

Une nouvelle « élite des réprouvés » ? Les bacheliers professionnels industriels devenus ouvriers qualifiés

About skilled workers with a vocational baccalaureate diploma. A new “elite of outcast students” ?

Eine neue „Elite der Abgelehnten“ ? Berufsabiturienten in der Industrie werden Facharbeiter

¿Una nueva “élite de desaprobados” ? Los bachilleres técnicos industriales devenidos obreros calificados

Séverine Misset



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4500>

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 15 octobre 2015

Pagination : 121-140

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Séverine Misset, « Une nouvelle « élite des réprouvés » ? Les bacheliers professionnels industriels devenus ouvriers qualifiés », *Formation emploi* [En ligne], 131 | Juillet-Septembre 2015, mis en ligne le 15 octobre 2017, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4500>

Une nouvelle « élite des réprouvés » ? Les bacheliers professionnels industriels devenus ouvriers qualifiés

SÉVERINE MISSET

Titulaire d'un doctorat de sociologie, elle est maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Nantes, au sein du Centre Nantais de sociologie (CENS, FRE 3706). Elle travaille en particulier sur la sociologie des classes populaires, sur les logiques gestionnaires appliquées à ces populations, ainsi que sur le militantisme syndical.

Résumé

■ Une nouvelle « élite des réprouvés ? » Les bacheliers professionnels industriels devenus ouvriers qualifiés.

Notre enquête, réalisée dans l'industrie automobile auprès d'ouvriers qualifiés, révèle tout d'abord que l'effet d'hystérésis (Bourdieu, 1978) caractérisant les premières cohortes de bacheliers professionnels semble s'être estompé avec le temps. Les bacheliers rencontrés, devenus ouvriers professionnels, recomposent positivement le rapport à leur trajectoire scolaire à l'aune de leur situation professionnelle. En outre, ils peinent à endosser le rôle d'« intermédiaires » entre ouvriers et hiérarchies, vecteurs des normes managériales.

Mots clés : baccalauréat professionnel, ouvrier qualifié, industrie automobile, déclassement professionnel, cheminement scolaire, représentation du travail, orientation scolaire-professionnelle, analyse du travail

Abstract

■ About skilled workers with a vocational baccalaureate diploma. A new "elite of outcast students"?

This paper is based on a survey conducted within a French automotive company. It shows that skilled workers who graduated a vocational baccalaureate diploma (baccalauréat professionnel) tend to consider positively their educational pathways and professional positions. The hysteresis effect mentioned about previous cohorts of graduates may have disappeared. Although they were supposed to behave as part of middle management, this study shows they are reluctant to pass down managerial standards.

Keywords: vocational baccalaureate, skilled worker, automobile industry, demotion, school paths, perception of work, school guidance & vocational guidance, work analysis

Journal of Economic Literature: J 24, J 44

Traduction : *Auteure.*

La littérature sociologique a amplement mis en lumière l'impact de la massification scolaire sur la disqualification des destins ouvriers (Terrail, 1990 ; Beaud, 2002 ; Poullaouec, 2004). L'hypothèse d'une appropriation positive de la condition ouvrière par une fraction des jeunes ouvriers ne peut toutefois être exclue, puisque des travaux suggèrent de nuancer ce tableau s'agissant des ouvriers qualifiés (Schwartz, 1990 ; Beaud et Pialoux, 1992 ; Beaud et Pialoux, 2003). Ils pointent le fait que l'orientation vers le lycée professionnel peut également être vécue positivement (Palheta, 2011), notamment par une frange des catégories ouvrières : les bacheliers professionnels.

La création du baccalauréat professionnel, en 1985, dans le cadre de la politique des « 80% d'une classe d'âge au bac », a contribué à remodeler profondément le paysage de l'enseignement professionnel, et même plus généralement de l'enseignement secondaire. La montée en puissance de ce diplôme, par la croissance des effectifs de bacheliers professionnels, et la baisse concomitante des diplômés de BEP suggèrent à quel point les cartes ont été rebattues.

En outre, les enquêtes d'insertion révèlent que ces bacheliers professionnels tendent à concurrencer les diplômés de niveau V¹ pour l'embauche sur des postes d'ouvriers qualifiés (Eckert, 1999) et en particulier dans la branche de la métallurgie. En dix ans, on y observe ainsi un triplement de la part des diplômés de niveau IV parmi les jeunes ouvriers qualifiés (D'agostino et Guitton, 2007).

Ce constat d'une substitution des bacheliers professionnels aux titulaires de CAP-BEP (certificat d'aptitude professionnelle et Brevet d'études professionnelles) au sein des ouvriers qualifiés, dressé dès les premières sessions du diplôme (Hallier et Thiesset, 1991), est rapidement venu alimenter une interrogation sur la place réservée aux bacheliers dans la hiérarchie des postes industriels. En effet, lors de sa création, ce nouveau diplôme était censé mener à des postes de « *techniciens d'atelier* » (classés, comme leur nom ne l'indique pas, dans la catégorie « ouvriers qualifiés »), eux-mêmes destinés à accéder rapidement à la véritable catégorie des techniciens (Campinos-Dubernet, 1995 ; Veneau et Mouy, 1995).

De ce point de vue, l'embauche des bacheliers professionnels au plus bas de la hiérarchie des ouvriers qualifiés, et non à ces postes de techniciens d'atelier, pose la question d'un « *déclassement* » expérimenté par ces bacheliers professionnels (Eckert, 2005).

Les constats récurrents d'une difficulté importante à sortir de la catégorie ouvrière par la promotion interne (Beaud et Pialoux, 1999 ; Eckert, 1999 ; Hatzfeld, 2004 ; D'agostino et Guitton, 2007 ; Gorgeu et Mathieu, 2009) valident d'ailleurs sa perti-

1. Cette formule fait référence à la nomenclature des niveaux de diplômes utilisée par le ministère de l'Éducation nationale. Le niveau V correspond aux diplômes de BEP, CAP ou équivalents, le niveau IV aux baccalauréats et ses équivalents, le niveau III aux diplômes obtenus en deux ans après le bac ainsi que ceux considérés comme équivalents.

nence. Une fraction entière du groupe ouvrier serait alors affectée par un processus de dévaluation du baccalauréat professionnel, autrement dit par la dissociation entre la valeur d'usage de ce titre et sa valeur d'échange sur le marché du travail.

Que l'insatisfaction naisse d'un rejet du travail effectué (Veneau et Mouy, 1995) ou d'une déception face à un destin ouvrier (Eckert, 1999), un processus de « *désenchantement* » s'emparerait alors des bacheliers professionnels lors de leur insertion professionnelle (Eckert, 2005).

Mais l'hypothèse du déclassement ne suffit pas à rendre compte des bouleversements engendrés par l'apparition du « bac pro »² et la multiplication de ses titulaires au sein des entreprises : ces diplômés participeraient à l'émergence d'un « *nouvel ouvrier* », possédant une culture industrielle le prédisposant à l'adhésion aux objectifs économiques de l'entreprise (Beaud, 1996 ; Eckert, 1999).

Encadré 1 : Une enquête auprès d'ouvriers qualifiés de l'industrie automobile

Les données utilisées dans cet article sont issues d'une enquête menée essentiellement entre 2004 et 2007, qui a donné lieu à la soutenance d'une thèse de doctorat (Misset, 2009). Centrée sur une grande entreprise de l'industrie automobile (environ 90 000 salariés en France à la date de l'enquête) et réalisée sur 4 sites localisés dans différentes régions (Île-de-France et Province), l'enquête a été menée par entretiens semi-directifs, d'une durée généralement comprise entre 1h30 et 2h, auprès d'ouvriers qualifiés (n = 54), d'ouvriers non qualifiés (n = 27) mais aussi auprès de chefs d'équipe, chefs d'ateliers, de gestionnaires du personnel (n = 11), et complétée par l'exploitation de documents d'entreprise et quelques séquences d'observation.

S'agissant des ouvriers professionnels, les interviewés ont été sélectionnés en suivant un objectif de diversification des profils, en particulier concernant le poste occupé et l'atelier d'affectation. Nous avons également fait varier le critère d'âge (de 23 à 58 ans), en privilégiant toutefois les cohortes les plus jeunes (les moins de 30 ans représentent ainsi deux-tiers des enquêtés), afin précisément d'investiguer sur la multiplication des bacheliers professionnels au sein de la population des ouvriers qualifiés. Enfin, étant donné la forte masculinisation des métiers étudiés, on ne compte que 7 femmes dans l'échantillon.

L'enquête visait à comprendre la manière dont la position d'ouvrier qualifié pouvait être vécue, ainsi que les ressorts indigènes et gestionnaires de la distinction entre ouvriers qualifiés et non qualifiés. Les enquêtés étaient donc invités à expliciter leur poste de travail et le ressenti qu'ils en avaient, à détailler leur trajectoire scolaire, leur parcours dans l'entreprise, leur rapport aux collègues et à la hiérarchie et enfin leurs souhaits pour leur carrière.

2. Nous nous autorisons l'emploi de cette abréviation, aujourd'hui d'usage banalisé dans le langage courant comme dans la littérature.

Encadré 2 : Les caractéristiques des emplois étudiés

Conformément aux habitudes de l'industrie métallurgique, les ouvriers qualifiés sont appelés « ouvriers professionnels » au sein de l'entreprise ; ces deux termes seront donc utilisés dans la suite du texte de façon interchangeable. Les ouvriers non-qualifiés sont, la plupart du temps, désignés comme des « opérateurs » ; ce terme sera donc également employé.

Dans cette entreprise, les ouvriers professionnels occupent quatre grandes catégories de postes : les moniteurs, les conducteurs d'installation (CI), les électromécaniciens et les retoucheurs.

Les moniteurs, sans correspondre officiellement à un échelon hiérarchique, forment le premier niveau d'encadrement des opérateurs (*). Interface entre ces derniers et le chef d'équipe souvent peu présent sur le terrain, ils assurent un travail multiforme, constitué de contrôle de la qualité du travail effectué, de relevé des problèmes et des défauts constatés, de formation des opérateurs, de réalisation des retouches rapides, de remplacement des opérateurs.

Les conducteurs d'installation sont chargés de la conduite et de la surveillance de machines automatisées. Ils assurent le flux de production en respectant les impératifs de sécurité et de qualité. Leur mission consiste également à effectuer le dépannage de premier niveau et à identifier les causes des pannes récurrentes afin de prévenir leur apparition. Leur mission tend à s'élargir à la surveillance des opérateurs qui travaillent dans leur zone.

Les électromécaniciens dépannent les installations, tant pour les problèmes électriques que mécaniques (une forme de polyvalence minimale leur est aujourd'hui demandée).

Enfin, si les impératifs de qualité sont présents dans les autres métiers, les retoucheurs ont pour mission de pallier les déficiences en matière de qualité dans l'usine en refaisant les opérations défectueuses. Ils peuvent avoir des spécialités variées (mécaniciens, électriciens, ou encore tôleurs), mais une polyvalence minimale est encouragée.

(*) : On les trouve également dans d'autres entreprises sous des appellations différentes : régleur, *team-leader*, etc.

Des recherches s'appuyant sur des observations en lycée professionnel et sur l'analyse de curricula montrent que ce « *nouvel ouvrier* », placé dans une « *situation intermédiaire* » entre la maîtrise et les opérateurs, posséderait ainsi les compétences nécessaires à l'optimisation de la production, une aptitude à « *contrôler la bonne exécution des diverses opérations* » (Eckert, 1999, p. 241), à dialoguer avec l'encadrement et les techniciens, et à véhiculer des normes gestionnaires et industrielles.

Ces auteurs soulignent alors le *hiatus* qui existe entre les dispositions qu'ils hériteraient de leur formation, les plaçant dans des formes d'opposition aux générations ouvrières plus anciennes, et leur ancrage durable dans des postes d'ouvriers qualifiés. Eckert formule dès lors deux hypothèses, que l'on pourrait qualifier d'« allégeance » ou de « revirement » : soit ces bacheliers se soumettent durablement aux objectifs de l'entreprise dans l'espoir d'obtenir la promotion qui les ferait sortir du monde ouvrier ; soit leurs aspirations ayant été « *négligées* », ils « *retrouvent les réflexes traditionnels de leur groupe social d'origine* » (Eckert, 1999, p. 248).

Ce détour par l'état de l'art permet donc de soulever deux questions, qu'une enquête auprès d'ouvriers qualifiés (cf. **encadrés 1 et 2**) peut alors documenter : la situation potentiellement déclassée des bacheliers professionnels embauchés comme ouvriers qualifiés, ou plus exactement le vécu de ce « déclassement » au regard de la position professionnelle occupée ; la question de savoir si ces bacheliers professionnels se font bien les vecteurs de nouvelles normes managériales dans l'entreprise. Nous traiterons successivement ces deux questions dans le corps de l'article³.

1 | Des bacheliers professionnels déclassés ?

La formule qu'utilisait Grignon (1971, p. 61), « *l'élite des réprouvés* », résume très bien l'ambivalence profonde qui traverse le rapport à la trajectoire scolaire des jeunes ouvriers professionnels titulaires d'un « bac pro » que nous avons rencontrés. En effet, nous montrerons que tout en ayant conscience du caractère dévalorisé des filières professionnelles, ils se réapproprient favorablement leurs parcours sous l'angle de l'adéquation entre la filière professionnelle et leurs capacités personnelles. Nous analyserons ensuite comment ils le valorisent à l'aune de leur situation professionnelle d'ouvrier qualifié, qui semble les satisfaire.

1.1 Une orientation valorisée par l'attrait du « manuel »

Ce qui frappe en effet lorsque l'on écoute ces bacheliers professionnels évoquer leur trajectoire scolaire, notamment quand on compare leurs propos à ceux tenus par les titulaires de CAP ou BEP appartenant à la même génération (cf. **encadré 3**), c'est la manière dont ils se réapproprient et valorisent leur orientation en filière professionnelle. Si l'idée d'une orientation qui fonctionnerait comme une relégation n'est pas absente, ils la justifient avant tout par un manque d'adéquation entre filières générales et appétence personnelle. Dès lors, l'orientation en filière professionnelle devient, à leurs yeux, « *une question de goût* ».

3. Nous remercions les évaluateurs et le comité de rédaction de la revue pour leurs suggestions et leurs lectures attentives sur des versions antérieures de cet article.

Encadré 3 : parcours scolaires et profils professionnels des ouvriers qualifiés

Tous les ouvriers professionnels rencontrés lors de cette enquête étaient embauchés en CDI, à l'exception de deux intérimaires (1). Parmi ces enquêtés, 20 sont des bacheliers professionnels, essentiellement issus des spécialités MSMA (2), EIE (3) et productive. 26 sont des titulaires de CAP/BEP, les autres étant surtout titulaires de baccalauréats généraux ou technologiques, ayant tenté des études supérieures avortées (en BTS, DUT voire DEUG) (4).

La spécificité des ouvriers professionnels non titulaires de baccalauréats professionnels est, dans cette entreprise, double : d'une part, ils sont presque tous issus de disciplines de formation éloignées de l'industrie. Parmi les titulaires d'un diplôme de niveau V, on recense ainsi des spécialités de formation très diverses : vente, comptabilité, pâtisserie, menuiserie ou encore maçonnerie. D'autre part, ils ont toujours été recrutés comme ouvriers non qualifiés avant de connaître une trajectoire de promotion interne les conduisant au statut d'ouvrier qualifié et au métier de moniteur, ou parfois retoucheur, beaucoup plus rarement dans les métiers les plus valorisés de CI (conducteurs d'installations) ou d'électromécaniciens (cf. encadré 2) (5).

A contrario, les bacheliers professionnels issus de disciplines de formation industrielles ont été embauchés directement comme ouvriers qualifiés, et le plus souvent sur des postes de CI ou d'électromécaniciens. De surcroît, ils ont été recrutés à des niveaux de coefficient élevés (215), ce qui n'est pas sans créer des difficultés vis-à-vis des anciens, embauchés avec seulement un CAP et/ou un BEP (6) et qui atteignent ce coefficient bien plus tardivement (Misset, 2013).

Ces correspondances entre niveau et type de formations et postes occupés dans l'entreprise sont ici à mettre en regard des seuils d'accueil prévus par la grille de classification de l'industrie métallurgique. En effet, l'enquête a été réalisée dans une grande entreprise possédant une Direction des ressources humaines et des syndicats actifs, ce qui favorise l'établissement de telles correspondances (Legay et Molinari, 2011). Le propos ne peut donc pas être généralisé à l'ensemble des ouvriers qualifiés, notamment parce que ces correspondances sont loin d'être uniformément appliquées dans toutes les entreprises (Gorgeu et Mathieu, 2009).

(1) : En effet, si l'entrée par l'intérim est la norme dans l'entreprise concernant les postes d'opérateurs (Gorgeu, Mathieu, 1998), ce n'est pas le cas pour les ouvriers professionnels, pour lesquels les gestionnaires du personnel ont en effet davantage le souci de « *pérenniser la main d'œuvre* » en raison des formations engagées en interne après l'embauche, qui sont beaucoup plus conséquentes. Il peut néanmoins arriver qu'un OP connaisse une période d'intérim ou de CDD (contrat à durée déterminée), mais celle-ci a alors valeur de période d'attente pour un candidat déjà identifié, le temps d'obtenir une autorisation d'embauche du siège, et non pas valeur de tri dans un vaste vivier, comme pour les opérateurs. Car contrairement à ces derniers, la procédure de recrutement des OP est centralisée par le siège et comporte l'obligation de rechercher, dans un premier temps, à pourvoir le poste d'OP par des mobilités inter-sites.

(2) : Maintenance des systèmes mécaniques automatisés.

(3) : Equipements et Installations Electriques.

(4) : Brevet de technicien supérieur (BTS), Diplôme universitaire de technologie (DUT), Diplôme d'études universitaires générales (DEUG).

(5) : De même, dans cette entreprise, les femmes occupant des postes d'ouvrières qualifiées sont plus souvent sur des postes de monitorat dans la mesure où elles sont rarement titulaires d'un diplôme industriel de niveau IV.

(6) : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et Brevet d'études professionnelles (BEP).

Christophe, un CI âgé de 30 ans et titulaire d'un bac pro MSMA⁴, affirme ainsi qu'il avait le niveau pour aller en seconde générale, mais qu'il a « *préféré prendre un BEP* », étant « *plus manuel qu'intellectuel* ». S'il a conscience de l'image dévalorisée de la filière professionnelle (« *Ça se disait qu'en fin de compte, on est dans le technique parce qu'on n'arrive pas à suivre à l'école, on est trop nul, donc on doit aller là* » précise-t-il), il refuse d'endosser cette étiquette de « *bon à rien* » et opère alors un retournement du stigmatisme en valorisant positivement son orientation (Goffman, 1977).

A bien y regarder, les discours de ces bacheliers professionnels ne sont donc pas totalement dépourvus d'ambiguïté sur cette question de l'orientation (Charlot, 1999). Celle-ci est parfois clairement présentée comme une décision réfléchie, mais jamais évidente à prendre puisqu'elle va à l'encontre de la norme sociale de poursuite d'études générales, comme dans le cas de Pierre, ou s'apparente parfois à un verdict davantage subi, comme dans celui de Frédéric :

« J'aurais dû choisir une voie plus vers le général, mais ça, j'ai fait un choix à un moment... pour moi, je me suis dit que j'étais peut-être pas vraiment fait pour faire des études et je me voyais pas... c'est pas que je me voyais pas la capacité de les faire, mais je me voyais peut-être pas l'envie de les faire non plus. » (Pierre, 25 ans, CI, bac pro EIE – Equipements et installations électriques)

« En fait, j'y suis allé parce qu'on m'a mis là, en gros. Parce que moi, j'avais pas trop... c'était pas vraiment les projets que j'avais mais bon, j'avais été déjà orienté dans une filière un peu plus professionnelle justement parce que je voulais quelque chose qui était plus manuel. » (Frédéric, 26 ans, électromécanicien, bac pro outillage)

Cette orientation est malgré tout réappropriée, Frédéric estimant au final : « *chacun sa voie* ». La plupart oscille donc entre deux pôles dans leurs discours. D'un côté, il leur apparaît difficile de revendiquer clairement une orientation dans une filière dévalorisée ; de l'autre, ils souhaitent avant tout se présenter comme les acteurs d'une orientation choisie, ou *a minima* réfléchie (concernant la spécialité, l'école, l'alternance), qui n'est pas basée sur une déficience scolaire, mais bien sur une adéquation entre des goûts, des appétences personnelles (le goût du « *manuel* », de la « *pratique* »), et une filière particulière.

En outre, cette réappropriation de l'orientation vers les filières professionnelles se double d'un discours valorisant les formes de « *réussite* » qu'ils y auraient expérimentées, réussite qui est, dans leurs propos explicitement liée à l'adéquation susmentionnée. Vincent (26 ans, électromécanicien, ba,c pro MSMA) avoue par exemple avoir connu de « *grosses difficultés scolaires* » jusqu'à son orientation en filière professionnelle, mais semble s'être épanoui en BEP, notamment parce que ses échecs antérieurs ont alors été effacés par ses bons résultats : « *c'est là aussi où j'ai connu la réussite scolaire !* ». Dans la même veine, Marc évoque ses bonnes performances scolaires : « *C'est justement pour ça, mes résultats scolaires*

4. Maintenance des systèmes mécaniques automatisés.

ont complètement été bouleversés, je suis passé d'une 3ème catastrophique à une 2nde intéressante et là les résultats scolaires, ils ont été bouleversés. [...] J'aimais, et à partir du moment où on aime ce qu'on fait, je pense qu'on s'investit à fond. » (Marc, 25 ans, CI, bac pro productive mécanique)

Dès lors, ils affirment qu'avec leur passage en filière professionnelle, ils ont repris goût à l'école, à l'apprentissage des savoirs. De surcroît, ils assument pleinement le caractère « manuel » des formations suivies, voire le revendiquent.

On peut dès lors formuler l'idée d'un « mécanisme de conversion »⁵ qui transforme une orientation objectivement basée sur des défaillances au collège⁶, c'est-à-dire « l'« inaptitude » à s'adapter à l'enseignement traditionnel, mesurée aux critères traditionnels de la réussite scolaire », en une orientation basée sur « des « aptitudes » particulières à l'apprentissage d'une profession ou à la poursuite d'études techniques » (Grignon, 1971, pp. 31-32).

Si Charlot (1999) invite à se méfier de l'hypothèse selon laquelle la remobilisation potentielle des élèves au lycée professionnel serait due à la nature des savoirs enseignés (du « concret », de la « pratique »...)⁷, force est donc de constater que c'est bien sous ce registre que les bacheliers professionnels rencontrés revisitent leurs parcours.

1.2 Le baccalauréat professionnel : sésame pour la position d'ouvrier qualifié

Tandis qu'ils se présentent comme de très bons élèves en filière professionnelle⁸, il peut paraître plus étonnant que ces bacheliers n'aient pas souhaité poursuivre en BTS, alors qu'environ 30 % des bacheliers professionnels choisissent de poursuivre leurs études (Hallier et Thiesset, 1991 ; Lemaire, 2007). Il s'agit en effet pour eux d'« assurer » leur avenir, de ne pas prendre de risques inconsidérés en se lançant dans des études supérieures, « les études » comme ils disent simplement, par opposition avec le bac pro

5. L'expression est suggérée par Henri Eckert (2005, p. 39) à partir de constats similaires : la revendication de l'orientation en filière professionnelle qui permet de retrouver « goût d'apprendre », « assurance » et « ambition ». De même, Sophie Devineau (2006, p. 77) souligne l'existence d'un « retournement » chez les bacheliers professionnels, affirmant ainsi que ce diplôme les réconcilie avec l'école et les études, sous la forme d'une opposition entre concret/abstrait, pratique/théorie.

6. Les résultats à l'entrée en 6ème des élèves orientés par la suite en baccalauréat professionnel sont nettement plus faibles que ceux de l'ensemble des élèves. Ils ont majoritairement connu au moins un redoublement au cours de leur scolarité (Lemaire, 2007).

7. Claude Grignon (1971, pp. 45-48) a également souligné le caractère social de l'opposition entre manuel et intellectuel et son rôle dans la reproduction et la légitimation des hiérarchies sociales.

8. Coudrin (2007) montre cependant que les très bons élèves de CAP-BEP s'orientent plutôt vers un baccalauréat technologique via une 1ère d'adaptation que vers un baccalauréat professionnel, ce qui autorise à relativiser leurs propos. Ainsi, quand ces élèves se disent bons ou très bons, c'est sans doute en faisant abstraction des matières les plus scolaires qui les dissuadent d'envisager de poursuivre en 1ère d'adaptation, puis ultérieurement en BTS.

qu'ils ne désignent jamais par cette expression. Si Marc (25 ans, CI, bac pro productive mécanique) évoque ainsi sa « *peur de ramer en BTS* », Romain (23 ans, électromécanicien, bac pro EIE) explique : « *Les études, c'était pas mon truc, et disons qu'un BTS, je voyais ça trop... trop haut pour moi* »⁹.

A la différence des enquêtés rencontrés par Eckert (1999, p. 238), ces bacheliers professionnels, devenus ouvriers qualifiés, ne se considèrent pas comme ayant été bridés dans leur désir de poursuivre en BTS, ni comme éprouvant une déception face au constat de ne pas être devenus techniciens avec leur seul bac pro. Leurs propos laissent à penser qu'ils n'avaient pas une conscience très claire des différences entre techniciens et ouvriers qualifiés avant leur entrée dans l'entreprise, et n'étaient pas conscients de l'avantage comparatif du BTS sur le bac pro, en termes d'insertion professionnelle, de salaire, de statut d'emploi (Moulet, 2005). Comme le confie Pierre, qui a mis quelques années à regretter sa décision de ne pas poursuivre en BTS, sa « *vision* », à l'époque, n'allait peut-être pas suffisamment « *haut* » :

« J'ai surtout réalisé ça en me disant ce que je pouvais voir pour moi plus tard dans la société, donc, c'est plus une place que je pourrais chercher plus tard, une place de technicien ou de chef d'équipe. C'est bien des grands mots que je peux dire, mais si j'étais déjà rentré avec un BTS, ça aurait été déjà un niveau de l'échelle à monter que j'aurais pas eu à faire. C'est peut-être ça la raison pour laquelle je regrette. Maintenant, je vois peut-être... ma vision, elle va plus haut que conducteur d'installation. » (Pierre, 25 ans, CI, bac pro EIE)

Si des regrets peuvent tout de même être exprimés concernant la non-poursuite d'études en BTS, regrets dus au constat tardif des différences entre techniciens/maîtrise et ouvriers, ils sont ainsi tempérés par une satisfaction éprouvée au travail et surtout par la crainte de ne pas s'en sortir dans un niveau supérieur.

Par ailleurs, alors que pendant longtemps la définition de l'ouvrier qualifié ne s'est pas appuyée sur la possession d'un diplôme (Charlot et Figeat, 1985 ; Brucy, 1998 ; Prost, 1981), aujourd'hui celle-ci fait partie intégrante de la définition d'un ouvrier professionnel. « *Un pro, c'est quelqu'un qui a un diplôme* », selon une formule largement partagée dans l'atelier.

Leur parcours scolaire, caractérisé par une « *réussite* » relative, c'est-à-dire une réussite dans des filières de relégation et connues comme telles, vient alors justifier l'existence d'une distinction entre ouvrier qualifié et non qualifié. Très concrètement, il s'agit là d'un argument qu'ils peuvent mobiliser au quotidien dans leurs interactions au sein de l'usine, par exemple face à la jalousie manifestée par des opérateurs ou à des accusations de piston :

9. Ces propos sont confirmés dans l'enquête de C. Agulhon (1994, p. 212).

« La réponse que je lui ai balancée, c'était "voilà, t'as arrêté l'école quand ?" "oh moi, j'ai arrêté l'école à 16 ans !" "Ben voilà, le temps que tu as passé ici, moi je l'ai passé à l'école". » (Caroline, 31 ans, retoucheur, bac pro EIE)¹⁰

Paradoxalement, ces bacheliers professionnels indiquent aussi que l'utilisation des connaissances acquises à l'école, et notamment en bac pro, est pourtant loin d'être systématique dans le travail réalisé au quotidien. Au mieux, ils estiment en effet que leur parcours scolaire leur donne tout de même quelques « bases » indispensables qu'il faut nécessairement compléter par l'expérience acquise « sur le tas » (Charlot, 1999 ; Eckert, 2006, p. 105). Au pire, ils considèrent simplement que leur bac pro ne leur « sert à rien », au sens où les connaissances acquises ne seraient, selon eux, pas mobilisées dans le travail quotidien.

Bien plus que de leur fournir des connaissances exploitables au travail, ils suggèrent donc que leur diplôme leur a surtout permis d'être là où ils sont (Eckert, 2005, p. 25), c'est-à-dire d'occuper un poste d'ouvrier qualifié : « Avec un BEP, aujourd'hui je serais pas à la place où je suis par exemple. Je serais pas en maintenance. En maintenance, ils embauchent pas en dessous du bac pro » résume ainsi Philippe (26 ans, électromécanicien, bac pro MSMA). Etre ouvrier professionnel dans cette entreprise¹¹ est donc la contrepartie normale de l'investissement supplémentaire dans les études.

Pour expliquer ces constats divergents par rapport à ceux établis à partir des premières cohortes¹² de diplômés du baccalauréat professionnel (des ouvriers diplômés entre 1990 et 1992, cf. Eckert, 1999 ; 2005), nous formulons l'hypothèse d'une évolution temporelle des rapports entre titre et poste. Car les bacheliers dont il est ici question ont obtenu leur diplôme au plus tôt dans la deuxième moitié des années 90 et au plus tard dans la première moitié des années 2000.

Entre temps, les discours tenus par les professeurs, les ambitions formulées par les jeunes se seraient donc adaptés à la réalité de l'insertion professionnelle de ces bacheliers, alors que simultanément les pratiques de recrutement de certaines entreprises se seraient davantage adaptées au nouvel état de l'offre de diplômés en leur proposant des places clairement identifiées. On peut donc estimer que l'effet d'hystérésis¹³ s'est estompé, les rêves illusoire d'embauche hors du monde ouvrier disparaissant parallèlement.

10. Les accusations de piston, de favoritisme ou les problèmes de jalousie ne sont pas l'apanage des femmes OP. Dès lors, l'argument du diplôme, ici mobilisé par une femme, peut tout autant l'être par un homme occupant un poste d'ouvrier qualifié.

11. Il s'agit d'une grande entreprise, offrant une relative stabilité de l'emploi, ce qui peut conforter la satisfaction éprouvée. Néanmoins, alors que l'argument de la stabilité de l'emploi est fréquemment mobilisé par les opérateurs pour caractériser leur rapport au travail, il ne l'est que rarement par les OP. Ils évoquent surtout l'adéquation perçue entre niveau de formation et niveau de qualification du poste.

12. Les effectifs de bacheliers professionnels ne commencent à devenir conséquents qu'au début des années 90.

13. Défini comme le fait d' « appliquer au nouvel état du marché des titres des catégories de perception et

21 Les bacheliers professionnels vecteurs des normes managériales ?

Des deux hypothèses formulées par Eckert il y a 15 ans, celle du revirement et celle de l'allégerance, laquelle se vérifie ? Autrement dit, le baccalauréat professionnel fabrique-t-il bien ces « intermédiaires » socialisés à la culture managériale ? Si les données recueillies ne permettent pas de trancher définitivement, elles apportent néanmoins des éléments qui invitent surtout à nuancer et à complexifier le schéma d'analyse.

Soulignons ici que le souhait de faire des ouvriers qualifiés des médiateurs entre les classes, soucieux et conscients des intérêts de l'entreprise et capables de les traduire pour le monde ouvrier (Eckert, 1999), n'apparaît pas entièrement nouveau.

Le parallèle entre les bacheliers professionnels et les apprentis de CET¹⁴ étudiés par Claude Grignon, en 1965, est frappant : ces ouvriers qualifiés formés par le CET doivent ainsi endosser un « rôle d'intermédiaires techniques entre les ouvriers spécialisés et les cadres ou la maîtrise, pour qu'ils puissent instaurer, par le biais de cette collaboration technique, un minimum de communication et de collaboration morale entre ceux qui commandent et ceux qui exécutent » (Grignon, 1971, p. 20).

S'il n'exclut pas qu'ils puissent jouer un rôle subversif, c'est surtout leur caractère conservateur et offert en quelque sorte à la « collaboration de classe » que Grignon retient dans son analyse. La formule de « l'élite des réprouvés », que nous interrogeons, trouve donc ici une double pertinence.

Un premier argument conduit à nuancer l'opposition générationnelle qui découlerait de ce rôle d'intermédiaires inculqué aux bacheliers professionnels lors de leur formation. En effet, une socialisation aux principes de l'atelier, et en particulier à celui, central, de « l'ordre de l'ancienneté », semble tempérer les ardeurs modernistes des jeunes diplômés qui se soumettent, dans l'ensemble, à l'autorité professionnelle des anciens (Misset, 2013). Aux yeux de chacun, la maîtrise du métier acquise par la présence longue dans l'atelier doit prévaloir face au diplôme, fut-ce un baccalauréat. Outre ce mécanisme de socialisation professionnelle qui invite à relativiser le rôle modernisateur des jeunes bacheliers professionnels, il faut également tenir compte d'un facteur supplémentaire dans le schéma d'analyse : le poste occupé dans l'entreprise qui doit être associé de façon dynamique au niveau et au type de diplôme obtenu.

d'appréciation correspondant à un état antérieur des chances objectives » (Bourdieu, 1978, p. 8). Dans le cas du baccalauréat professionnel, il faudrait d'ailleurs plutôt parler d'un état « théorique » des chances objectives, puisqu'il s'agissait d'un nouveau diplôme.

14. CET : Collège d'enseignement technique, devenu, avec la réforme Haby, lycée d'enseignement professionnel.

2.1 Les moniteurs, véritables vecteurs des normes managériales

L'« ordre de l'ancienneté » n'est pas le seul dénominateur commun entre les ouvriers qualifiés rencontrés, transmis par la socialisation professionnelle.

En effet, les différents métiers d'ouvriers qualifiés existant dans l'entreprise (cf. **encadré 2**) ne sont pas simplement dans un rapport de coexistence ; ils s'ordonnent en fonction d'une hiérarchie interne partagée qui oppose les « vrais pros » aux « petits pros ».

Alors que pour la direction de l'entreprise, le moniteur est « l'élément clé » de l'organisation du travail (Hatzfeld, 2002 ; Beaud, Pialoux, 1999), le « *fer de lance du système de fabrication* » (propos tenus par un cadre dirigeant de l'entreprise, notes de terrain), cette fonction est située au bas de cette hiérarchie indigène des postes.

On va ainsi montrer que cette fonction de monitorat, majoritairement occupée par des non-bacheliers professionnels, joue ce rôle de vecteur de normes managériales, rôle dont les bacheliers professionnels vont au contraire se prémunir.

La conception managériale du « moniteur » met globalement l'accent sur son rôle hiérarchique informel. Cette fonction participe donc d'une redistribution des tâches d'encadrement et d'une reconfiguration des salariés les assumant. Comme l'a montré Wolff (2005), les moniteurs font ainsi partie de ces ouvriers qualifiés qui déclarent volontiers « *avoir une ou plusieurs personnes sous leurs ordres ou leur autorité* ».

Ce rôle d'encadrant se manifeste de différentes façons. Les moniteurs doivent s'appliquer à diffuser et à faire respecter les normes de réalisation du travail (chasse aux défauts, ponctualité et présentisme) mais aussi plus largement des normes comportementales qui interdisent aux salariés de fumer, de manger ou boire sur le poste de travail, d'y écouter de la musique, et obligent au contraire au port de la tenue « image » (c'est-à-dire les vêtements de travail aux couleurs de l'entreprise) et des équipements de protection individuelle (lunettes, chaussures de sécurité, gants et casquette). Virginie relate comment elle joue ce rôle au quotidien :

« Récemment, j'avais un petit intérimaire sur la ligne, il avait fait... une voiture, une erreur, il y en avait une deuxième qui arrivait, je suis repartie dans son poste de travail, je l'ai fait remplacer par un opérateur que j'avais en plus, j'ai dit "tu vas venir avec moi", et il y avait mon chef, il y avait du monde, j'ai ramené l'opérateur, j'ai dit "regarde, il y a pas un truc bizarre ? ", il me fait "si, j'ai pas bien fait mon travail"... Je lui ai dit "il va falloir que moi je remonte toutes les voitures jusqu'à là", je lui dis "tu sais ce qu'on va faire, on va les faire ensemble et toutes les voitures qui sont mauvaises, tu vas les refaire". On a tout remonté, il a tout refait et il est reparti sur la chaîne. C'est vrai, c'est comme un enfant ; c'est comme un enfant. Ton enfant, il fait un problème, tu vas lui expliquer le problème, tu vas lui faire refaire. Et après, il va te dire "non, je recommencerai plus". C'est comme ça. » (Virginie, 29 ans, monitrice, niveau BEPC)

La sélection des futurs moniteurs parmi les opérateurs s'effectue d'ailleurs largement sur leur « *bonne philosophie* », leur « *bonne mentalité* », leur « *état d'esprit* » ou encore leur « *conscience professionnelle* » (Durand et Hatzfeld, 2002, p. 89), autrement dit sur cette capacité à se faire le vecteur efficace des normes managériales. Pour Youssef, c'est justement cette disposition favorable à l'entreprise que le moniteur doit s'efforcer de transmettre aux opérateurs qu'il supervise : « *Donc, en tant que moniteur, [...] c'est à nous de transmettre aux opérateurs, qu'ils aient la même mentalité, de penser comme le moniteur.* » (Youssef, 27 ans, moniteur, CAP-BEP menuiserie)

Un indicateur est particulièrement instructif pour souligner la spécificité de la position des moniteurs. Parmi les termes professionnels anciens auxquels des termes managériaux sont venus officiellement se substituer (Pialoux et Corouge, 1985 ; Durand, 2006), seul le mot « chaîne » subsiste dans le langage des ouvriers rencontrés. Durant les entretiens, ils parlent volontiers d'« *opérateur* » plutôt que d'« *ouvrier* », de « *responsable d'unité* », plutôt que d'« *agent de maîtrise* » ou de « *chef d'équipe* ». En suivant l'hypothèse d'Hatzfeld (2002, pp. 27-28), selon laquelle l'emploi du terme « *ligne* » témoigne « *d'une intention de tourner la page, d'une disposition à voir de façon favorable et plutôt moderniste les nouveaux choix de l'entreprise* », nous avons procédé à un comptage systématique pour tenter d'objectiver l'emploi des termes « chaîne » et « ligne » parmi nos enquêtés¹⁵. On constate ainsi que, globalement, l'un et l'autre termes sont pratiquement autant utilisés (cf. **tableau 1**)..

Cependant, pour la population des « opérateurs », on observe une forte prépondérance du terme « chaîne », *a fortiori* chez les monteurs, c'est-à-dire ceux qui réalisent les assemblages à la chaîne et sont donc les plus concernés (cf. également Rot, 2006, pp. 124-125). Pour l'ensemble des OP, c'est au contraire le terme « ligne » qui domine. Le terme « chaîne » n'a toutefois disparu dans aucune catégorie, y compris au sein de l'encadrement opérationnel et gestionnaire, censé pourtant promouvoir l'emploi du terme « ligne ».

Au sein de la catégorie des OP, des divergences notables doivent être pointées : alors que les retoucheurs privilégient largement l'emploi du terme « chaîne », les moniteurs sont ceux qui l'utilisent le moins, alors qu'ils sont davantage confrontés au système de convoyage¹⁶. Il faut évidemment y voir un indice fort de ce rôle de vecteur des normes managériales précédemment évoqué, qui passe également par le langage utilisé.

15. Nous avons relevé les occurrences dans les propos tenus par les interviewés en prenant garde à ne pas induire l'utilisation de l'un ou l'autre terme dans nos propos. Nous avons exclu les occurrences qui ne désignent pas le système technique de convoyage, comme dans l'expression « rentrer en ligne de compte ».

16. Il n'est pas rare qu'ils soient amenés à occuper des postes en chaîne, pour pallier un manque d'effectif ou une absence momentanée d'un opérateur.

Tableau 1 : Ratio d'emploi des termes « chaîne »/« ligne » par les interviewés

Catégories	Ratio ρ
Ensemble des interviewés	0.88
Hiérarchiques et gestionnaires du personnel	0.47
Opérateurs	5.25
<i>Dont monteurs</i>	7.27
Ouvriers professionnels	0.64
<i>Dont retoucheurs</i>	2.05
<i>Dont électromécaniciens</i>	0.98
<i>Dont CI</i>	0.53
<i>Dont moniteurs</i>	0.32

Note de lecture : les retoucheurs ont un ratio ρ = occurrences du terme « chaîne »/occurrences du terme « ligne » de 2,05, ce qui signifie qu'ils emploient deux fois plus souvent le terme « chaîne » que celui de « ligne ».

CI : conducteur d'installation.

Source : calculs de l'auteur.

La spécificité des moniteurs est donc, en assurant la gestion sociale et quotidienne des opérateurs, d'exercer un travail sur les hommes et non plus seulement sur la matière (Halbwachs, 1912, p. 74). Tous les moniteurs, en particulier les plus anciens (Beaud, Pialoux, 1999), n'acceptent pas aisément d'endosser ce rôle de vecteur des normes de l'entreprise au sein de la population ouvrière. Cette dimension managériale du métier est en effet la cause de tensions non négligeables avec les opérateurs, comme le relate Serge :

« On est du mauvais côté de la barrière. On est du côté du patron. Moi, on m'a déjà dit "tu te piques au chevron"¹⁷, j'ai eu la piqûre maintenant, ça y est. La piqûre au chevron, c'est un peu leur expression. Ça veut dire avant de prendre ma place, ils m'ont emmené à l'infirmerie, une piqûre à eux... Quand je dis aux gens qu'il faut travailler ou accélérer, il est l'heure, c'est moi qui dois dire aux gens qu'il est l'heure, que la pause est finie... Si jamais un jour, je leur dis "il faut en faire 5 en plus ou 10 parce qu'on en a perdu 30 ou 40 hier", "tu t'es piqué au chevron, ça y est ? T'as reçu ta piqûre ?". On fait partie de la maîtrise. » (Serge, 43 ans, moniteur, CAP installateur sanitaire)

Le moniteur se retrouve donc dans une inconfortable position d'entre-deux, entre ses pairs et la hiérarchie.

2.2 Moniteur : un poste décrié, situé en bas des hiérarchies professionnelles

C'est précisément cette dimension managériale du métier qui explique que les ouvriers professionnels situent le poste de moniteur au plus bas de la hiérarchie des postes d'ouvriers qualifiés. L'évolution actuelle des postes de CI permet de mettre en lumière ce dénigrement

17. En référence au sigle de l'entreprise.

des fonctions managériales des moniteurs. En effet, comme il n'y a pas de moniteur dans les équipes où des CI sont présents, ces derniers sont poussés à prendre à leur charge la gestion informelle des opérateurs. Or, ils font preuve d'un évitement soigneux de ce rôle hiérarchique, refusant de « chaperonner » les opérateurs, pour ne « pas se les mettre à dos », comme l'explique Laurent :

« C'est des choses toutes bêtes, le matin, c'est le moniteur qui distribue les gants, par exemple. Nous, on pourrait prendre le rôle de distribuer les gants ou de remplacer quand il a besoin d'aller aux toilettes ou qu'il a quelque chose, qu'il doit partir. Mais bon, on évite quand même de rentrer là-dedans parce que bon... ça peut... devenir pas malsain... mais bon, ça peut porter préjudice à ce qu'on peut faire, à ce qu'on pourrait faire un jour. [...] Si le gars, il veut pas faire quelque chose, il le fait pas. Moi je sais que c'est pas moi qui irais dire aux gars... je sais que bon ben voilà, on a l'exemple là, logiquement, ils doivent appliquer un dégraissant à l'endroit où on met la colle. Ils le font pas. C'est tout. Tout le monde le sait qu'ils le font pas. C'est pas à moi d'aller leur dire "eh les gars, faut mettre le dégraissant". S'ils le font pas... je suis pas leur hiérarchique, c'est pas à moi d'aller leur dire... » (Laurent, 30 ans, CI, bac pro productique mécanique)

Or, les dirigeants de l'entreprise souhaitent justement renforcer cette dimension managériale dans le métier de CI, et entament officiellement une « reconversion du métier », laquelle est clairement refusée par les personnes concernées. Alexandre, un jeune chef d'équipe qui manage une équipe comprenant plusieurs CI, ne peut ainsi s'empêcher de se faire l'écho du dénigrement du rôle de management. Évoquant l'hypothèse d'un futur intitulé de poste « moniteur - CI », il tente de justifier l'évolution proposée :

« Moniteur - CI pour le moment. C'est ce qu'on entend, c'est l'air du temps. C'est ce qui se dit. Mais c'est ce qu'on dit aussi, les installations, si on réfléchit un peu, les installations, ça devrait être de plus en plus fiable. Donc, on aura peut-être forcément moins besoin de CI mais plus¹⁸ besoin de gens comme des moniteurs qui nous aident à manager les personnes. [...] Donc, on a forcément besoin de moins de gens compétents. [Il se reprend] On a besoin de gens compétents, mais on n'a pas forcément besoin de gens super techniques comme auparavant. Il suffit d'avoir, entre guillemets, des CI qui ont les bases et on pourra faire. Enfin... c'est à long terme, mais c'est un peu ça. Donc, en contrepartie, on va leur demander de faire un peu plus de management. [...] Là, on est en train de travailler pour les amener vers des postes de moniteurs, comme au montage, mais on n'en est encore pas là. Parce qu'avant, on leur demandait de dépanner, c'est tout, on leur demandait pas de gérer les personnes. Donc là, on est dans une phase... [...] C'est en train de faire que les CI deviennent un peu des CI-moniteurs. Et ça, on a du mal encore à passer le pas. Ça va pas se faire du jour au lendemain. Les CI ont encore du mal à... ouais, à prendre en compte les opérateurs, leurs remarques, ou qu'ils fassent l'intermédiaire. » (Alexandre, 28 ans, chef d'équipe, BTS)

18. Au sens de « davantage ».

S'il s'agit d'une évolution que même Alexandre ne peut s'empêcher de concevoir comme une déqualification, bien qu'il se reprenne à plusieurs reprises lorsqu'il réalise qu'il s'éloigne du discours attendu de la part d'un chef d'équipe, c'est bien parce que la hiérarchisation des tâches, qui place au sommet « la technique » et au niveau le plus bas « le management », est très largement partagée dans l'atelier.

Les moniteurs sont donc les véritables vecteurs des normes managériales dans l'atelier, même si ce rôle est endossé diversement par les individus. Ce sont eux qui occupent ce rôle d'« *intermédiaires* » censé être dévolu aux bacheliers professionnels (Eckert, 1999).

Paradoxalement, les moniteurs sont, dans leur immense majorité, issus des rangs des opérateurs et ne possèdent donc pas de baccalauréat professionnel. On y retrouve souvent les individus possédant des bacs généraux ou technologiques et ayant entamé des études supérieures sans parvenir à y obtenir de diplômes (donc des individus dits de « niveau IV+ »), mais aussi, comme c'est le cas des exemples cités plus haut, des individus moins dotés scolairement et issus de filières éloignées de l'industrie.

Wolff (2005) montre en effet que la probabilité d'accès au monitorat est peu dépendante du niveau de diplôme, ce que constatent également Gorgeu et Mathieu (2009), et qu'elle renvoie plutôt à l'existence de compétences sociales et de savoir-être (bonne présentation, capacité d'expression orale, etc.) acquis dans le milieu d'origine ou grâce à un parcours scolaire dans les filières générales ou technologiques¹⁹.

Conclusion

Dans cet article, nous interrogeons la situation de bacheliers professionnels devenus ouvriers qualifiés dans une grande entreprise de l'industrie automobile, au regard de deux questions soulevées par la littérature sociologique.

D'une part, nous avons cherché à analyser le vécu de leurs parcours scolaires, tel qu'ils le verbalisent *a posteriori*. Ceci permet de souligner une forme d'ambivalence par rapport à leur trajectoire scolaire que synthétise bien la formule « *l'élite des réprouvés* » qu'utilisait déjà Grignon (1971, p. 61). Ces bacheliers professionnels se réapproprient largement cette orientation dans une filière dévalorisée, et parviennent à considérer avec satisfaction leur embauche en tant qu'ouvriers qualifiés. Ceci amène à conclure qu'à l'inverse des premières cohortes de bacheliers professionnels, ils ont admis que leur diplôme ne leur permettra pas de sortir rapidement du monde ouvrier. Il convient ici d'interpréter ce regard rétrospectif sur leur trajectoire scolaire à l'aune de la position professionnelle obtenue : un poste

19. Les questionnaires du personnel rencontrés mettent eux en avant, pour les promotions au rang de « moniteur », les résultats obtenus aux tests de personnalité et aux tests psychotechniques pratiqués dans l'entreprise. Malheureusement, ceux-ci restent inaccessibles au sociologue désireux d'analyser les profils que ces tests permettent de valoriser dans le cadre d'une promotion.

d'ouvrier qualifié, stable, dans une grande entreprise qui applique les seuils d'accueil prévus par la grille de classification de la métallurgie (Legay, Molinari, 2011).

D'autre part, nous avons cherché à interroger le rôle d'« intermédiaires » entre population ouvrière et hiérarchie usinière que pourraient jouer ces bacheliers professionnels. Il ressort des analyses que les ouvriers qualifiés sont socialisés à une hiérarchie des tâches et des postes qui valorise la technique et dévalue grandement le « management » et ceux pour qui il constitue une part importante du travail, les moniteurs. Ainsi, il semble que ce rôle d'intermédiaires soit justement endossé par ceux qui, parmi les ouvriers qualifiés, sont le moins souvent titulaires d'un baccalauréat professionnel.

Suite à la réforme récente du baccalauréat professionnel, qui a encore accru le nombre de bacheliers, tout en modifiant l'économie des rapports entre les différents diplômes professionnels de niveau V et IV, il conviendrait à présent de réinterroger les trajectoires d'insertion et les rapports à l'emploi de ces bacheliers « nouvelle mouture ». A l'heure où s'affiche l'ambition de créer une nouvelle filière supérieure, réservée aux bacheliers professionnels (le Brevet Professionnel Supérieur), qui leur permettrait d'atteindre le niveau III²⁰ parallèlement à la filière du BTS, les modifications récurrentes du paysage de l'enseignement professionnel supérieur exigent de rester attentif aux conséquences de ces réformes sur les aspirations scolaires et professionnelles des élèves, et d'examiner régulièrement le rapport au « titre » et au « poste » (Bourdieu, Boltanski, 1975) des cohortes successives de diplômés.

■ Bibliographie

- Agulhon C. (1994), *L'enseignement professionnel. Quel avenir pour les jeunes ?*, Paris, Les Editions de l'atelier.
- Beaud S. (1996), « Les “bacs pro”. La “désouvriérisation” du lycée professionnel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, pp. 21–29.
- Beaud S. (2002), *80 % au bac. Et après ?... Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte.
- Beaud S. et Pialoux M. (1992), « L'esclave et le technicien », in *Autrement, Ouvriers, ouvrières, un continent morcelé et silencieux*, n° 126, pp. 44–62.
- Beaud S. et Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Beaud S. et Pialoux M. (2003), *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses*, Paris, Fayard.

20. Selon la nomenclature des niveaux de diplômes utilisée par le ministère de l'Education nationale, le niveau III correspond aux diplômes obtenus en deux ans après le baccalauréat et à leurs équivalents.

- Bourdieu P. (1978), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 24, pp. 2–22.
- Bourdieu P. et Boltanski L. (1975), « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2, pp. 95–107.
- Brucy G. (1998), *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel (1880-1965). L'Etat, l'Ecole, les Entreprises et la certification des compétences*, Paris, Belin.
- Campinos-Dubernet M. (1995), « Baccalauréat professionnel : une innovation ? », *Formation Emploi*, n° 49, pp. 3-29.
- Charlot B. (1999), *Le rapport au Savoir en milieu populaire. Une recherche dans les lycées professionnels de banlieue*, Paris, Anthropos.
- Charlot B. et Figeat M. (1985), *Histoire de la formation des ouvriers. 1789-1984*, Paris, Minerve.
- Coudrin C. (2007), « Parcours des élèves après un BEP ou un CAP », *Education et Formations*, n° 75, pp. 85–96.
- D'agostino A. et Guitton C. (2007), « Tendances d'évolution de l'emploi et des qualifications dans la métallurgie », *Cereq-Bref*, n° 239, pp. 1-4.
- Devineau S. (2006), « Les jeunes jugent le travail : paroles de jeunes diplômés du baccalauréat professionnel », *Formation Emploi*, n° 96, pp. 67–79.
- Durand M. (2006), *Grain de sable sous le capot. Résistance et contre-culture ouvrière : les chaînes de montage de Peugeot (1972-2003)*, Agone, Marseille.
- Durand J.-P. et Hatzfeld N. (2002), *La chaîne et le réseau. Peugeot Sochaux, ambiances d'intérieur*, Lausanne, Editions Page Deux.
- Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier : les "bac pro" entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », *Revue française de sociologie*, vol. 40, n° 2, pp. 227–253.
- Eckert H. (2005), « "Déclassement" : de quoi parle-t-on ? A propos des jeunes bacheliers professionnels, issus de spécialités industrielles... », *Cereq Net.doc*, n° 19, pp. 1-38.
- Eckert H. (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute.
- Grignon C. (1971), *L'ordre des choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Paris, Minuit.
- Goffman E. (1977), *Stigmates*, Paris, Minuit.
- Gorgeu A. et Mathieu R. (1998), « L'emploi dans la filière automobile : intérim et flexibilité », *La lettre du CEE*, n° 55.

- Gorgeu A. et Mathieu R. (2009), « La place des diplômés dans la carrière des ouvriers de la filière automobile », *Formation Emploi*, n° 105, pp. 37-50.
- Halbwachs M. (1912), *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, Paris, Alcan.
- Hallier P. et Thiesset Ch. (1991), « La réussite des bacheliers professionnels sur le marché du travail », *Cereq-Bref*, n° 69, pp. 1-4.
- Hatzfeld N. (2002), *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, coll. « Mouvement social », Paris, Les éditions de l'Atelier.
- Hatzfeld N. (2004), « L'individualisation des carrières à l'épreuve. Les grippages de la mobilité sur les chaînes de Peugeot-Sochaux », *Sociétés contemporaines*, n° 54, pp. 15-33.
- Legay A. et Molinari M. (2011), « Le recrutement des ouvriers qualifiés débutants. Le cas des électriciens et des carrossiers », *Cereq Notes emploi formation*, n° 48, pp. 1-44.
- Lemaire S. (2007), « Le devenir des bacheliers professionnels », *Education et Formations*, n° 75, pp. 127-137.
- Misset S. (2009), *La déstabilisation des strates qualifiées du groupe ouvrier. Le cas des ouvriers professionnels de Peugeot-Citroën*, Thèse de doctorat de sociologie, université Paris Descartes.
- Misset S. (2013), « Classifications ouvrières et confrontation de générations d'ouvriers qualifiés : vers une remise en cause de l'ordre de l'ancienneté ? », *Sociétés contemporaines*, n° 90, pp. 29-52.
- Moulet S. (2005), « Après le bac professionnel ou technologique : la poursuite d'études jusqu'à bac + 2 et sa rentabilité salariale en début de vie active », *Economie et Statistique*, n° 388-389, pp. 15-36.
- Palheta U. (2011), « Enseignement professionnel et classes populaires : comment s'orientent les élèves "orientés" », *Revue française de pédagogie*, n° 175, pp. 59-72.
- Pialoux M. et Corouge Ch. (1985), « Chronique Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 60, pp. 72-74.
- Poullaouec T. (2004), « Les familles ouvrières face au devenir de leurs enfants », *Economie et statistique*, n° 371, pp. 3-22.
- Prost A. (1981), *Histoire générale de l'Enseignement et de l'Éducation en France*, tome IV « L'École et la Famille dans une société en mutation (1930-1980) », Nouvelle Librairie de France, Paris, G.V. Labat éditeur.
- Rot G. (2006), *Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Paris, Octares.

Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF.

Terrail J.-P. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Paris, PUF.

Veneau P. et Mouy Ph. (1995), « Des objectifs à la réalité. Les bacheliers professionnels industriels », *Formation Emploi*, n° 49, pp. 91–103.

Wolff L. (2005), « Monitorat, maîtrise, administration et direction. Quatre formes du travail d'encadrement dans l'industrie », *Réseaux*, n° 134, pp. 125–155.