalisation et d'homogénéisation - liés à cette opération de catégorisation ne paraissent pas toujours évités. C'est notamment le cas de toute une littérature à caractère essentiellement prescriptif comme par exemple Lahouze-Humbert (2010) qui découpe à gros traits des ensembles populationnels : les « baby-boomers », la « génération X » et la « génération Y », dont les membres seraient censés partager entre eux une expérience commune d'un certain état du monde du travail et se différencier des autres du fait de l'époque et des conditions de leur entrée sur le marché de l'emploi ou encore de leur niveau moyen de formation.

Considérant avec De Coninck (1995, p. 254) que « Toute génération se construit au travers de la transmission intergénérationnelle. », nous privilégierons de notre côté une approche oblique mettant au centre de l'analyse les rapports intergénérationnels dans le travail et plus précisément les liens de transmission, plutôt que les générations elles-mêmes et leur rapport au travail. Après avoir caractérisé le déplacement ainsi opéré dans le regard porté et l'usage fait de la notion de génération professionnelle en entreprise, nous retracerons le destin chahuté de la transmission du métier horloger au fil de l'histoire, l'émergence de la transmission professionnelle comme problème et les réponses qui ont été apportées à ce problèmes au sein des entreprises comme plus généralement dans la région de l'Arc jurassien suisse. Ce faisant, nous interrogerons en quoi et comment les pratiques de transmission professionnelle sont des vecteurs non seulement de capacitation et d'habilitation, mais aussi de mise en partage d'une culture d'action horlogère – entendue en écho à Barbier (2010) comme une manière partagée d'envisager les activités de fabrication horlogère et de leur donner sens.

1. Des générations dans leur rapport au travail aux rapports intergénérationnels dans le travail

Les groupes d'âge ou les générations ne sont pas des catégories naturelles, mais elles procèdent d'un découpage socialement construit. Dans le cadre de l'enquête européenne SPReW (Social pattern of relations to work), visant à définir des modèles sociaux de rapport au travail, les auteurs (Vendramin, 2006) différencient trois générations d'actifs : les « jeunes » (âgés de moins de 30 ans), la « génération du milieu » (entre 30 et 50 ans) et les « plus âgés » (au-delà de 50 ans).

¹ - Professeur, Psychosociologie, Haute école de travail social et de la santé - EESP - Lausanne
daniel.lambelet@eesp.ch

Ils s'intéressent à l'importance accordée par les uns et les autres au travail, à leur niveau et à la nature de leurs attentes vis-à-vis du travail, au sens que revêt pour eux le travail ou encore à leurs attitudes par rapport au travail. Pour en arriver au constat qu'il n'est guère possible de dégager un rapport spécifique au travail suivant ces groupes d'âge. S'il y a certes des différences, celles-ci sont sans doute moins la résultante d'un effet générationnel que d'un effet de trajectoire, tant il existe une forte hétérogénéité au sein des groupes d'âge. Du même coup, ces différences ne peuvent pas non plus être regardées en soi comme sources de tensions entre groupes d'âges dans les univers de travail. Sur la question des rapports intergénérationnels dans le travail, l'étude menée par Delay (2008) auprès de salariés de grandes entreprises remet en question l'antienne du « choc des générations ». Elle montre la persistance de trois grands registres relationnels (coopération active, distance, rapports tendus) dans les relations entre anciens et jeunes au travail. La prédominance de l'un ou l'autre de ces modes relationnels s'explique par différents facteurs comme l'organisation du travail, la mixité des équipes, la politique de l'entreprise en matière de gestion des parcours, de reconnaissance et de valorisation de l'expérience. Et l'existence de rapports conflictuels est souvent liée à un contexte de restructuration, de menace sur l'emploi, dans lequel les salariés sont mis en concurrence les uns avec les autres.

Pour notre part, à partir des enjeux de continuité professionnelle qui se posent de manière aigüe dans l'industrie horlogère de l'Arc jurassien suisse, nous avons été amené à introduire la notion de génération professionnelle en entreprise. Davantage qu'à un groupe d'âge, elle est liée à une position d'antériorité ou de postériorité, à un degré d'ancienneté. Elle renvoie à un ordre temporel d'arrivée, distinguant ceux qui étaient déjà là des nouveaux venus, ceux qui font partie de longue date d'un univers professionnel ou d'une entreprise de ceux plus récemment engagés. Les générations professionnelles dans l'entreprise constituent donc des ensembles populationnels² regroupant des individus qui expérimentent dans le même période le statut de noviciat au sein d'une firme, ce qui contribue à les installer dans un rapport particulier à d'autres plus anciens qui ont en commun un fond d'expérience, des repères et une expertise du métier. Cela participe chez eux à la production de dispositions spécifiques par rapport au métier horloger. C'est en cela que les générations professionnelles en entreprises acquièrent une certaine consistance. Au surplus, leur succession contribue à définir un ordre temporel et social dans lequel la dynamique de la transmission professionnelle contribue à inscrire les individus.

Dans cette compréhension, les bornes temporelles des générations ne sont pas fixées, mais dépendent des flux irréguliers des arrivées dans l'entreprise, des politiques de recrutement, etc. Un intérêt tout particulier est porté sur les liens synchroniques et diachroniques qui s'établissent entre les générations au travail et, du même coup, sur la dynamique de transmission.

2 - On peut ici établir un rapprochement avec Mannheim (2011 : 64-65) qui parle d'« ensemble générationnel » pour indiquer qu'il s'agit d'un « être ensemble d'individus que quelque chose relie entre eux ; mais ce lien ne produit d'emblée aucun groupe concret. »

2. Eclipse et retour de la transmission

Comme le relève Herreros (2009), même si la transmission se trouve au coeur de nombreuses situations, notamment professionnelles, il n'existe pas à proprement parler de sociologie de la transmission. Lorsque des sociologues s'intéressent aux phénomènes de passation, de transfert ou d'héritage, c'est plutôt en termes de socialisation (entendue comme processus par lequel les individus intériorisent les dispositions du groupe social auquel ils appartiennent), de reproduction sociale ou, plus récemment, de cognition distribuée et de réseau épistémique. Il n'en va guère autrement dans d'autres champs disciplinaires comme ceux de la recherche en gestion ou encore des sciences de l'éducation et de la formation dans lesquels les pratiques de transmission ne font pas l'objet d'un véritable programme de recherche. Pourtant, les pratiques de transmission, en tant qu'elles reposent sur un lien intergénérationnel personnalisé, qu'elles relèvent d'une logique quasi-patrimoniale où ce qui est mis en partage s'apparente à un « héritage » dont il s'agit d'assurer la continuité et qu'elles mettent en jeu des interactions complexes entre un professionnel expérimenté, un nouvel arrivant, une communauté de métier et un espace macro-social (la région), sont bien à considérer comme participant d'un processus original qu'il vaut la peine d'explorer.

Mais, aussi longtemps que la transmission professionnelle se déroulait sans que l'on ait à s'en préoccuper, elle avait aux yeux de l'observateur l'apparente évidence du « ça va de soit ». L'activité productive conjointe au sein des collectifs de travail permettait que l'expérience accumulée vienne alimenter, de manière plus ou moins diffuse ou institutionnalisée, une dynamique de mutualisation et assure une certaine continuité. Maintenant que ces cadres sociaux traditionnels de la transmission professionnelle ont subi une forte érosion, la transmission revient au premier plan comme enjeu. Cet affaiblissement du lien de transmission, tout comme les tentatives auxquelles on assiste pour le redynamiser, n'ont que peu de chose à voir avec une modification des attentes et des attitudes des jeunes salariés face au travail, ni avec un hypothétique conflit des générations. Elles sont plutôt à mettre en lien avec une conjonction d'évolutions. A commencer par les facteurs démographiques : vieillissement de la population, départ à la retraite de cohortes nombreuses de salariés expérimentés, difficulté à les remplacer par du personnel qualifié. Préoccupées avant tout par des objectifs de rentabilité immédiate, bon nombre d'entreprises n'ont guère anticipé cette évolution et ses effets. Le temps court de la production ne trouvait guère à s'articuler avec des préoccupations qui renvoyaient à la temporalité longue de la transmission intergénérationnelle.

La transmission est également mise à l'épreuve par le déploiement d'une rationalité néolibérale qui a notamment conduit à une accentuation des contraintes de production. La contraction des temps productifs rend plus difficile l'élaboration de l'expérience de chacun et sa mutualisation au sein des collectifs de travail. Elle réduit les interstices à l'intérieur desquels peuvent se déployer une dynamique collective de reproduction et d'actualisation d'un savoir partagé. Par ailleurs, l'impératif d'innovation à tout prix, justifié par des exigences de compétitivité sur un marché globalisé, a été la source d'un renouvellement extrêmement rapide des produits et des processus de travail. Dans un environnement aussi mouvant, la mise en partage du métier n'a pas toujours pu être assurée, quand elle n'a pas été entravée au motif qu'elle représentait un frein à l'adaptation. Au final, la continuité intergénérationnelle fait désormais

problème, ce qui conduit les chercheurs, tout comme les directions d'entreprises et les services de ressources humaines, à s'intéresser aux conditions à travers lesquelles pourrait à nouveau se fabriquer de la transmission.

3. Un trou de mémoire professionnelle : destin de la transmission du métier horloger

En tant qu'elle fait exister du « passé dans le présent » (Halbwachs), la transmission s'inscrit dans une histoire, dans des cadres de mémoire socialement et culturellement construits. Pour ce qui est de l'industrie horlogère dans l'Arc jurassien suisse, cette histoire a connu un cours plutôt chahuté. En effet, elle a connu des périodes d'essor rapide, mais elle a aussi du faire face à des difficultés en raison de restrictions d'accès aux marchés d'exportation, à l'intensification de la concurrence internationale, à l'innovation technologique ou encore à des coûts de production élevés. A la suite de Bujard et Tissot (2008, p.11), on peut brièvement la résumer en évoquant quatre temps de la production horlogère :

– l'émergence des premières formes de fabrication horlogère (fin du XVII^e siècle – début du XIX^e siècle) sous la forme d'une constellation de petits ateliers où la fabrication des montres s'effectuait sur un mode artisanal, dans un contexte essentiellement familial.

- à partir du XIX^e siècle et jusqu'au début du XX^e siècle, on va assister à une progressive structuration de cette nébuleuse d'activité en une industrie horlogère – concentration de la production au sein de manufactures, mécanisation et industrialisation de l'usinage des pièces.

- la période qui va de l'entre-deux guerres au milieu des années 1980 est marquée par une succession de crises et une dégradation quasi-continue de la situation de l'horlogerie suisse. Fortement tournée vers l'exportation, l'industrie horlogère va subir successivement les retombées de la crise de 1929, la montée en force de la concurrence étrangère (notamment japonaise), puis le contrecoup de la récession consécutive aux chocs pétroliers. Les exportations de montres chutent massivement entraînant d'importantes pertes d'emploi. Pour donner une idée de l'effondrement qui s'en est suivi, il suffit de mentionner ces quelques chiffres : en 1970, 89'448 personnes étaient employées par 1'618 entreprises horlogères ; en 1987, elles ne sont plus que 29'809 pour 568 entreprises (Garufo, 2008, p. 254).

- au prix d'une restructuration de fond en comble et d'efforts soutenus en matière d'innovation, l'industrie horlogère parvient à redémarrer. Recomposée (intégration verticale des firmes au sein de grands groupes), elle redéploie son activité sur deux segments de marché : le bas de gamme (Swatch) et la montre de luxe. S'ouvre alors une nouvelle période de croissance, mais précaire, soumise aux aléas des mouvements conjoncturels et des crises de la finance mondiale³.

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

A chacun de ces quatre temps on peut associer de manière schématique un mode de transmission privilégié : (1) l'infusion dans le corps à corps de l'action professionnelle conjointe, (2) les débuts d'un apprentissage institutionnalisé des gestes du métier dans des situations aménagées à cet effet, (3) la panne de la transmission et (4) une recherche multiforme visant à inscrire la transmission dans des pratiques et des dispositifs (mentorat, centres de formation en entreprise, ...) soutenus par une certaine intentionnalité.

Nous nous arrêterons plus particulièrement ici sur le moment que l'on a coutume d'appeler « la crise horlogère ». D'une part parce qu'il illustre de façon exemplaire que ce n'est pas l'âge des uns et des autres qui est déterminant pour les agréger en tant que génération professionnelle en entreprise, mais bien plutôt l'articulation de leur biographie singulière avec des aspects d'une histoire collective qui font événement dans un univers professionnel. A cet égard, il est révélateur qu'aujourd'hui encore on parle de la génération qui a vécu cette crise de l'intérieur, et de celles qui sont venues après. D'autre part, ce moment qui a coïncidé avec un grippage spectaculaire de la transmission professionnelle, a contribué à mettre en évidence l'étendue de l'impact de cette dynamique protéiforme, diffuse et multi-située qui va bien au-delà du développement de la capacité concrète à exercer pratiquement une activité de travail (habiletés, tours de mains ou savoir-faire). Pour ne mentionner qu'un exemple, l'attachement des habitants de la région au secteur d'activité de l'horlogerie était une valeur transmise de génération en génération au sein des familles de l'Arc jurassien. Les désordres que la crise horlogère a fait subir aux gens de métier ont induit une perte de confiance dont les effets se sont fait ressentir longtemps après. Ces turbulences ont aussi mis en évidence l'extrême fragilité de ce processus complexe qu'est la transmission professionnelle, dont les ressorts peuvent se gripper rapidement et induire des effets de dé-liaison potentiellement irréversibles. Ainsi, avec l'avènement de la montre à quartz et suite aux difficultés rencontrées par les manufactures horlogères de l'Arc jurassien, les filières de formation ont été désertées, pour certaines d'entre elles fermées. Les pratiques professionnelles associées à la fabrication des mouvements mécaniques ont été pour une grande part délaissées, les savoir-faire négligés, les équipements laissés à l'abandon. On a basculé ainsi en quelques années d'un univers professionnel avec une culture vivante vers un métier vidé de sa mémoire. Et lorsque l'industrie horlogère est parvenue à se redéployer dans le haut de gamme, il s'en est fallu de peu que le savoir-faire spécialisé requis pour ce type de fabrication ait purement et simplement disparu. Comme le rappellent Crevoisier et Kebir (2007, p. 5), « (...) ce sont les musées de la région, les horlogers et autres passionnés attachés à leur métier et à une certaine idée de la montre qui ont conservé, hors des circuits économiques, les traces (montres remarquables, machines, etc.) de ce savoir. » Sans cet ancrage territorial du métier, le renouveau de l'industrie horlogère n'aurait peut-être pas été possible ...

4. La transmission professionnelle en chantier

Dès lors que la transmission du métier horloger ne va plus de soi, comment assurer une certaine continuité ? Il a fallu quelques années pour reconstituer les filières de formation démantelées. Celles-ci suscitent d'ailleurs aujourd'hui un intérêt qui va

grandissant⁴. Mais la transmission du métier ne peut s'accomplir exclusivement dans la restauration d'un système de formation formelle (apprentissage et école de métier). Car la formation professionnelle horlogère prépare les jeunes qui la suivent à l'exercice du métier, mais elle ne remplace pas la transmission. De plus, il faut également relever que, suivant les données statistiques de la branche horlogère, près de la moitié du personnel employé à la production (45,3%) ne dispose pas d'une qualification professionnelle. (Convention patronale de l'industrie horlogère, Recensement du personnel et des entreprises, 2010). Pour ces personnes, la transmission constitue la voie privilégiée d'entrée dans le métier.

Avec la prise de conscience de la valeur quasi-patrimoniale du métier horloger – envisagé dans sa pluralité de consistances qui englobe savoirs professionnels, gestuelles, valeurs, etc. - la question des conditions de sa conservation et de sa transmission connaît un regain d'actualité. Diverses pratiques de transmission ont donc vu le jour ici ou là, qui prennent des formes variées, mais relèvent toutes d'une dynamique originale, inscrite dans un rapport intergénérationnel et opérant à travers des mécanismes repérables.

Cet article est basé sur un inventaire des dispositifs et des actions de transmission du métier mis en place par les entreprises de la haute horlogerie, qui se revendiquent d'une histoire et d'une culture horlogère dont ils entendent perpétuer et approfondir le savoir-faire. Ce repérage est complété par une démarche d'observation ethnographique en cours de réalisation dans le cadre de trois espaces de transmission : une entreprise horlogère qui fait partie d'un grand groupe du secteur du luxe, un atelier d'initiation proposant aux intéressés des activités de découverte de l'art de faire horloger et un espace d'exposition qui constitue à la fois un lieu de conservation du patrimoine horloger et de mise en valeur du savoir-faire.

Ce travail de sociographie des dispositifs de transmission nous a permis de les regrouper sous forme de trois catégories. Concernant la première, une partie de ces initiatives redécouvrent les vertus d'un mode de transmission basé sur un lien privilégié entre un professionnel expérimenté et un nouvel arrivant, sur le modèle de la relation maître-apprenti qui a joué un rôle déterminant dans le partage du savoir-faire horloger et la pérennisation d'une excellence technique jusqu'à la fin du XIX^e siècle. Adossées à une conception artisanale du métier, elles privilégient un échange qui se déroule pour l'essentiel à l'établi et comporte une certaine dimension initiatique. Elles allient d'une part l'imprégnation par le milieu, une familiarisation progressive aux gestes du métier, de l'autre l'acquisition plus explicite de repères et de savoir-faire, ainsi qu'un entraînement à la précision dans l'exécution, requises par la fabrication de l'ébauche, l'assemblage de composants ou le finissage. En cela, elles se rapprochent de la transmission compagnonnique dans laquelle les compagnons sont amenés à assumer un statut d'« hommes-patrimoine » (Adell-Gombert, 2008). Tout comme dans le compagnonnage, la relation de transmission se trame dans des échanges peu codifiés et vise l'appropriation de quelque chose de relativement indéfini – alliant les registres gestuel, technique, axiologique. Ainsi, par exemple, l'entreprise Jade SA - qui fait partie d'un des plus grand groupe mondial de l'industrie

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

du luxe - pour faire face à la difficulté de recruter une main-d'œuvre qualifiée et pour assurer la transmission du savoir-faire spécifique à la fabrication de montres haut de gamme - conserve au sein de ses effectifs une part d'ouvriers qui ont atteint l'âge légal de la retraite (65 ans), mais souhaitent poursuivre une activité. Dégagés des contraintes de la production, ces ouvriers qui ont souvent entre vingt et trente années d'expérience dans la branche horlogère, sont là pour <maintenir l'expérience dans l'atelier>. S'ils mettent leur expertise au service de la production, c'est d'abord pour que celle-ci puisse être mise en partage avec les plus jeunes employés. Leur mission orientée prioritairement vers la transmission s'effectue dans un cadre adapté - taux d'activité, rythme, horaire, sont convenus d'entente avec eux.

La deuxième catégorie désigne d'autres entreprises qui développent des dispositifs ou des actions de formation qui se différencient tant de la formation sur le tas que de l'enseignement professionnel et sont explicitement conçues pour venir initier ou soutenir une dynamique de transmission. Le groupe TZ qui réunit deux grandes firmes a mis en place un institut interne de formation horlogère destiné à permettre aux collaborateurs qui arrivent dans l'entreprise d'acquérir un savoir-faire adapté aux spécificités des produits horlogers des marques du groupe. Le dispositif de formation, centré sur la transmission opérationnelle, s'appuie principalement sur l'encadrement intermédiaire qui est amené à assumer un rôle formateur.

Enfin, pour la troisième catégorie, les pratiques de gestion de la connaissance sont devenues depuis les années 1990 une sorte de lieu commun du management. Dans une optique de valorisation de leur « capital de connaissances » et pour éviter le risque de perte de compétences liée aux départs à la retraite ou à des restructurations, plusieurs entreprises de la branche horlogère ont mis en place des dispositifs de stockage de connaissances conservées sous forme de traces informationnelles dans des bases de données et susceptibles d'être consultées ou utilisées notamment pour inculquer aux nouveaux arrivants un savoir-faire prêt à l'emploi. Si elles sont également indexées à une visée de mise en partage d'une expertise individuelle et collective, ces tentatives reposent sur une perspective résolument instrumentale. La connaissance y est vue comme quelque chose qui serait détenu par des individus au sein de l'entreprise, qu'il serait aisé d'objectiver, de formaliser de de diffuser pour que d'autres puissent se l'approprier. Tout se passe comme si la transmission pouvait sans autre être découplée de l'agir professionnel dans lequel l'expertise prends corps et se constitue.

Pour être complet, l'examen de ce paysage en recomposition de la transmission du métier horloger devrait prendre en compte ce qui se joue dans d'autres cadres d'expérience, porter attention aux espaces qui se situent entre l'échelle microsociale de l'atelier et celle globale de l'économie, aux médiations qui se déploient dans l'entre-deux du territoire régional. Les ateliers d'initiation à l'horlogerie font partie de ces dispositifs de mise en partage de la culture horlogère. Destinés au grand public, ils permettent à tout un chacun (aux enfants des classes de la région, aux passionnés de montres, aux curieux, aux commerciaux récemment engagés dans le secteur d'activité de l'horlogerie, ...) d'acquérir des rudiments de l'art du métier horloger en démontant et en remontant un mouvement de montre mécanique. Par exemple, le CIH installé dans une ferme horlogère de la vallée de Joux, accueille

chaque année entre 300 et 400 personnes qui viennent découvrir le fonctionnement d'une montre et les gestes de sa fabrication. De la même manière, la « mise en musée » (Heinich, 2009) de la montre la fait advenir comme œuvre de la culture horlogère et participe à l'ancrage régional du métier. Ce qui se transmet dans un cas comme dans l'autre, c'est un intérêt, un goût pour le travail de la micro-mécanique des instruments de la mesure du temps, c'est l'incorporation de certaines valeurs dans le travail (précision,...), plus que des compétences professionnelles. Davantage que des vecteurs de capacitation et d'habilitation, ces espaces intermédiaires de transmission sont avant tout le terreau et le support d'une dynamique de liaison et de développement d'un sens commun.

Conclusion : Une nouvelle configuration sociale de la transmission du métier horloger ?

Le détour historique auquel nous nous sommes livré, nous a montré que le redémarrage de l'industrie horlogère dans l'Arc jurassien suisse avait été rendu possible grâce à une inscription socio-spatiale du métier. Aujourd'hui, face aux enjeux renouvelés de transmission du métier, on peut émettre l'hypothèse qu'une nouvelle configuration sociale de la transmission, éclatée, composite, est en train de s'installer sur les résidus de l'ordre ancien. Cette dynamique multi-située que nous avons commencé d'esquisser intègre différents niveaux qui vont du cadre le plus étroit de l'expérience singulière des professionnels, à celui plus englobant de la région, en passant par les dispositifs plus ou moins institutionnalisés et les interactions de transmission. On peut représenter cette configuration comme une sorte d'emboîtement, à la manière de poupées russes, même si cette modélisation ne rend qu'imparfaitement compte des articulations entre ces espaces et situations de transmission. Mais si les formes de la transmission du métier horloger sont amenées à se métamorphoser, ce qui subsiste c'est qu'elles procèdent toujours d'une dynamique de capacitation, d'habilitation, mais aussi de liaison intergénérationnelle au travail. Comme le résume en une formule Dominique Jacques-Jouvenot (2007, p. 165) « La transmission du métier est un tout » qui recouvre tant l'apprentissage de savoirs d'action, que l'installation dans un système de place à l'intérieur d'une communauté de métier et l'initiation à une culture professionnelle (éléments de valeurs, de normes, de représentations) servant à faire lien entre les individus au travail. A partir de là, le défi consiste donc à ouvrir la focale de l'investigation pour saisir la transmission du métier horloger dans la multiplicité des espaces sociaux dans lesquels elle se trame, et dans la pluralité des régimes d'action par lesquels elle opère. C'est seulement à cette condition que, par delà les micro-interactions de coopération ou de tutelle en lien avec l'exécution d'une tâche, la transmission du métier pourra être appréhendée comme « un processus chargé de mémoire et d'histoire » (Jacques-Jouvenot et Schepens, 2007, p. 378) dans lequel s'entrecroisent les fils des biographies individuelles, d'une histoire professionnelle et du devenir d'une région.

Références

- Adell-Gombert N. (2008), *Des hommes du Devoir. Les Compagnons du Tour de France*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme
Barbier J-M. (2010), Cultures d'action et modes partagés d'organisation des constructions de sens, *Revue*

d'anthropologie des connaissances, 2010/1, p. 163-194

Bujard J. et Tissot L. (dir.) (2008), *Le pays de Neuchâtel et son patrimoine horloger*, Chézard-Saint-Martin, Ed. de la Chatière

Crevoisier O. et Kebir L. (2007), *Les ressources culturelles entre réseaux internationaux et développement local*, Université de Neuchâtel – GRET, Working Paper, N° 6

De Coninck F. (1995), *Travail intégré, société éclatée*, Paris, PUF, 1995

Delay B. (2008), *Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives*, Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, Document de travail, n° 103

Garufo F. (2008), Abondances et disettes, in J. Bujard et L. Tissot (dir.) *Le pays de Neuchâtel et son patrimoine horloger*, Chézard-Saint-Martin, Ed. de la Chatière, p. 247-255

Halbwachs M. (1994), *Les cadres sociaux de la mémoire* (1925), Paris, Albin Michel

Heinich N. (2009), *La fabrique du patrimoine. De la cathédrale à la petite cuillère*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme

Herreros G. (2009), De la reproduction à la traduction : deux lectures sociologiques de la transmission, in M. Sassolas (dir.) *Transmissions et soins psychiques*, Toulouse, Erès, p. 37-46

Jacques-Jouvenot D. (1997), *Le choix du successeur*, Paris, L'Harmattan

Jacques-Jouvenot D. et Schepens F. (2007), Transmettre et reprendre une entreprise: de l'homo oeconomicus à l'homo memor, *Revue du MAUSS*, N° 29, p. 377-391

Lahouze-Humbert E. (2010), *Le choc générationnel : Faire travailler ensemble trois générations*, Paris, Maxima

Mannheim K. (2011), *Le problème des générations*, Paris, Armand Colin

Vendramin P. (ed.) (2006), *Social patterns of relation to work – A state of art*, First report of the SPReW project, European Commission/DG Research, <http://www.ftu-namur.org/spreew>