

Christian Azaïs
Université de Picardie Jules Verne, IRISSO - UMR 7170 Paris Dauphine
christian.azais@dauphine.fr

JIST 2009 - Atelier : 1

« Pilotes d'hélicoptère à São Paulo : le salariat entre 'grand beau' et brouillard »

Exercer un métier hautement qualifié et être soumis à la flexibilité ne sont pas incompatibles, l'expérience des pilotes d'hélicoptère à São Paulo l'atteste. Cette profession, témoin de l'inscription de la métropole dans la globalisation, illustre la pluralité des statuts et des salaires pour ce segment de la *service class*.

Mots-clés : pilotes d'hélicoptères, hybridation, profession, statut, *service class*, São Paulo, globalisation

JIST 2009 - Atelier : 1

« Pilotes d'hélicoptère à São Paulo : le salariat entre 'grand beau' et brouillard »¹

Introduction

São Paulo, première flotte d'hélicoptères au monde, *leader* mondial du trafic d'hélicoptères devant New York ou juste derrière... peu importe, les médias en jouent pour propulser la métropole brésilienne au rang des « villes globales ».

Symbole pour certains de la modernité et de l'accélération des temps, de leur désir de puissance dans un capitalisme qui s'essouffle, les commentaires vont bon train. L'activité témoigne cependant de l'inscription de la ville sur la scène internationale, ce dont s'enorgueillit une partie de sa population. Entre glorification et controverse – en raison des nuisances provoquées (bruit et danger²) –, rarement une activité aura produit autant de discours contradictoires et pourtant... si peu de recherches académiques³.

Ce texte porte sur un segment de salariés hautement qualifiés, les pilotes d'hélicoptère, qui appartiennent à la *service class* (Bidou, 2000). L'homogénéité apparente qui se donne à voir à l'extérieur cache en fait des situations différenciées sur ce marché du travail fermé. La différenciation porte sur l'organisation interne de la profession, une organisation qui s'accommode de frontières peu ou mal définies entre les divers sous-segments de l'activité.

Cette discussion prolonge l'étude déjà engagée sur l'hybridation des formes de mise au travail, qui met l'accent sur l'analyse de la zone grise du salariat (Azaïs, 2007). Par « zone grise du salariat », j'entends, par exemple, le flou existant entre les situations de dépendance et d'autonomie dans le travail. Ce flou correspond aussi à l'entre-deux où l'individu acquiert un diplôme et son accès réel au marché du travail. L'hybridation s'applique ainsi aux pilotes d'hélicoptère. Ce que j'avais un temps appelé la « déssegmentation » du marché du travail (Azaïs, 2006) pour signifier la nébuleuse des formes de mise au travail pour la population salariée peu protégée et pour celle située aux marges du salariat s'applique aussi, comme je propose de le démontrer ici, aux populations hautement qualifiées. De telles pratiques posent la question des contours mouvants d'un salariat qui s'accommode toujours plus de l'hétérogénéité en matière de protection. La profession de pilote d'hélicoptère n'échappe donc pas à la différenciation qui constitue, avec la flexibilité, l'une des caractéristiques centrales de la globalisation en matière de travail (Azaïs, 2009). Toutes proportions gardées, ces mêmes phénomènes se retrouvent dans des univers sociétaux les plus divers.

Après une présentation succincte de la place et du rôle des hélicoptères à São Paulo, je présenterai la carrière de pilote d'hélicoptère, en insistant sur la flexibilité inhérente à la profession : en effet, des zones floues transparaissent aussi bien dans le parcours pour devenir pilote d'hélicoptère, que pour la protection qui lui est assurée. Leur grille salariale met en évidence la différenciation et souligne l'émergence de situations salariales hybrides, voire

¹ Je remercie très vivement mon amie et collègue Donna Kesselman pour les conseils précieux apportés après plusieurs lectures attentives de ce texte. Que Dominique Horvilleur trouve aussi ici tous mes remerciements.

² De 1999 à 2008, le Ministère de la Défense a compté une moyenne de 14 accidents d'hélicoptère par an (139 au total) pour tout le Brésil, chiffre qui relativise la dangerosité de ce moyen de transport (CENIPA – Centre de recherche et de prévention des accidents aéronautiques, Ministère de la Défense).

http://www.cenipa.aer.mil.br/estatisticas/aviacao_civil.pdf, consulté le 16 avril 2009.

³ Il n'existe à ma connaissance jusqu'à présent aucune recherche académique sur cette activité au Brésil.

précaires, qui touchent même une profession assimilée à la *service class*. Pour terminer je reviendrai sur le caractère quelque peu atypique d'une profession en phase d'institutionnalisation, dont les normes ne sont pas encore clairement établies. Je fais l'hypothèse que l'institutionnalisation ou la flexibilisation des relations de travail dépend de la teneur des enjeux entre les différents acteurs ? impliqués. Ici il s'agit du public – municipalité, agence de régulation et Ministère de l'Aéronautique – et privé – grandes entreprises, entreprises de communication, taxis aériens, associations de la société civile de défense des riverains⁴ –, ce qui est une manière de mettre en exergue la pertinence de la gouvernance⁵ dans la manière dont se construit et s'affirme une profession.

Quiconque se rend à São Paulo, capitale économique du Brésil, est surpris par le trafic d'hélicoptères dans le ciel. Vus d'avion, les alentours proches de l'aéroport de Congonhas, situé au milieu des gratte-ciels en pleine ville, sont tachetés d'héliponts⁶ qui dessinent une véritable mosaïque. On en dénombre pas moins de cent vingt sur une vingtaine de kilomètres. Une telle concentration est unique au monde. Par année, il s'agit de coordonner dans l'« aire contrôlée »⁷ un trafic aérien en plein essor de 200 000 mouvements d'avion et 60 000 d'hélicoptères. Cette tâche incombe aux autorités militaires, qui doivent partager leurs attributions depuis 2005 avec l'Agence nationale de l'aviation civile – ANAC –, créée par la loi 11 182 du 27 septembre 2005. São Paulo comptait, à la fin décembre 2008, 42 % de la totalité des hélicoptères brésiliens - 503 sur un total de 1194, soit plus du double que Rio de Janeiro, qui arrive derrière - (Anac, 2009⁸).

La profession de pilote d'hélicoptère concerne en termes absolus très peu de personnes, notamment dans une métropole comme São Paulo qui compte près de 11 millions d'habitants⁹. On estime à 6 400 environ le nombre de pilotes d'hélicoptères au Brésil, 60 % d'entre eux (3 850 approximativement) se trouvent à São Paulo, 30 % à Rio de Janeiro et les 10 % restants dans le reste du pays. Il semblerait toutefois que le nombre d'hélicoptères à Belo Horizonte, 3^{ème} ville du pays, soit en franche progression ces derniers temps.

L'utilisation de l'hélicoptère comme moyen de transport s'explique par les conditions « chaotiques » de la circulation dans la ville, pour reprendre les termes d'un ex-secrétaire de la planification de la mairie de São Paulo, mais aussi par l'exigence de rapidité propre à certaines professions. Le gain de temps justifie alors le recours à un hélicoptère, qui joue tour à tour le rôle d'ambulance volante, de taxi volant ou de transport volant pour résoudre des urgences professionnelles en tout genre (si, par exemple, un médicament vient à manquer ou si une pièce défaillante paralyse toute une chaîne de production).

⁴ Pour ne pas alourdir le texte j'explicitai au fur et à mesure le rôle de ces différentes institutions.

⁵ Les questions de la gouvernance et de la globalisation sont la thématique centrale du programme ANR-Suds Metraljeux dont fait partie cette recherche sur les pilotes d'hélicoptère (<http://www.iheal.univ-paris3.fr/spip.php?rubrique574>).

⁶ Les héliponts sont les pistes d'atterrissage situées au-dessus des immeubles ; les héliparcs sont des entreprises privées qui offrent sensiblement les mêmes services que les aéroports, mais uniquement pour les hélicoptères. Il en existe 4 à São Paulo.

⁷ Il s'agit d'une zone de l'espace aérien proche de l'aéroport de Congonhas, délimitée par les autorités aéroportuaires de São Paulo pour réguler le trafic aérien. São Paulo est la seule ville au monde à avoir un contrôleur aérien pour les hélicoptères, placé sous l'autorité du Service de Contrôle du Trafic Aérien, lui-même dépendant du Service Régional de Protection des Vols de São Paulo – SRPV –, organisme lié au Ministère de l'Aéronautique.

⁸ <http://www.abraphe.org.br/estatisticas.html>, site consulté le 22/04/09.

⁹ Le recensement de l'IBGE (Institut Brésilien de Géographie et de Statistiques) estimait la population du municipe de São Paulo à 10 886 518 habitants en 2007.

La spécialisation va avoir deux conséquences pour les pilotes d'hélicoptère : ils font partie à la fois du personnel le mieux rémunéré, ce qui n'empêche pas que le statut de certains d'entre eux soit aussi empreint de flexibilité. Ainsi je voudrais montrer que la flexibilité n'atteint pas uniquement les plus fragiles du marché du travail. Flexibilité et course contre le temps vont de pair dans la carrière de pilote d'hélicoptère.

1. La carrière de pilote d'hélicoptère

Accéder au métier de pilote d'hélicoptère n'est pas chose aisée. En témoigne le parcours auquel doivent se soumettre les candidats à une profession dont les normes sont floues et dans le meilleur des cas, peut-on dire, ne sont pas encore formalisées. Celle-ci est tiraillée entre les exigences du Ministère de la Défense et celles de l'Anac qui a une fonction régulatoire pour tout ce qui se rapporte au trafic aérien, incluant les hélicoptères.

Accéder au métier de pilote d'hélicoptère participe du caractère flou de la profession, illustrant d'entrée la réalité de la « zone grise ». En effet, pour devenir pilote privé d'hélicoptère, le candidat – les candidates sont rares, mais existent quand même – doit suivre une formation composée de cours théoriques et pratiques. La durée de ces derniers ne peut être inférieure à 40 heures. Pour devenir pilote commercial 60 heures supplémentaires sont nécessaires. Ainsi, au bout de 100 heures de vol, il pourrait exercer le métier pour lequel il s'est formé. La réalité, toutefois, fait qu'un pilote n'est considéré confirmé que s'il a volé au moins 500 heures. A lui de combler la brèche entre les 100 heures officiellement exigées et les 500 heures qui lui sont pratiquement toujours demandées par les employeurs. Ce seuil varie en fonction de la conjoncture, du marché du travail et du type de travail requis, ce qui oblige le pilote à de multiples stratégies pour arriver à se faire reconnaître et exercer pleinement sa profession. Je reviendrai sur ces stratégies.

Dans les années 1940, un entrepreneur, Assis Chateaubriand, a créé un programme assurant la formation des pilotes. Celle-ci devait se faire dans des aéroclubs privés, éparpillés sur l'ensemble du pays, le gouvernement fédéral se chargeant de la continuité du service sur tout le territoire national.

A l'heure actuelle, les choses n'ont pas changé et il n'y a toujours pas d'école officielle pour pilotes. Néanmoins, une certaine hiérarchie officieuse s'est établie entre les aéroclubs ou les écoles, celle de Rio Claro, par exemple, dans l'état de São Paulo, est fort prisée.

La personne qui désire exercer la profession s'adresse au privé, aéroclub ou école d'aviation, et moyennant le paiement de la formation qui s'élève à une somme conséquente comprise entre R\$ 80 et 100 000 (€ 30 000 approximativement), elle obtient le permis de voler. Les quelques pilotes rencontrés¹⁰, jeunes pour la plupart, rêvaient depuis leur plus tendre enfance d'exercer ce métier, parfois contre l'avis de leur famille¹¹. Certains le sont devenus après un

¹⁰ Cinq pilotes ont été interrogés. Des entretiens non-directifs, d'une durée variant d'1 à 3 heures ont été réalisés chez eux, dans l'entreprise où ils travaillent ou dans un lieu public, en décembre 2008 et début janvier 2009 à São Paulo.

¹¹ Tel est le cas de cette jeune femme qui a dû attendre le décès de son père pour réaliser son rêve. Grâce à l'argent d'une assurance-vie elle a pu se payer les cours et devenir l'une des premières pilotes d'hélicoptère du Brésil. De son vivant, son père s'était toujours opposé à ce qu'elle suive cette formation, Actuellement, elle est pilote *off-shore*, i.e. pour une entreprise sous-traitante de la Petrobrás, l'entreprise brésilienne de prospection de pétrole.

séjour dans l'armée ; d'autres, de condition modeste, ont financé leurs études en travaillant, le gouvernement n'octroyant pas de bourse d'étude. La durée des études est fort variable d'un individu à l'autre, les personnes rencontrées ont passé plusieurs années avant de devenir pilotes, la question du coût de la formation étant plus déterminante que celle de la vocation, qui ne leur faisait aucunement défaut.

1.1. Le parcours typique du/de la pilote

Un parcours aux contours peu délimités. Après les 100 heures de formation et son diplôme en poche, le pilote devient souvent *reporter* aérien pour le compte d'une radio ou d'une télévision. Son statut est plutôt flou.

Il couvre alors les événements tels que accidents, attaques, incendies, inondations ou tout simplement l'état de la circulation dans une métropole au trafic particulièrement dense. Dans un deuxième temps ou concomitamment, il est instructeur, ce qui lui permet de « gagner » des heures de vol. Puis, ce n'est qu'après avoir atteint le quota des 500 heures, ou plus, que le pilote peut poser sa candidature auprès de grandes entreprises qui possèdent des hélicoptères et devenir pilote dit exécutif ou alors pilote *off-shore*. Ce dernier, salarié d'une entreprise de taxi aérien, transporte le personnel vers les plateformes pétrolières pour le compte de la Petrobrás.

La situation du copilote n'est pas non plus très claire. Sa présence est obligatoire aux côtés du pilote, pourtant il ne jouit pas du statut plein de pilote. Les heures qu'il passe en tant que copilote ne sont pas toujours comptabilisées dans le décompte des 500 heures « réglementaires ». Des tractations sont en cours auprès de l'Anac pour qu'elles le soient à la hauteur d'au moins 50 % des heures volées ou pour que le seuil des 500 heures soit abaissé à 400 tout au plus, à l'instar de ce qui se passe dans d'autres pays, en Europe ou aux Etats-Unis. Le manque de pilotes d'hélicoptère, qui se profile et risque de se faire sentir dans les prochaines années avec l'exploitation des gisements de pétrole du *Pré-sal*¹², peut œuvrer dans ce sens.

Mais, venons-en aux différentes modalités d'exercice de la profession et aux contrats de travail qui en découlent.

1.2. Les différentes acceptions du métier

Le (la) pilote d'hélicoptère est un professionnel qualifié qui peut jouir de plusieurs statuts, pour différentes raisons, et parfois simultanément. Soit, cela renvoie à l'insertion du pilote sur ce marché du travail spécifique et au fait que la profession n'est pas encore totalement institutionnalisée (cf. *infra*) ; soit, c'est le fait d'une stratégie des entrepreneurs, qui aurait comme résultat d'amplifier l'hybridation et la zone grise du salariat et, par conséquent de

¹² Il s'agit de gisements de pétrole situés à des profondeurs variant de 5 à 7 000 m. au large du littoral de l'Espirito Santo à Santa Catarina (800 kms), dont l'exploitation risque d'être mise en veilleuse à cause du prix actuel du baril de pétrole, alors que sa découverte, au moment où le prix du baril frôlait les US\$ 150, avait provoqué l'euphorie du gouvernement et des milieux d'affaire brésiliens. <http://www.portalms.com.br/noticias/Com-presenca-de-Lula-Petrobras-inicia-producao-da-area-presal/Brasil/Economia/20806.html>

pouvoir jouer sur un volant flexible de main-d'œuvre. Ce sont autant d'éléments qui participent aux frontières floues de ce statut professionnel.

Les divers statuts du pilote d'hélicoptère :

- il est militaire de carrière, généralement lieutenant ou capitaine ;
- il est *reporter* aérien pour le compte d'une radio ou d'une télévision ;
- il est salarié à plein temps d'une grande entreprise, qui a sa propre flotte d'hélicoptères, après avoir été très souvent militaire ; c'est le pilote « exécutif » (*executivo*) qui peut être pilote « familial ». Tous les deux ont le même statut de salarié, toutefois, leur rapport à l'entreprise pour laquelle ils travaillent n'est pas identique. Le premier est salarié d'une entreprise et a les mêmes droits que les cadres, le second, tout en étant salarié, est au service d'un patron et de sa famille. Il est en quelque sorte l'équivalent d'un chauffeur de luxe. Une certaine forme d'allégeance et réciproquement de paternalisme s'établit dans bien des cas, ce qui contribue à maintenir le caractère vague du statut, ainsi que la relation entre pilote et patron, qui se base sur la confiance mutuelle. Un exemple : rarement accepterait-il de faire une course pour un tiers hors de ses heures de service, car à tout moment son patron peut avoir besoin de lui... il ne saurait manquer à l'appel. Le téléphone portable facilite ce genre de dépendance. Ainsi, à l'intérieur du même statut de pilote exécutif, on trouve deux professionnels salariés, mais leurs conditions de travail et ce faisant leur statut n'est pas totalement identique ;
- dernier cas de figure, il travaille pour le compte d'une entreprise (taxi aérien) qui loue ses services à la Petrobrás ; c'est le « pilote *off-shore*. Son statut de salarié est clairement établi. Hommes et femmes sont présents sur ce créneau.

1.3. La grille salariale des pilotes d'hélicoptère

Le salaire auquel le pilote peut prétendre est variable, il dépend du type d'hélicoptère qu'il manœuvre, mais aussi de la nature de son contrat de travail. La grille salariale mensuelle des pilotes d'hélicoptère se compose de la manière suivante¹³ :

- le salaire du pilote militaire correspond au grade qu'il occupe dans l'armée. Il s'établit dans une fourchette comprise entre R\$ 5 500 et 7 000¹⁴. Son statut est clair, l'ancienneté participe en outre de la fixation de son salaire ;
- le pilote *reporter* aérien accompagne en tant que pilote les journalistes dans leur reportage. Deux cas de figure se présentent, qui témoignent de statuts différenciés selon le type d'entreprise pour laquelle il travaille et selon sa qualification et son ancienneté dans la profession :
 - o 1) il est stagiaire et travaille pour une radio. Dans ce cas-là, il est débutant et a besoin d'accumuler des heures de vol pour arriver aux cinq cents heures. Il exerce son activité la plupart du temps gratuitement ; il en est de même du copilote. Mais, d'un commun accord avec l'entreprise, tacite le plus souvent, la moitié généralement des heures passées à bord de l'hélicoptère est comptabilisée dans le décompte des 500 heures ;

¹³ Ces données ont été fournies par trois pilotes ; toutes convergeaient.

¹⁴ A titre comparatif le salaire minimum est de R\$ 465 par mois (équivalent à environ € 165), celui d'un professeur d'université en fin de carrière tourne autour de R\$ 9 à 10 000 par mois, celui de son collègue débutant, titulaire d'un doctorat, s'établit autour de R\$ 3 000 par mois. Le salaire de base d'un haut fonctionnaire est de R\$ 10 400.

- 2) il est salarié « formel » et travaille pour une chaîne de télévision ; son salaire, tout à fait conséquent, varie de R\$ 5 000¹⁵ à R\$ 12 000 par mois. Le copilote, lui, ne reçoit en principe aucun salaire, ce qui le rapproche de la catégorie de stagiaire, comme son homologue qui travaille pour le compte d'une radio.

La différence de traitement entre ces deux *reporters aériens*¹⁶ qui exercent pourtant strictement la même fonction provient de l'expérience du salarié d'une chaîne de télévision, qui a déjà volé plus de 500 heures.

- le salaire du pilote *executivo*, qui peut être « pilote familial », obéit sensiblement aux mêmes règles. La principale différence entre eux concerne leurs conditions de travail, ce qui sonne comme une invitation à reposer la question de la zone grise et de la flexibilité.

- Leur salaire tourne autour de R\$ 18 000¹⁷. A la différence du pilote d'hélicoptère salarié d'une entreprise, le pilote « familial » est 365 jours par an à la disposition de son patron, même s'il ne vole en moyenne que 30 % de son temps de travail. Une dizaine de pilotes brésiliens « familiaux » gagnerait jusqu'à R\$ 40 000, certains auraient même leur salaire indexé sur le cours du dollar. Leurs homologues en début de carrière gagneraient dix fois moins ;
- les copilotes exécutifs touchent pour leur part R\$ 8 000, ce qui les différencie nettement de leurs collègues reporters aériens.

- Un des statuts les plus développés, celui du pilote *off-shore* peut être enviable pour les autres. L'on peut imaginer que la Petrobrás exige des « taxis aériens », dont elle loue les services, des prestations irréprochables en termes de sécurité et de qualité, ce qui place le pilote *off-shore* dans une position salariale tout à fait décente – il peut prétendre à un salaire de R\$ 13 000, a droit à 15 jours de congé par mois, à tous les avantages assortis d'un contrat de travail formel et il ne peut travailler plus de 11 heures par jour. Dans le cas présent, le salaire du copilote, R\$ 6 000, le place dans une position confortable, comparé à la moyenne des salaires brésiliens (cf. *infra*) ;

- le pilote d'hélicoptère qui travaille pour le compte d'un taxi aérien (hors services pour la Petrobrás) débute à R\$ 2 300, il a déjà accumulé une expérience d'au moins 500 heures de vol ; ce n'est qu'après de nombreuses heures de vol qu'il pourra atteindre un salaire mensuel de R\$ 12-13 000. Une part variable de son salaire fonctionne comme une commission, elle dépend du type d'hélicoptère utilisé et de la quantité d'heures de vol effectuées dans le mois. Le traitement du copilote correspond à la moitié de celui perçu par le pilote, sauf s'il est considéré comme apprenti en formation, auquel cas il ne reçoit rien. La situation de ce pilote corrobore l'idée selon laquelle des zones floues existent entre les membres d'une même profession.

A ces disparités salariales internes vient se greffer un nouvel élément de différenciation qui relève, dans le cas des pilotes exécutifs, du type d'hélicoptère utilisé¹⁸, i.e. du degré de difficulté de conduite et de la taille de l'engin.

Trois facteurs participent de la fixation du salaire du pilote : le degré d'ancienneté dans la

¹⁵ R\$ 1 = € 0,35 en avril 2009.

¹⁶ C'est ainsi qu'on les nomme.

¹⁷ Ces valeurs sont des valeurs moyennes.

¹⁸ Je n'ai pas pour l'heure d'information sur le type d'hélicoptère piloté de façon prioritaire par telle ou telle catégorie de pilote. La seule indication est que plus l'hélicoptère est grand plus l'expérience demandée au pilote sera élevée.

profession, mesuré en termes d'heures de vol et donc d'expérience ; le type d'appareil utilisé et le type de contrat reliant le pilote et son employeur, public ou privé.

- dans le cas des hélicoptères à piston, de petit gabarit (Robson RH22 et RH44), il est compris entre R\$ 4 000 et R\$ 6 000 ;
- dans celui des hélicoptères monoturbiné (Jet Ranger BH06, Colibri EC120), il oscille entre R\$ 8 000 et R\$ 10 000. Il est légèrement supérieur - entre R\$ 10 000 et R\$ 15 000 – pour les pilotes des Esquilo B2, B3 & B4, Bell 407 BH07 ;
- pour ce qui est des appareils biturbine Agusta A109, Bell 430 BH30 et Dauphin AS65, les salaires varient de R\$ 20 000 à R\$ 25 000¹⁹.

Les salaires des pilotes d'hélicoptère sont plus élevés que ceux de la moyenne de la population économiquement active en janvier 2009, dans la région métropolitaine de São Paulo : R\$ 1 477,59, valeur sensiblement égale à celle des employés du secteur privé déclarés (R\$ 1 480,10) et inférieure à la moyenne des traitements de la fonction publique - R\$ 2 005,69 - (IBGE, 2009²⁰). Or, salaire élevé n'est pas synonyme de garanties juridiques fermement établies.

1.4. Des professionnels soumis à l'instabilité juridique

En fait, entre les 100 heures réglementaires et les 500 effectivement requises pour pouvoir obtenir la qualification reconnue de pilote, il existe toute une zone floue, d'incertitude, où chacun essaie de tirer son épingle du jeu. Ne pas déclarer le pilote, ne pas lui verser de salaire sous prétexte qu'il n'a pas suffisamment d'expérience ou ne comptabiliser qu'un pourcentage des heures où il a effectivement volé font partie des stratégies de déclassement (ou de non-reconnaissance) utilisées par les entrepreneurs, sous couvert, il est vrai, de préoccupations sécuritaires. Le décalage entre les 100 heures, - qui sur le papier donnent au candidat la possibilité de « postuler à... » et la réalité de ce qui lui est effectivement demandé, les 500 heures - couvre cette zone grise qui permet aux entreprises de disposer d'un volet de main-d'œuvre qualifiée et corvéable à merci, qui remplit peu ou prou la fonction pour laquelle elle a été formée. C'est un peu comme si l'on disait au conducteur d'autocar ou de train qui vient de passer son permis qu'il lui faut attendre encore un certain temps avant de se lancer tout seul sur la route ou sur les rails et que l'on exige de lui qu'il reste cinq fois plus de temps comme élève, soit dans une auto-école soit aux côtés d'un conducteur chevronné. Ce n'est qu'au bout de cette période, extensible elle aussi, qu'il pourrait jouir pleinement de son droit de conduire. Une telle pratique rappelle la demande récurrente d'accumulation de stages faite aux jeunes diplômés, moyen pouvant être saisi par les entreprises pour profiter d'une main-d'œuvre qualifiée à très bon marché. Cette tendance s'est propagée *urbi et orbi*. Elle concerne désormais la parcelle la plus qualifiée de la main-d'œuvre.

Ainsi, être titulaire d'un diplôme et d'un emploi ne garantit pas la jouissance automatique de droits. Leur affirmation juridique reste instable. Par ailleurs, la flexibilité dans les horaires de travail atteint aussi les pilotes et les expose à un statut intermédiaire hybride, rendant floue encore la frontière juridique de la protection du salarié et de sa sécurité. Cette relative indétermination serait une caractéristique de la *service class*.

Selon le type de contrat de travail, comme nous l'avons vu, le pilote se trouve plus ou moins à

¹⁹ Informations fournies par plusieurs pilotes.

²⁰ Ces données concernent la Région Métropolitaine de São Paulo et pas uniquement la ville de São Paulo. Elles permettent d'établir des comparaisons internationales.

la merci de l'emploi du temps de son patron²¹. En cela sa condition ne diffère pas vraiment de celle d'un chauffeur. Seules de mauvaises conditions climatiques peuvent justifier le refus de voler. Cependant, fréquemment dans le cas de reportages aériens, le pilote se voit dans l'obligation de voler, même si cela est déconseillé par la météo et représente un danger. Ne compte surtout pour l'entreprise que le fait d'être à la pointe de l'information qui s'impose en priorité avant la sécurité. Toutefois, la décision lui revient, en dernière instance de continuer l'opération ou pas, au risque de se voir réprimandé voire licencié, contre la perspective, jamais démontrable par la suite, d'avoir peut-être épargné sa vie, celle de ses collègues et sauvé l'hélicoptère d'un désastre.

La différenciation peut être genrée. Ainsi, une certaine forme de discrimination dont sont victimes les femmes pilotes peut pointer, ce que résume fort bien l'une d'entre elles : « la discrimination existe, oui, mais je me suis toujours débrouillée pour être dans des situations où le passager n'avait pas le choix ». Ceci est possible pour le reporter aérien ou le pilote *off-shore* ; dans ce cas le voyageur n'a pas vraiment le choix, situation différente de celle des pilotes de taxi aérien ou de particuliers où le passager est libre de choisir entre plusieurs pilotes ou tout simplement de ne pas partir. Cette même personne raconte qu'elle a dû essuyer un refus de la part d'un passager qui ne désirait en aucun cas qu'une femme ne pilote l'hélicoptère dans lequel il était censé monter.

Peu d'homogénéité donc entre les situations se rapportant *a priori* à une seule et même carrière, que ce soit d'un point de vue du statut ou des salaires, le métier de pilote d'hélicoptère relève néanmoins bel et bien du tertiaire supérieur. Il possède la plupart des caractéristiques de la *service class*, même si ses normes de fonctionnement ne sont pas encore pleinement établies.

2. Une profession de la *service class*

2.1. Ses caractéristiques

Tout d'abord, être pilote d'hélicoptère, c'est exercer une « profession » au sens retenu par Lallement : « revendiqué au nom de la détention d'un savoir ésothérique et de compétence de haut niveau, le statut de professionnel est le produit d'une lutte, parfois serrée, qui met en présence des groupes concurrents et qui engage aussi l'Etat comme instance de légitimation » (Lallement, 2007 : 496). La profession de pilote d'hélicoptère épouse, de par ses caractéristiques intrinsèques, la chasse gardée qu'elle représente en termes de savoirs – nul ne peut du jour au lendemain s'improviser pilote d'hélicoptère, ni pilote tout court -, les salaires versés et le niveau de qualification requis, les caractéristiques de ce que la littérature sociologique anglo-saxonne nomme la *service class*. Traduite en termes de catégories socio-professionnelles, celles des « cadres et professions intellectuelles supérieures » et « professions intermédiaires moins les contremaîtres » (Bidou, 2000 : 778), la *service class* joue un rôle central dans les mutations économiques et du travail dans les sociétés capitalistes du XX^e siècle. L'auteure rappelle les propos de Goldthorpe au sujet des membres de cette *service class* dans des termes qui s'adaptent aux pilotes d'hélicoptère : « la confiance investie

²¹ Sauf exception, le *planning* des pilotes *executivos* est arrêté d'avance et leur emploi du temps n'est en principe pas bousculé, notamment si plusieurs pilotes travaillent pour la même entreprise.

en eux par leur employeur (...) pour produire des savoirs ou conseils de spécialistes (*professionals*) » (Bidou, 2000 : 780). De même elle pointe la relation d'ambivalence qu'ils entretiennent avec leurs employeurs, qui les « distingue nettement des simples employés » (Bidou, 2000 : 780).

Bien qu'il s'agisse d'un marché du travail fermé, il fait preuve d'une certaine hétérogénéité et, si l'on ne peut à proprement pas parler de précarité, notamment pour ceux qui n'ont pas encore atteint le quota des cinq cents heures, les garanties que l'on serait en mesure d'attendre pour des personnes hautement qualifiées, dont le métier évolue rapidement, ne sont pas à ce stade normalisées. Un exemple : la crainte de ne plus être actualisée « dans un métier qui évolue très vite » et qui pousse cette pilote à continuer à se former alors même qu'elle est en congé de maternité.

Ainsi se trouve confirmée l'acception selon laquelle « à ses frontières extérieures, le contrat de travail est sans cesse confronté à d'autres formes juridiques du travail pour autrui ; sur son territoire propre, il se fragmente en de multiples contrats spéciaux » (Serverin, 2008 : 14). Unité vis-à-vis de l'extérieur, permettant de l'apparenter à un marché fermé, diversité en son sein, le marché du travail des pilotes d'hélicoptère est un marché fragmenté dont les normes sont en construction.

2.2. L'émergence de normes : le cadrage d'une profession

La profession est en phase d'institutionnalisation. La réglementation concernant les hélicoptères est depuis quelques années l'objet de tractations entre le pouvoir militaire et les civils. Jusqu'en 2005, le trafic aérien et les infrastructures aéronautique et aéroportuaire relevaient de la compétence des militaires, i.e. du DAC – Département de l'Aviation Civile. L'apparition de l'Agence a provoqué quelques tensions avec les militaires : se sachant dépossédés de leurs attributions dans un futur proche, ils n'avaient plus grand intérêt à « faire marcher la maison ». L'Anac reste reliée, toutefois, au Ministère de la Défense mais en tant qu'entité de l'Administration publique fédérale indirecte, elle jouit d'un régime spécial. A terme toute question relative au trafic d'hélicoptère passera par elle.

En phase de transition, la construction de normes qui structurent l'accès à ce segment du marché du travail fermé reflète les enjeux en présence, qu'il conviendra ultérieurement d'élucider. Par exemple, l'écart entre les 100 et les 500 heures peut être perçu comme le moyen d'ériger des barrières à l'entrée de ce marché. Faire un effort financier pour atteindre les cent heures, certes, peut être acceptable, mais le prolonger jusqu'aux cinq cents heures est un moyen de limiter le nombre de candidats et de tester leur motivation. La recherche n'est pas suffisamment avancée pour valider cette hypothèse et déterminer quels intérêts seraient satisfaits.

Actuellement, la profession relève de plusieurs statuts. La difficulté d'accès à la qualification, le coût d'entrée pour obtenir le diplôme, la non uniformité des contrats de travail représentent autant d'entraves à ce qui devrait être un marché quasiment captif pour les rares individus qui possèdent les diplômes et la qualification exigés. Or, il n'en est rien. Les conditions d'exercice de la profession varient, l'homogénéité n'est pas de mise. En cela, la profession est en phase de consolidation. L'on peut espérer que les zones floues en termes de statuts, de protections, de salaires tendront à s'estomper pour ne laisser la place qu'à des services bien rémunérés, que le nivellement ne se fera pas forcément par le bas, bref que les signes distinctifs d'une activité globalisée que l'on peut considérer comme activité globalisée ne

seront pas sacrifiés sur l'autel unique de la rentabilité et de l'affaiblissement des protections juridiques. Est-ce un vœu pieux ? L'avenir le dira. Si tel était le cas, la profession de pilote d'hélicoptère viendrait infirmer la règle selon laquelle la flexibilité est synonyme de perte de pouvoir des salariés et en revanche que les passerelles d'un statut à l'autre soient facilitées. Il semble que ce ne soit pas encore le cas, plusieurs pilotes d'hélicoptère ont fait état de leur désir de devenir pilote exécutif, attirés par des salaires plus élevés que le leur actuellement.

Deux questions conceptuelles restent en suspens. La première est celle du lien entre globalisation et différenciation ; la seconde porte sur l'hybridation ou, comme il a été principalement traité dans ce texte, sur le caractère flou des frontières entre les statuts liés au travail.

La question de la globalisation est restée en filigrane dans le texte. De manière succincte, je retiendrai que la globalisation renvoie à un agrégat complexe de processus contradictoires qui se développent dans de multiples directions et sous différentes formes (Assayag, 2005 : 271) ; certains auteurs utilisent le pluriel, *globalizations* (Therborn, 2000 : 154) pour souligner les contradictions inhérentes au phénomène et ses diverses facettes. Ainsi, insister sur la différenciation, comme étant l'une des marques de la globalisation – le capitalisme en ayant besoin pour se déployer – n'est pas incompatible avec la deuxième idée développée dans ce texte, de frontière floue entre les situations de travail. C'est sur ces espaces non rigidifiés que les employeurs peuvent jouer pour mettre en concurrence les individus, ce qui confère à l'hybridation – ici examinée sous l'angle de la multiplicité des statuts - une valeur politique.

L'idée de frontière floue renvoie à des processus qui sont en cours d'institutionnalisation, situation qui s'applique à la profession des pilotes d'hélicoptère. La consolidation par rapport à l'extérieur, première étape de la construction identitaire de la profession semble en bonne route). En effet, l'identité professionnelle des pilotes d'hélicoptère transparaît dans les mécanismes de distinction d'avec leurs homologues pilotes d'avion. Le langage utilisé en est un indicateur, les pilotes d'hélicoptère n'hésitent pas à qualifier leurs collègues de « pilotes d'ailes paralytiques », ce qui corrobore l'acception selon laquelle les « groupes de métier savent travailler à l'imposition d'une identité et d'une respectabilité professionnelles » (Lallement, 2007 : 505).

Il peut sembler étonnant aujourd'hui, au moment du désinvestissement de l'Etat des marchés, à commencer par le marché du travail, que l'on s'aventure à prévoir la constitution d'un nouveau statut disposant de frontières professionnelles solides. Mais l'exception n'est pas sans rapport avec la nécessité de sécurité publique, et l'existence d'un métier parallèle, lui, déjà constitué... L'avenir le dira.

La différenciation en interne entre les groupes de pilotes d'hélicoptère et le flou entretenu de certains statuts liés à la profession font jusqu'à présent bon ménage. En son sein, vis-à-vis des éléments qui la composent, la profession conjugue statuts consolidés, hybrides et flous à la fois.

Conclusion

Epiphénomène dans le monde du travail, le métier de pilote d'hélicoptère est emblématique de ce segment du tertiaire supérieur qui rejoint la *service class*. Il possède la particularité de s'exercer dans un marché du travail où règne une certaine pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, les caractéristiques intrinsèques de la profession, l'action des instances militaires et

civiles concourent à ce que la flexibilité et une certaine forme de précarité alimentent la différenciation. L'on peut faire le pari, qui n'est pas gagné d'avance que le maintien des statuts, tout du moins pour une partie des pilotes et notamment pour les militaires, restera d'actualité. Une telle situation s'accommode parfaitement de situations révélant l'importance de maintenir entre les professionnels des statuts flous.

La flexibilité se manifeste dans les contrats de travail, les niveaux de salaires, les garanties qui leur sont assorties, autant de signes distinctifs de l'hybridation des formes de mise au travail. Ces aspects ont trait à la globalisation atteignent même les segments les plus qualifiés du marché du travail. La profession de pilote d'hélicoptère semble être l'exception qui confirme la règle. On y trouve, des individus hautement qualifiés qui œuvrent sur un marché du travail tendu en raison du déficit de main-d'œuvre aux côtés d'un volant de professionnels flexibles, confrontés à l'instabilité de leur statut, qui pourra se voir résorbée ou pas dans le futur.

Le cas de São Paulo étudié ici n'est certainement pas isolé, le comparer avec ce qui se passe dans d'autres métropoles mondiales²² aidera à dégager le poids des déterminants locaux dans la configuration d'une profession. Cela permettra également de saisir l'évolution du salariat pour une parcelle différenciée, en raison de sa qualification et du type de métier exercé, de la population économiquement active.

Paris, samedi 2 mai 2009

Références bibliographiques

Assayag, J., 2005. *La mondialisation vue d'ailleurs - L'Inde désorientée*. Le Seuil, Paris.

Azaïs, Ch., 2009. Introduction. In : Azaïs, Ch. (Ed.), *Employment and labour in a globalised world –Lessons from the South*, Peter Lange Ed., à paraître (en navette avec l'éditeur).

Azaïs, Ch., 2007. Mercados de trabalho e hibridização: uniformidades e diferenças entre França e Brasil. In : Cappellin, P., Azaïs, Ch. (org.) *Globalização e Trabalho: perspectiva comparativa entre Norte e Sul*, Caderno CRH, Salvador, Universidade Federal da Bahia (Brésil), vol. 20, n° 51, set./dez. 2007, pp. 401-417, en collaboration avec Liana Carleial.

Azaïs, Ch., 2006. Dé-segmentation du marché du travail et autonomie. In : Boutillier, S., Uzunidis, D. (Ed.), *Travailler au 21^{ème} siècle, Nouveaux modes d'organisation industrielle et spatiale du travail*. De Boeck Université, Bruxelles, Collection « Economie, Société, Région », pp. 113-127.

Bidou-Zachariasen, C., 2000. A propos de la « service class » : les classes moyennes dans la sociologie britannique, *Revue française de sociologie*, 41 (4), 777-796.

IBGE, 2009. *PME – Pesquisa Mensal de Emprego*, Rio de Janeiro.

Lallement, M., 2007, *Le travail – une sociologie contemporaine*, Gallimard, Folio Essais, Paris.

Serverin, E., 2008. Le travail et ses contrats. In : CEE, *Le contrat de travail*. La Découverte,

²² La comparaison avec Mexico est prévue dans le cadre du programme Metraljeux. Il serait intéressant de voir ce qui se passe à New York et à Tokyo.

coll. Repères, Paris, pp. 13-23.

Therborn, G., 2000. Globalizations -Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance, *International Sociology*, June, Vol 15(2), 151-179.