



HAL
open science

Le système formation-emploi : exemple d'une relation déqualifiante dans la métallurgie des Bouches-du-Rhône

Olivier de Fontmagne, Catherine Marry

► To cite this version:

Olivier de Fontmagne, Catherine Marry. Le système formation-emploi : exemple d'une relation déqualifiante dans la métallurgie des Bouches-du-Rhône. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1979, pp.32. halshs-03759949

HAL Id: halshs-03759949

<https://shs.hal.science/halshs-03759949v1>

Submitted on 24 Aug 2022

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

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

LE SYSTEME FORMATION - EMPLOI ; EXEMPLE D'UNE RELATION DEQUALIFIANTE
DANS LA METALLURGIE DES BOUCHES-DU-RHONE

Les données et hypothèses que nous proposons ici autour des qualifications ouvrières de "Chaudronnier" et de "Soudeur" s'appuient sur une enquête menée récemment au LEST. La première partie de cette enquête a été réalisée en 1977 dans le cadre d'un contrat avec l'IPE (1). Elle consistait pour l'essentiel, en des entretiens avec des responsables d'écoles (CET, CFA, Centres de FPA) et d'entreprises (chefs du personnel et chefs d'atelier) concernés par ces qualifications et tous situés dans les Bouches du Rhône.

Le deuxième volet de l'enquête, clos en juillet 1979, s'adressait directement aux jeunes titulaires d'une telle qualification : saisis, pour moitié, à l'issue des CET déjà étudiés (6 mois environ après leur sortie d'une classe terminale de CAP de chaudronnier ou de soudeur) et pour moitié, dans des entreprises de l'échantillon de départ (2) où ils étaient classés comme OS à P3 chaudronnier ou soudeur (ou polyvalent).

L'objet de cette étude au caractère délibérément monographique et exploratoire était de progresser dans une réflexion générale sur les qualifications et notamment sur les qualifications ouvrières. Cette réflexion nous avait conduits, lors d'une recherche précédente du LEST sur une comparaison des "hiérarchies d'encadrement" en France et en Allemagne (3) à considérer

-
- (1) Institut International de Planification de l'Education.
 Cette enquête a donné lieu à la rédaction d'un rapport en Juillet 78 intitulé : "Etude du champ d'interaction entre Ecoles et Entreprises. Comparaison de qualifications ouvrières de la Métallurgie et du Bâtiment. Essai méthodologique", 185 p. + Annexes (Annexe méthodologique et guides d'entretien
- (2) Le champ de cette deuxième partie de l'enquête est sensiblement rétréci par rapport à celui de la première : 4 écoles sur les 7 initiales et 3 entreprises sur 6 ont été contactées.
- (3) Rapport CORDES "Production de la hiérarchie dans l'entreprise. Recherche d'un effet sociétal. France-Allemagne", oct. 77.

les qualifications comme le résultat, dans chaque pays, d'un rapport spécifique entre les caractéristiques de leur acquisition et celles de leur reconnaissance ou usage dans l'école et dans l'entreprise. Elle avait permis de déceler au-delà des ruptures ou inadaptations apparentes des systèmes éducatifs et productifs, une certaine logique de leur interaction conduisant, en France contrairement à la situation allemande, à une définition négative, des qualifications ouvrières (1) allant de pair avec une forte balkanisation et une forte sensibilité aux caractéristiques des lieux où elles se forment -lieux institutionnels (Ecoles, Entreprises) et lieux géographiques.

Cette dévalorisation et cette balkanisation définissent ce qui a été appelé, dans le Rapport cité, l'espace organisationnel français par rapport à l'espace qualificationnel allemand (2).

En faisant varier, dans l'enquête actuelle, les caractéristiques structurelles des filières de formation scolaire (CET), apprentissage (CFA) - FPA -et des entreprises utilisant ces formations, pour des spécialités considérées le plus souvent comme homogènes -"spécialités de la Métallurgie"- et comme appartenant à un même "niveau" -le niveau V ou celui d'ouvrier qualifié (3), en situant d'autre part l'étude de ces qualifications dans un lieu particulier du point de vue du fonctionnement et des structures des systèmes éducatifs et productifs -le département des Bdrh. et plus largement les régions méditerranéennes- nous souhaitons à la fois établir l'originalité relative des conditionnements de la relation emploi - formation selon les points de l'espace géographique et professionnel où on le saisit et confirmer l'hypothèse d'un processus global de dévalorisation des qualifications ouvrières.

Le parti-pris, dans l'enquête "Hiérarchie" comme dans l'enquête actuelle, d'une approche inductive visant à dégager des spécificités nationales, voire locales, de la relation emploi-formation en mettant l'accent sur les interactions entre écoles et entreprises est fondé sur un double refus théorique que nous allons exposer rapidement. Nous présenterons ensuite la grille d'interprétation globale dans laquelle nous situons notre étude sur les chaudronniers et sur les soudeurs ; à savoir le processus de dévalorisation des qualifications ouvrières, et celui corollaire de l'instabilité et de l'hétérogénéité de ces qualifications.

Une deuxième partie sera consacrée à l'analyse des principaux résultats.

(1) négative par rapport à celle des qualifications non-ouvrières.

(2) Cf. article in *Revue Française de Sociologie* n°2-1979, pp.331 à 365.

M. MAURICE, F. SELLIER, J.J. SILVESTRE : "Production de la Hiérarchie dans l'entreprise ; recherche d'un effet sociétal."

(3) Définition de l'Education Nationale.

IERE PARTIE

I.- LE CADRE THEORIQUE DE L'ENQUETE

1.- UN DOUBLE REFUS

1.1. Refus de l'approche quantitative et universelle de la relation emploi-formation - nous entendons par là, les approches traditionnelles du marché du travail et de la planification de l'éducation : théories du capital humain et plus généralement l'analyse des rapports entre offre et demande sur le marché de l'éducation (1).

Ce refus nous semble justifié par l'impasse -théorique et empirique- à laquelle se heurtent ces approches :

- . Impasse théorique, dans la mesure où postulant la rationalité des acteurs (Ecoles, entreprises, travailleurs) elles conduisent à mettre l'accent sur leur irrationalité ou sur l'"inadéquation" du système éducatif aux "besoins" des entreprises.

- . Impasse empirique, dans la mesure où "le modèle est enrichi par la prise en compte de l'influence de facteurs culturels ou institutionnels sur le comportement des offreurs (travailleurs) ou des demandeurs (entreprises) : rigidités du système éducatif, résistance à la mobilité ... mais ne débouche pas sur un renouvellement de la problématique qui définit le marché du travail à partir de la confrontation dans un environnement plus ou moins contraignant d'une offre et d'une demande" (2).

1.2. Refus de l'approche en termes de reproduction sociale, qui tend à privilégier le déterminisme unilatéral par l'amont (habitus culturel) des rapports sociaux de production. Dans ce cas, à l'opposé de la première approche, l'école est le lieu essentiel de la reproduction sociale et l'objet quasi-unique de l'analyse.

(1) L'analyse qui suit est tirée des remarques formulées sur ce point par J.J. SILVESTRE dans l'Introduction Générale au rapport TIPE.

(2) J.J. SILVESTRE, texte cité, p.15.

On s'attache à démontrer qu'elle répond bien aux exigences de l'appareil productif et à celles des classes sociales qui le contrôlent, les inadaptations ou désajustements constatés traduisant une autonomie relative, dont l'objet même est d'occulter la fonction centrale de reproduction sociale.

Dans l'approche précédente on postulait cette "adaptation" ou reproduction des deux systèmes tout en déplorant les désajustements et inadéquations. L'une et l'autre approche ne prennent pas en compte de façon simultanée et réciproque, les rapports sociaux qui caractérisent chacune des deux institutions, l'école et l'entreprise, et leurs relations mutuelles.

Le modèle d'interprétation de la relation emploi-formation qu'elles proposent présente en outre un caractère général ou universel. Or l'étude de comparaison internationale France-Allemagne portant sur des couples d'entreprises d'une même branche et aux technologies comparables, ainsi que la présente étude qui porte sur des spécialités a priori étroitement définies et localisées dans une zone géographique limitée, ont permis de repérer, à propos des qualifications ouvrières des processus spécifiques à chaque pays et dans une moindre mesure, à chaque spécialité, de production dans le système éducatif et d'usage dans les organisations industrielles, de ces qualifications.

La spécificité du marché du travail français nous semble être, nous l'avons dit plus haut, celle d'une valorisation moins forte qu'en Allemagne des qualifications ouvrières (et industrielles notamment). C'est ce phénomène, particulièrement marqué dans les Bouches-du-Rhône, que nous voudrions décrire maintenant avant de passer à la présentation des principaux résultats de l'enquête sur les chaudronniers et les soudeurs.

2.- LA DEVALORISATION RELATIVE DES QUALIFICATIONS OUVRIERES EN FRANCE ET DANS LES BOUCHES-DU-RHONE.

Cette dévalorisation est le résultat d'une interaction négative entre les conditions de production des qualifications ouvrières dans le système éducatif et celles de leur reconnaissance ou usage dans les organisations industrielles.

2.1. Les conditions de production dans le système éducatif

réfèrent au caractère résiduel, socialement homogène et faiblement intégré des filières de formation professionnelle de base par rapport aux filières de formation générale ainsi qu'à leur fonctionnement défectueux.

Le caractère résiduel apparaît à travers l'incapacité de l'enseignement professionnel à constituer un point de convergence de l'orientation scolaire. (1)

- dans l'orientation à l'issue des études primaires (ou filière III des CES).

Les cas de sorties dans la vie active (64%) dépassent largement les cas d'orientation vers la préparation d'un CAP (29%).

- dans l'orientation à l'intérieur des filières de type secondaire (CEG - Lycée) où l'alternative est entre une progression dans la voie secondaire ou une sortie vers la vie active, la voie de FP (2) étant résiduelle

4 années après la sortie du CM2 les élèves entrés dans la filière secondaire, se retrouvaient pour 70% dans un cycle du secondaire (1er ou 2e cycle) pour 11% dans la vie active et pour 8% dans le professionnel court.

(1) Source : "Population", INED - 1973, p. 576.

(2) FP = Formation Professionnelle.

- la filière de l'enseignement professionnel de base constitue un espace scolaire socialement homogène

les élèves qui y accèdent sont dans près de 80% des cas des fils d'agriculteurs et d'ouvriers. Les fils de cadres moyens ou de cadres supérieurs représentent 2,3% du total.

La place centrale dans la compétition scolaire et sociale revient indiscutablement à l'enseignement secondaire.

- Les filières de FP de base sont très peu intégrées aux filières de formation technique conduisant aux diplômes de techniciens et techniciens supérieurs (BT, BTS, DUT) : 10% des élèves des Lycées techniques sont issus des CET, la majorité viennent des classes de 3e de lycées. Cette filière technique est elle-même résiduelle par rapport aux enseignements généraux longs : l'orientation y correspond plus souvent à un échec dans ces filières qu'à un choix positif en faveur d'une formation professionnelle(1).

- Le fonctionnement défectueux de ce type d'enseignement

D'après l'enquête FQP de 1970, (2) 48% des actifs qui avaient suivi des études techniques à temps plein n'avaient obtenu aucun diplôme (3).

Ces pourcentages sont encore plus élevés pour ceux qui avaient suivi un apprentissage : On compte 80% de non diplômés dans le cas d'apprentissage sans contrat et 60% dans le cas d'apprentissage sous contrat (4).

Cette faible efficacité des deux systèmes de formation professionnelle de base est accrue par le fait qu'ils cumulent leurs inconvénients : la majorité des jeunes (70%) qui entreprennent un apprentissage à la sortie du système de formation à temps plein y ont déjà préparé un CAP auquel ils ont échoué et échouent à nouveau dans une proportion de 50% au terme de cet apprentissage.

(1) Cf. BAUDELLOT et ESTABLET, "L'école capitaliste en France", Maspéro-1970.

(2) Enquête de l'INSEE sur la Formation et la Qualification professionnelle des Français.

(3) 1.400.000 sur 2.900.000.

(4) 3.800.000 actifs au total ont suivi un apprentissage (50% avec contrat, 50% sans contrat).

Ce caractère résiduel des formations professionnelles de base dans le système éducatif semble accentué dans le département des Bouches-du-Rhône où l'on note la prédominance relative plus forte -du point de vue des effectifs comme de celui du fonctionnement- des filières "longues" de l'enseignement secondaire -général et professionnel-sur les filières "courtes" (CET).

La scolarisation des jeunes de plus de 14 ans est relativement plus élevée dans les BdR qu'en France, quelque soit la filière. La différence est cependant particulièrement sensible pour le 2e cycle long-général et professionnel- comme l'indique le tableau suivant (1).

	BOUCHES-DU-RHONE	F R A N C E
. Part des élèves de 2e cycle long dans la population des 15-19 ans	26,6%	22,7%
. Part des élèves de 2e cycle court dans la population des 15-19 ans	18,4%	17,6%
ENSEMBLE DES ELEVES DE 2e CYCLE DANS LA POPULATION DES 15-19 ANS	45%	40,3%

La stagnation relative des effectifs des CET ces dernières années (de 1968 à 1975) dans les BdR =

+ 13% contre + 23% en France, dans un contexte de fort accroissement des effectifs totaux du 2e degré

+ 34% dans les BdR contre + 28% en France,

a conduit en outre à réduire, voire à renverser l'écart entre la scolarisation en CET des élèves de 2e degré des BdR et de France, surtout dans le secteur public.

	BOUCHES-DU-RHONE		F R A N C E	
	1968	1975	1968	1975
% des élèves du 2e degré en CET				
. Public + Privé	18,6%	15,6%	15,7%	15,1%
. Public seulement	13,3%	12,1%	14,0%	14,5%

Les CET connaissent en outre, dans les BdR et dans l'Académie d'Aix un fonctionnement, semble-t-il, particulièrement défectueux se traduisant notamment par des taux de réussite faibles aux examens du CAP et du BEP.

Ces taux étaient en 1975-76 de 49,7% pour les CAP et de 52% pour les BEP contre 53,4% et 60,9% en France.

(1) Source : Education Nationale, "Statistiques des Enseignements" et R.P. de 1975. Tableaux pré-imprimés - sondage 1/5e.

Une enquête récente réalisée par le SAIO (Rectorat d'Aix) (1) confirme cette tendance, révélant des taux de déperdition très élevés, allant jusqu'à 100% sur les 3 années de préparation au CAP, pour certaines spécialités et certains établissements.

Les caractéristiques des filières de base expliquent la faible professionnalisation de la population active en France et dans les BdR : On ne dénombrait en effet en 1975, que 16,3% d'actifs ayant le "niveau CAP" en France (dont hommes : 18,8%) ces parts étant encore plus faibles dans les BdR : 14,1% (14,9% pour les hommes).

Les actifs "jeunes" (17 à 34 ans) ont reçu un peu plus souvent une FP mais, là encore, les pourcentages sont faibles : 22,8% (26,7% pour les hommes) en France, 20,4% (21,5% pour les hommes) dans les BdR.

Ces conditions de production des qualifications ouvrières sont elles-mêmes étroitement dépendantes de celles de leur reconnaissance ou usage dans les organisations industrielles.

2.2. Les conditions de reconnaissance des qualifications ouvrières dans les organisations industrielles.

Le rôle secondaire des FP des base dans l'accès aux emplois d'ouvrier qualifié et aux emplois non-ouvrier (employés, techniciens, cadres moyens) (2).

Les entreprises françaises privilégient relativement plus que les entreprises allemandes, l'expérience professionnelle des travailleurs par rapport aux diplômes professionnels de base, dans le recrutement et la promotion aux différentes catégories d'emplois. Cela implique, qu'elles interviennent plus directement qu'en Allemagne -où ce rôle revient au système éducatif- dans la carrière des individus.

(1) "Formation et Insertion professionnelle des élèves des CET publics", Document interne, juin 77.

(2) Nous n'aborderons pas ici le problème des qualifications supérieures.

- L'accès aux emplois d'ouvrier qualifié

Le comportement des entreprises françaises tend à pénaliser les jeunes en début de carrière : les jeunes y ont moins accès aux emplois d'ouvriers qualifiés que des travailleurs plus âgés ou plus anciens. On trouve en effet, parmi les ouvriers récemment recrutés dans les entreprises (2) une proportion sensiblement plus élevée en France qu'en Allemagne dans les plus basses qualifications ouvrières (70% contre 60) tandis que le recrutement au niveau d'ouvrier qualifié y est moins fréquent (30% contre 40%). De même, les jeunes ouvriers sont plus fréquemment déqualifiés en France (36% contre 29%) tandis que les ouvriers plus âgés sont plus souvent déqualifiés en Allemagne (34% contre 29%) (3). Or si les jeunes sont mieux formés que leurs aînés dans les deux pays, la différence entre les niveaux de formation de ces deux catégories est plus grande en France, où paradoxalement la déqualification des jeunes est plus marquée.

- L'accès aux emplois non-ouvriers

Là encore, les critères d'âge et d'ancienneté jouent en France un rôle relativement plus important que celui de la formation professionnelle de base.

-
- (1) Nous n'aborderons pas ici le problème des qualifications supérieures.
 (2) Il s'agit des entreprises de Chimie et de Métallurgie étudiées dans le rapport, mais ces résultats sont confirmés au niveau macro-économique.
 (3) Cf. pp. 103-104 du rapport.

On constate en effet :

- que le passage ouvrier - non-ouvrier se fait plus souvent, en France qu'en Allemagne, dans la même entreprise et sans formation complémentaire
- que, lorsqu'il y a promotion à la suite d'une formation post-scolaire, cette post-formation a un caractère plus spécifique en France. Elle est, en d'autres termes, plus directement liée à l'entreprise d'appartenance ;
- enfin que la probabilité est aussi élevée, en France pour des ouvriers sans formation professionnelle mais avec un CEP que pour les titulaires d'un CAP d'accéder aux emplois non-ouvriers (1)

Cela se traduit, en particulier, dans la structure des formations possédées par les contremaîtres français : cette catégorie n'est définie par aucune FP particulière : le nombre des titulaires d'un CEP est aussi élevé que celui des travailleurs ayant un CAP (32% et 35%).

La part de ceux qui n'ont reçu aucune formation est en outre nettement plus forte qu'en Allemagne : 19% contre 9% (2).

Ces données traduisent bien le faible avantage relatif donné par un diplôme professionnel par rapport à des capacités de s'intégrer à une organisation industrielle, dans l'accès aux emplois hiérarchisés de ces organisations.

-
- (1) Source : Enquête FQP de 1970 (INSEE) pour la France (Tableaux non publiés)
Enquête IAB de 1970 pour l'Allemagne (Tableaux non publiés).
- (2) Cf. Tableau 46 p.170 (il s'agit de données nationales - Sources FQP et IAB).

2.3. "L'instabilité" des qualifications ouvrières

Une telle définition spécifique de la qualification ouvrière par les entreprises ne peut, paradoxalement, que renforcer la prédominance des filières de formation générale sur les filières de la formation professionnelle de base dans le système éducatif et réciproquement, une telle interaction tendant à maintenir le statut résiduel de ces qualifications dans la société française.

En effet, l'absence de relation étroite entre la formation professionnelle de base et la carrière des ouvriers dans le secteur industriel, conduit les titulaires d'une telle formation à définir leur devenir professionnel en rupture avec elle.

Cette rupture avec la formation se traduit pour les jeunes issus des CET industriels (1) par une insertion professionnelle hors du secteur de destination = la part non négligeable d'emplois tertiaires parmi les premiers emplois de ces jeunes semble l'indiquer (2). Le fait que l'importance de ces emplois aille de pair avec celle des emplois industriels non-qualifiés (d'ouvrier spécialisé et de manœuvre) étaye l'hypothèse d'une signification négative du "glissement" ou de cette "instabilité" des qualifications ouvrières industrielles : L'occupation d'emplois tertiaires, souvent non-qualifiés (3), reflèterait l'impossibilité d'accéder à des emplois d'ouvrier qualifié dans l'industrie, plutôt qu'une attraction particulière vers le secteur tertiaire.

-
- (1) Collège d'Enseignement Technique. Les jeunes y préparent en 2 ans (BEP) ou en 3 ans (CAP) un diplôme d'ouvrier qualifié.
 - (2) D'après l'enquête "Observatoire des Entrées dans la Vie Active" du CEREQ, cette part atteignait, par ex. 20% pour les sortants d'un BEP mécanique, dans les régions méditerranéennes (en 1976).
 - (3) Résultats de l'enquête CEREQ citée ci-dessus.

La rupture avec la formation de base se traduit pour les travailleurs formés occupant un poste d'ouvrier qualifié dans l'industrie, par une progression statutaire hors des catégories supérieures de la qualification ouvrière et hors des services de production :

En 1972, 45% des actifs français (hommes) titulaires d'un CAP et âgés de plus de 35 ans occupaient des emplois salariés non-ouvriers (1)

Ce phénomène d'une mobilité à la fois horizontale et verticale des travailleurs formés peut revêtir une signification positive pour les individus pris isolément.

Il nous semble devoir être interprété de façon négative, comme une instabilité des qualifications ouvrières industrielles du point de vue de la valorisation relative de ces qualifications.

Les emplois successifs auxquels accèdent ces travailleurs formés au cours de leur "carrière", représentent en effet plus souvent une négation du statut ouvrier (emplois non-ouvriers) qu'un dépassement de ce statut fondé sur un élargissement de la formation-qualification de base qui lui est attachée.

(1) Source : Enquête Emploi de 1972 (INSEE). Résultats détaillés Collection D. pp. 33-34 (citée dans le Rapport "Hiérarchie ..." p.142). Ce chiffre de 45% est tiré du tableau suivant, portant sur l'ensemble des CAP industriels et tertiaires, mais les premiers dominaient largement parmi les actifs masculins à cette époque.

Répartition en % des actifs "hommes" titulaires d'un CAP par catégories de qualification. en 1972.

	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	TOTAL ouvrier	Non-ouvrier salarié	TOTAL
. Total Actifs	21	43	64	36	100
. < 35 ans	26	46	72	28	100
. > 35 ans	15	39	55	45	100

Cette instabilité des qualifications ouvrières industrielles freine à son tour le développement des formations professionnelles de base dans le système éducatif, l'absence de perspective de "carrière" ne constituant pas un facteur d'attraction pour ces formations.

On constate que les difficultés de recrutement sont particulièrement grandes dans les filières industrielles des CET qui connaissent par ailleurs les "fuites" les plus importantes de formés hors de la profession visée initialement (Bâtiment, Mécanique Générale, ...).

Elle freine enfin le développement de politiques de formations post-scolaires non spécifiques ou orientées vers l'acquisition de diplômes professionnels largement reconnus (type CAP). Les entreprises sont en effet réticentes à entreprendre des formations coûteuses pour des personnes qu'elles craignent de voir partir ensuite. Elles préfèrent pallier la faible professionnalisation de leurs salariés par un accroissement des formations "maison" et par une définition étroite des postes de travail ouvriers. La boucle est donc bouclée...

On observe ainsi, en France, à la fois une assez grande indétermination entre formation professionnelle et accès aux emplois industriels de par l'importance des actifs qui n'ont qu'une formation générale et une hiérarchisation réciproque des filières de formations et des catégories d'emplois. Cela n'est pas contradictoire.

Une telle hiérarchisation réciproque, ne signifie pas en effet une correspondance stricte entre des niveaux atteints dans le système éducatif et des catégories d'emplois dans les entreprises. Nous avons dit, au contraire, combien une telle hypothèse nous semblait schématique, voire erronée, puisque l'on constate, au contraire, un glissement important, à l'embauche et surtout en cours de carrière des qualifications ouvrières vers les qualifications non-ouvrières. Nous voulons seulement parler de l'interaction qui existe entre la définition négative des formations professionnelles de base ou leur place dans le bas de la hiérarchie scolaire et le caractère résiduel et dépendant du marché du travail ouvrier par rapport au marché du travail non-ouvrier.



C'est dans le cadre d'une telle conclusion qui se veut plus une hypothèse qu'une affirmation ou qu'un postulat, que nous pourrions maintenant situer les résultats de l'enquête sur les chaudronniers et soudeurs.

IIème PARTIE

La qualification est le noeud de l'interaction des systèmes éducatif et productif. Elle est l'objet de stratégies différenciées, point de jonction et point de divergence également de deux systèmes qui s'appellent, se compénètrent et souvent se repoussent. Enjeu de stratégies complexes, la notion de qualification est instable. Dans les spécialités ouvrières étudiées au travers de ces deux enquêtes les qualifications ouvrières s'infléchissent vers une dévalorisation. Les espaces qualificationnels de relative stabilité constitués par certains CAP ne manifestent que mieux cette tendance et le sens des stratégies en question.

I.- PRESENTATION DE L'ETUDE

On a orienté l'étude vers les spécialités de chaudronniers tuyauteurs et de soudeurs en raison : 1°) de l'importance relative des effectifs concernés. Quelques chiffres permettent de l'illustrer :

- Du point de vue formation, les effectifs scolarisés à temps plein au niveau V, dans les spécialités du groupe 09 "Forge-Chaudronnerie", représentaient 13% des effectifs des spécialités industrielles enseignées dans les CET des Bouches-du-Rhône contre 8% au niveau national (1). Les autres filières, apprentissage (CFA) et stages F.P.A. sont aussi mieux représentées dans ces qualifications de Métallurgie, à l'exception du Bâtiment, que dans l'ensemble des qualifications ouvrières de l'industrie.
- Côté emploi, les "Industries mécaniques", la "Construction Navale et Aéronautique" représentaient le quart des actifs industriels des Bouches-du-Rhône en 1975, proportion nettement plus élevée qu'en France (16%) (2).

(1) Source : *Statistiques de l'Education Nationale, Année 1975 pour la France, 1976 pour les BdR.*

(2) Source : R.P. de 1975.

2°) en raison de la structure des qualifications :

- . importance du personnel directement affecté à la production
- . effectifs ouvriers, notamment ouvriers qualifiés, plus nombreux dans ces deux branches que dans l'ensemble de l'Industrie. (1)

II.- GENESE ET PRODUCTION D'UNE HIERARCHIE

1°) Un système scolaire sélectif et déqualifiant

Les spécialités de chaudronniers-tuyauteurs et de soudeurs, objets de notre étude, présentent un certain nombre de caractéristiques proches ou identiques :

- . par la CSP (2) du père des élèves recrutés dans ces filières
- . par leur niveau et cursus scolaire. Généralement les candidats à ces spécialités proviennent des classes de 5e de transition ou de 4e pratique. Encore est-il dérisoire de parler de "Candidats" quand l'orientation est déterminée en conseil d'orientation par le niveau scolaire ou par l'échec. Les plus faibles seront orientés vers le Bâtiment, au-dessus vers nos sections.

Ainsi pour le CAP en trois ans, en CET, au terme d'une première année de tronc commun (mécanique, chaudronnerie, soudure), s'opère la sélection suivante :

1° mécanique, 2e chaudronnerie, 3e soudure. Pour ne pas parler de ceux qui abandonnent.

(1) Nous n'avons ici la place que de renvoyer à la lecture de la présentation de l'échantillon faite sommairement au début de cet article.

(2) Dans les cinq CET étudiés et dans nos sections : ouvriers 66,6%, catégories supérieures 0,2%.

- proches enfin par le type d'activités de la branche à laquelle ces spécialités appartiennent, par l'image dévalorisante qui s'attache à ces métiers (bruits, salissures, etc...).

Comment expliquer alors l'existence de la hiérarchie qui s'instaure entre ces deux spécialités dès le CET et comment se traduit-elle ?

Selon un discours généralement admis, la chaudronnerie suppose une certaine capacité d'abstraction inhérente au traçage. Il importe -pour la produire- d'appréhender un volume sous deux dimensions à la fois ; ce qui entraîne une série d'opérations : 1°) abstraire (plan, dessin, appréhension et projection d'un volume dans l'espace) ;

2°) inscrire l'abstraction sur la feuille de métal : traçage
3°) produire un volume et pour cela aussi "sentir" le métal : couper, plier, former, parfois souder.

Autant d'exigences qui requièrent, outre un enseignement pratique, l'acquisition de connaissances générales, mathématiques et géométriques notamment.

Rien de comparable dans la technique du soudage. Moins qu'un "métier" la soudure est un "coup de patte" qui demande un apprentissage basé sur la répétition intensive de gestes quasi-identiques ou qui ne diffèrent que selon les techniques et matériaux utilisés ou selon les positions du soudeur. Elle apparaît aussi comme superfétatoire, bonne ou mauvaise conscience du système éducatif, objet de critiques du système productif, car elle entraîne un affaiblissement du "training".

La sélection opérée au CES ou en 2ème année de CET trouve dans ces différences sa justification.

A cette sélection correspond pour chacune de ces sections un programme, un développement des connaissances et des savoirs-faire qui rendent étanches les formations entre elles et impossible ou très difficile

le transfert de ces connaissances. Si l'on a rencontré au cours de nos enquêtes des chaudronniers diplômés d'un CAP ayant acquis par la suite un CAP de soudure, le cas inverse ne n'est jamais présenté.

Le cloisonnement des formations est renforcé par l'abstraction de la démarche pédagogique de nature essentiellement déductive. L'étude des techniques, des matériaux même précède souvent et prime leur maniement. Les programmes officiels des CAP font appel à des notions fréquemment abstraites dont l'élève n'aura pas toujours pu vérifier expérimentalement la logique. Lorsque l'expérimentation a lieu elle ne s'inscrit pas toujours dans un processus pédagogique cohérent ; de plus elle découpe parfois elle-même la nature ou le champ du problème donné. Il est ainsi difficile à l'élève d'opérer lui-même les connexions, d'appréhender la saisie globale des cas à traiter. Une telle démarche est inscrite dans la répartition des cours d'enseignement général et théorique, dans le découpage de 50 minutes d'une classe à l'autre. *"De 50 minutes en 50 minutes l'élève n'a que le temps de découvrir qu'il ne sait rien"* (un directeur de CET). Pareille pédagogie développe une attitude d'échec en maintenant constamment un savoir à distance de l'élève. C'est ce que Grignon appelle la *"pédagogie de l'illusion"* (1).

D'illusions les soudeurs ne sauraient guère en avoir tant leur formation orientée principalement vers le *"coup de baguette"* les met à l'écart de tout transfert ou acquisition de nouvelles connaissances. Ainsi d'après l'enquête SEIS de l'Education Nationale pour l'année 1973-74 le taux des soudeurs poursuivant leurs études au terme des trois années de CET soit en 2e TS soit vers un second CAP est de 0,3%. Les chaudronniers qui pourraient prétendre à plus d'ambition ne devraient pas nourrir trop d'illusions, bien que supérieur, leur taux n'étant que de 4,9%.

2°) Une structure productive sélective et déqualifiante

2.1. Usage et reconnaissance de la formation initiale

Depuis l'accord national de la Métallurgie signé le 21 juillet 1975 on pourrait penser que les titulaires d'une formation bénéficient d'une garantie de classification qu'ils ne possédaient pas jusqu'alors.

(1) in L'Ordre des Choses, Ed. de Minuit, 1971, p. 233.

Cet accord se base sur les niveaux définis par l'Education Nationale, soit le niveau V pour ce qui concerne la présente étude. Dans sa compréhension du niveau V, l'Education Nationale inclut des formations qui sont hétérogènes. Elle admet que les diplômes sanctionnant des filières courtes, tel FPA (6 à 8 mois) et CFA (2 ans) soient équivalents au CAP en 3 ans acquis au CET. Elle anticipe de ce fait la dévalorisation opérée par le système productif d'une formation qui délivre enseignement général et théorique et elle donne une prime à la formation pratique, type FPA, qui requiert une expérience professionnelle préalable quelle que soit la spécialité exercée.

Aussi est-il logique que l'accord national de la Métallurgie accorde la même classification (P.1) aux diverses formations comprises dans le niveau V de l'Education Nationale.

Le patronat a su saisir l'ouverture inscrite dans la nomenclature de l'Education Nationale. Deux dérogations aux garanties contenues dans l'accord en limitent la portée :

- 1°) que les fonctions auxquelles "doit accéder" le titulaire du diplôme soient "disponibles" ;
- 2°) "*à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation le titulaire ait fait la preuve de ses capacités à cet effet*" (article 6).

Sous la précision relative une grande indétermination demeure qui confère à l'employeur une marge d'interprétation et de décision dans l'affectation à un poste de travail et à un échelon.

De fait nous avons observé une grande souplesse de comportement par rapport à la convention, des politiques d'embauche opposées, des statuts différents selon qu'il s'agisse de chaudronniers ou de soudeurs.

Statut semi-protégé du CAP de chaudronnerie.

A l'égard du CAP on peut distinguer deux groupes :

1°) Trois sur six de nos entreprises, affirment leur préférence pour les titulaires de CAP, "*car ils sont tout de même parmi nos meilleurs éléments*". L'une d'elles soumet à l'épreuve d'une période probatoire de six mois les diplômés et de 18 mois les non-diplômés. A la fin de cet essai ces derniers seront affectés à un poste de monteur ou de soudeur.

2°) Les trois autres entreprises ont des politiques opposées au premier groupe :

- Pour la première (effectif 250) le CAP de chaudronnier est "*presque rigoureusement inutilisable*" en raison d'une méthode de travail "*différente, mais contradictoire avec celle en usage dans l'entreprise*". Les meilleurs, parmi les titulaires de CAP, parviendraient à "*émerger*" seulement après 25 ans. Aussi cette entreprise préfère-t-elle embaucher des chaudronniers issus de F.P.A. ou des compagnons du devoir (1).

- Dans la deuxième entreprise (effectif 570) 80% des jeunes embauchés ces cinq dernières années n'ont pas le CAP. Sous la pression de la maîtrise les titulaires de CAP sont délibérément écartés. Sont recherchés en revanche les jeunes qui ont échoué à leur CAP. Ainsi ces jeunes non seulement acquièrent une meilleure qualification mais ils sont "*plus souples, plus disciplinés, plus obéissants*" que les diplômés des CET. (propos de Contremaîtres rapportés par le Chef du Personnel).

- La troisième (effectif 5900) -pour se libérer des contraintes de l'Education Nationale et de "*programmes inadaptés*"- a transformé son propre CET en CFA et développe des formations plus courtes.

Malgré les critiques faites au CAP de chaudronnerie on ne saurait passer sous silence la volonté de certains employeurs d'éviter ainsi l'obligation qui leur est faite par la convention nationale de classer P.1 le titulaire d'un CAP au terme de l'essai de six mois.

(1) Il existe des liens étroits entre l'ASFEM et Les Compagnons du devoir.

Par ailleurs quelque soit le bien-fondé de ces critiques, il apparaît aux dires de l'encadrement des entreprises du Ier groupe que les titulaires du CAP, notamment acquis en CET, ont une ouverture d'esprit, une capacité d'analyse plus grandes que les non-titulaires. "Il faudra 3 ou 4 ans à un gars sortant de CET avec un CAP pour être à l'aise. Cependant, il sait ce qu'il fait, alors que les autres s'en tirent par la routine". (Contremaître).

Les entretiens réalisés avec de jeunes ouvriers dans trois des entreprises observées initialement, dont deux du premier groupe et un du deuxième, confirment le jugement de ce contremaître. Sur 18 jeunes (8 employés comme chaudronniers, 4 comme soudeurs et 6 considérés comme mixtes) sept -des chaudronniers exclusivement- ont un CAP. Six d'entre eux ont un niveau d'étude antérieur au CAP correspondant à la 3e et au-dessus. Presque tous présentent un profil de carrière positif. A l'exception d'un seul diplômé, les 6 autres cumulent un autre CAP (de traçeur, de dessinateur) voire un BP de chaudronnier, soit ont entrepris des cours pour passer un CAP complémentaire ou un BP.

Ces données manifestent l'importance à la fois du diplôme et de la formation générale délivrée en CET. Elles sont corroborées doublement par les entretiens de jeunes des entreprises du Ier groupe ainsi que par ceux appartenant au 2e groupe embauchés en raison de leur absence de diplôme :

"J'ai des bases, ça ne se perd jamais. C'est le positif du CET. Si dans quelques années on me proposait de devenir chef d'équipe et que cela suppose un stage de traçage, je le ferais. Je bûcherais dur pour y arriver. Il faut des bases pour arriver. Quand on démarre très bas, OS1, ça n'en finit plus ; il faut tout apprendre. Dans une usine, pour les gars qui n'ont rien, impossible d'apprendre ou alors peut être, chez un petit patron" (P.1 21 ans, CAP de chaudronnier et CAP de soudure).

Même appréciation chez un ouvrier de 35 ans, 2 CAP, un BP, 2 ans dans l'entreprise :

"l'école fournit les bases théoriques indispensables pour l'emploi de traceur. Le traçage ne peut pas s'acquérir sur le tas. Elle permet de suivre l'évolution des techniques".

Si on retient dans le deuxième groupe d'entreprises les jeunes qui ont échoué au CAP de chaudronnerie -tout en exerçant dans leur spécialité- deux sur trois ont éprouvé échecs et difficultés dès l'école primaire en raison de maladie et de situation familiale délicate. Dans le même mouvement, revanche sur l'échec scolaire, ils valorisent les méthodes empiriques utilisées dans l'entreprise et discréditent les méthodes théoriques pratiquées à l'école. Discrédit qui réhabilite le jeune à ses propres yeux et aux yeux de son entourage. Tous ne sont pas dupes de cette image : "Si j'avais eu le CAP, je n'aurais pas été embauché ..., ils auraient été obligés de me prendre P.1 Il n'y a que par les diplômés qu'on peut être augmenté" (19 ans, veut passer son CAP durant son service). Tel autre a réussi à passer son CAP en cours d'emploi.

A contrario, chez ceux qui ont bien intégré la politique et la pédagogie de l'entreprise, laquelle les a indubitablement valorisés et relativement qualifiés, n'émerge aucune demande de formation en cours d'emploi. Néanmoins percevant la fragilité de leur branche (réparation navale) et par là même de leur statut ils émettent l'éventualité de stages en cas de crise aiguë.

Contrairement aux apparences, ces entreprises procèdent à une sélection non moins rigoureuse que celles du 1er groupe (par le diplôme) : Capacités manuelles et intellectuelles, désir de travailler sont testés au préalable ; l'embauche se fait souvent par relations et par les chefs d'Equipes ou contre-maitres. L'échec scolaire est le plus souvent dû à des causes accidentelles mais il a pour effet de lier le jeune à l'entreprise, à laquelle il est redevable de son emploi, de sa formation et d'une promotion inespérée.

La contre-partie se laisse aisément deviner : dépendance très forte envers l'entreprise : psychologique, hiérarchique, économique ; vulnérabilité en cas de crises : conflits personnels, conflits sociaux, licenciements économiques.

Statut déprotégé du CAP de soudeur

Pour prétendre à un emploi de soudeur il convient de ne pas avoir de CAP. Cette assertion est à peine forcée. Elle résulte de plusieurs causes :

- faiblesse du niveau scolaire, orientation négative vers la spécialité ; corrélativement une formation ou enseignement général et théorique sont les parents pauvres. Bien que déjà jugée excessive et inutile par la profession. Dégoût

- formation pratique en atelier jugée insuffisante par les employeurs. Techniques de soudure utilisées obsolètes.
- capacité d'attention, maîtrise de la baguette, performance physique requise pour la soudure "*en toutes positions*".

qui excèdent les possibilités d'un jeune de 14 à 16 ans.

Aussi les entreprises préfèrent-elles former elles-mêmes leurs soudeurs -cas de 3 entreprises sur six. L'embauche s'effectue sans considération de la formation initiale en sortant, par exemple, des fiches d'offre de l'ANPE, des jeunes de 22-23 ans "*qui ont un peu raté leur carrière, qui en ont assez et veulent s'en sortir. Leur motivation est de ce fait supérieure à celles de jeunes venant directement d'un CET*".

D'autres font appel aux soudeurs formés par l'AFPA.

Si la formation initiale, la possession d'un CAP ne confèrent par eux-mêmes aucune assurance d'emploi et de chances de promotion, en revanche le soudeur qualifié est recherché et jouit d'une surclassification et d'un salaire plus élevé relativement au chaudronnier.

2.2. - Division du travail et déqualification

1°) Dévalorisation de la qualification des chaudronniers

Une évolution relativement récente cloisonne le titulaire d'un CAP dans une tâche parcellaire. Cette évolution dépend de la taille de l'entreprise, de la modification de ses marchés qui l'amène à fabriquer des types de produits nouveaux et plus complexes. En conséquence cela entraîne à développer bureaux d'études et de méthodes, pour maîtriser une technologie avancée. Ce qui se traduit par une division du travail jusqu'alors inconnue de ces moyennes entreprises et le recours à des techniciens diplômés d'un BTS ou d'un DUT. Ceux-ci sont aptes aux nouvelles méthodes de travail et de planification. En revanche, faute d'une bonne connaissance pratique de l'atelier, ils ont une démarche qui rend difficile la communication avec l'exécutant. Cela ne se produisait pas lorsque le dessinateur provenait de l'atelier, "*il connaissait tout de haut en bas, il savait tout ce qui se*

fera sur une pièce". Ce type d'homme, à l'aise dans une tâche unitaire, se trouve, par contre, diminué face à une tâche devenue parcellaire.

La présence de BTS et DUT peut entraîner dans certaines entreprises une division du travail sur-imposée en raison de leur "mauvaise" qualification en dessin. "Les enseignants de dessin n'ont sans doute pas ou presque pas de formation pratique", selon le responsable de formation d'une entreprise. Pour ce dernier la démarche d'analyse du dessin type BTS est "une analyse des fonctions et non pas de création d'un besoin. D'où un problème pour les pièces unitaires : comment les créer, ne faudrait-il pas faire appel à des "sociétés d'engineering" pour leur conception ? ". L'évolution présente conduit ainsi ces petites et moyennes entreprises à sortir conception et dessin de l'entreprise en faisant appel à des services extérieurs; les BTS, DUT sont alors chargés des méthodes, c'est-à-dire de l'application et exécution par l'atelier.

Si pareille division du travail est en usage depuis longtemps dans les grandes entreprises, son apparition récente dans les entreprises petites et moyennes rend plus difficile la mobilité professionnelle des chaudronniers.

Sans nier le poids des contraintes technologiques, amplifié par l'évolution des techniques et des coûts (fabrication de grosses pièces plus complexes en chaudronnerie, exigences croissantes en matière de fiabilité), il convient de s'interroger au sujet de son caractère déterminant sur l'organisation du travail.

"Les difficultés auxquelles on se heurte de toutes parts, nous disait un moniteur de chaudronnerie, viennent des entreprises elles-mêmes, de par la division du travail qu'elles ont opérée. Ainsi un chaudronnier-traceur oubliera tout du traçage en ne faisant que des pliages de tôle. Autre exemple : on donne à un chaudronnier un rectangle à faire qui a été dessiné par un bureau d'études et tracé par lui. Ceci est doublement improductif, parce que pour tracer un rectangle un bureau d'études ne se justifie pas, ensuite parce qu'on déqualifie un chaudronnier et on l'abêtit. Le bureau d'études est un cercle vicieux parce qu'il parcellise et ne qualifie pas".

L'illustration en est donnée par ces chaudronniers et soudeurs envoyés par leur entreprise à l'AFPA faire un stage dans leur métier d'origine parce qu'ils ne le connaissent plus. Effet boomerang, cercle vicieux, s'il en est, puisque la formation qu'ils recevront est marquée par cette dévaluation de la qualification, voire orientée vers "l'adaptation" à une tâche parcellisée.

Témoignage identique d'un jeune chaudronnier, monteur dans une entreprise de pointe (21 ans, CAP de chaudronnerie et de traçage) : *"J'ai perdu les notions de mathématiques modernes. Je ne fais plus de traçage. Pour faire un traçage tout simple je mettrais deux fois plus de temps qu'au CET"*.

Un autre - 35 ans, CAP et BP de chaudronnerie, CAP de traçage - : *"les capacités en dessin sont inutilisées ou presque"*.

2°) Dévalorisation et étroitesse de la qualification du soudeur

Le phénomène est plus manifeste en soudure et cependant moins évident en raison de la prégnance des facteurs technologiques qui semblent, là plus qu'ailleurs, imposer leur détermination. L'entreprise définit très étroitement le poste et la formation du soudeur, de même que l'école en écho et conformément à des principes de sélection, de cloisonnement des compétences et des programmes limite la formation du soudeur à un profil unique et plafonné. Invoquant des impératifs technologiques certains, l'entreprise fait appel à des ingénieurs soudeurs (diplômés BTS ou DUT pour la plupart) afin de satisfaire aux nouveaux procédés techniques, aux nouvelles normes de contrôle, et de pallier en même temps aux carences de ses meilleurs soudeurs en matière de conception et d'innovation. Dès lors comment imaginer une pédagogie différente pour les soudeurs que celle de l'acquisition au plus haut niveau du "coup de patte", comment instaurer une formation polyvalente, et à quoi bon ? La boucle se referme. Niveau scolaire, formation professionnelle, évolution des procédés, l'impasse pédagogique semble totale, au-delà l'impasse qualificationnelle aussi. Seule compensation, la sur-classification des

meilleurs. A l'un, l'ouvrier soudeur, le faire, "la touche" sans le savoir, à l'autre, l'ingénieur soudeur, la découverte, l'analyse, le faire - savoir sans le savoir faire. Exemple à cet égard la réflexion d'un responsable de l'ASFEM : "Le métier de chaudronnier peut supporter que les sous-officiers ou même certains officiers sortent du rang ; chez les soudeurs il faut avoir fait St-Cyr".

3°) Nivellement des qualifications

L'analyse précédente s'appuie essentiellement sur les enquêtes faites au sein des Etablissements de formation et des entreprises ainsi que sur l'enquête réalisée auprès de 18 jeunes ouvriers.

Ces entreprises sont de tailles moyenne et grande et les ouvriers interviewés n'ont pas dans l'ensemble un avenir immédiat précaire. Aussi le champ d'analyse constitué a pour caractéristique d'aborder certains aspects structurels de la déqualification ouvrière, telle qu'elle résulte de relations déjà longues entre Système Educatif et Système Productif (1).

Il n'en va pas de même lorsque l'on considère les résultats de notre enquête auprès des 19 jeunes sortis des CET ces trois dernières années.

REPARTITION PAR SPECIALITE ET DIPLOME

Diplôme Spécialité	CAP complet	CAP pratique seulement	Sans CAP	TOTAL
. Chaudronniers	5	2	9	16
. Soudeurs	1	-	2	3
ENSEMBLE	6	2	11	19

(1) Cf. B. Fourcade et Y. de Ricaud, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi : "La confrontation des stratégies patronales et des pouvoirs publics au sein de l'Enseignement Technique", Toulouse, mai 78.

En décembre 1978, 3 diplômés sur les 6 avaient un emploi, un seul pouvait être considéré comme qualifié et stable.

Parmi les 13 non-diplômés, 3 étaient en chômage, un en FPA. La moitié des 8 emplois étaient intérimaires, un seul connaît une réelle stabilité.

Déjà précaire pour les raisons indiquées, le statut des diplômés se trouve plus encore fragilisé par la crise économique qui occulte la plupart des différences et nivelle vers le bas des situations individuelles : quelque soit leur âge et leur spécialité de formation, qu'ils soient ou non titulaires de CAP, les jeunes issus du CET de Métallurgie des Bouches-du-Rhône ces trois dernières années semblent connaître de graves difficultés d'insertion professionnelle. Une analyse rapide des 21 questionnaires de l'enquête CEREQ niveau V portant sur des chaudronniers et soudeurs issus des CET des BdR (en 1975) confirme ce nivellement.

On constate même un chômage légèrement supérieur parmi les diplômés avec cependant un taux plus important d'emplois non qualifiés (manutentionnaires) parmi les non-diplômés.

Ceci s'explique par le refus des titulaires de CAP de brader leur diplôme face à l'utilisation abusive de la dérogation de la convention collective par nombre d'employeurs qui usent de l'offre excédentaire d'emplois à leur profit.

Un autre élément d'importance est l'ampleur prise à l'occasion de la crise par les demandes de travail intérimaire. Tâches déqualifiantes pour la plupart, elles sont, chez nombre de jeunes issus de CET que nous avons rencontrés, souvent le seul recours au chômage, tout au moins avant le service militaire, et, semble-t-il, aussi après. (1)

4°) "Effet localité", incidence sur la déqualification

Les 37 entretiens que nous avons effectués auprès des jeunes issus de CET et des jeunes travaillant dans les entreprises observées antérieurement ont mis en évidence de façon très forte l'étroite imbrication qui existe entre les itinéraires scolaires et professionnels

(1) Cependant nous n'avons pas pu en juger vraiment n'ayant pas testé l'effet âge et conjoncture.

des individus et les structures scolaires, sociales et productives locales.

Ce que l'on pourrait appeler un "effet localité" apparaît à travers la correspondance quasi systématique entre le lieu de naissance, le lieu de scolarité et le lieu d'emploi ; le dit lieu couvrant une aire de quelques Km² seulement.

Lorsqu'à Port de Bouc, notamment, la dépendance croissante des activités industrielles traditionnelles, le développement de la sous-traitance et de l'intérim, l'existence d'un seul CET délivrant des formations presque exclusivement métallurgiques et qui évolue vers l'isolement, cumulent leurs effets négatifs, on peut parler pour les jeunes de cette cité d'un "effet ghetto".

Cette rigidité géographique nous semble résulter de la faible diversification des structures sociales, scolaires et productives de la plupart des lieux étudiés.

C O N C L U S I O N

On reviendra en conclusion sur quelques uns des éléments abordés dans ces enquêtes afin de dégager la pertinence de la notion d'interaction pour l'étude du rapport formation-emploi considéré sous l'angle des qualifications ouvrières.

Hiérarchie des filières, hiérarchie des emplois s'engendrent l'un l'autre.

C'est bien ce double mouvement que nous avons tenté constamment d'opérer dans cette étude même si nous avons dû le disjoindre pour commodités d'analyse.

L'orientation vers les formations de chaudronnerie et de soudure s'effectue, avons-nous dit, de façon négative. Dans cette orientation, plusieurs facteurs interfèrent et se renforcent. L'offre d'éducation se porte prioritairement vers les métiers estimés plus presti-

gieux. A l'établissement de cette hiérarchie, l'école aussi bien que l'entreprise participent. L'institution scolaire -c'est-à-dire élèves, parents, éducateurs- y contribue par la dichotomie qu'elle introduit entre disciplines intellectuelles et manuelles, par l'avantage et l'estime qu'elle confère à l'enseignement général et théorique ("habitus culturel"). Cette dichotomie, manifeste ou latente depuis les premières années de scolarisation, prend effet au moment de l'orientation vers les filières techniques où se dirigent (sont dirigés) en majorité les élèves issus de familles ouvrières.

L'entreprise y contribue également de par l'image des métiers qu'elle fournit à la population scolaire ou telle que celle-ci se la représente. Composent cette image : la pénibilité des travaux (bruit, salissures, conditions des chantiers), la faiblesse relative des salaires, la difficulté d'accès aux promotions, le fort pourcentage de Maghrébins. Là où ceux-ci sont scolarisés (1) s'opère chez les élèves et les parents français une corrélation entre leur présence et la déqualification du métier et du poste auxquels leur formation prépare ; la promotion des uns est traduite comme dégradation socio-professionnelles par les autres.

Ainsi, l'entreprise pénètre-t-elle l'école en amont de la formation, à rebours, pourrait-on dire, et développe une socialisation de la qualification qui précède l'acquisition de son apprentissage.

Par ailleurs le système éducatif, et le système de formation professionnelle (AFPA, entre autres) anticipent sur les cloisonnements, les hiérarchies des qualifications et des tâches, produits par le système productif mais qui pour une part résultent aussi de lui. Héritier et agent de l'orientation négative, le système éducatif renforce les cloisonnements entre filières et entre qualifications.

Témoins les filières de chaudronniers et de soudeurs qui sont l'objet d'une double déqualification. L'une, en amont de la formation professionnelle par le biais d'une sélection et orientation négatives en 5e, 4e, l'autre, en aval de la formation professionnelle reçue, par la création de nouvelles filières techniques : BTS, DUT.

Produits du système scolaire, les BTS, DUT n'ont pas une incidence que dans le système productif, mais influent sur l'école elle-même, sur les CET en particulier. La venue récente de ces diplômés dans

(1) Tel CET a jusqu'à 40% de Maghrébins en chaudronnerie et en soudure.

le corps enseignant et dans l'entreprise exerce une double action opposée ou contradictoire.

1°) Elle renforce l'aspect théorique de la formation de base au risque de la dévaluer doublement ; elle affaiblit la capacité expérimentale de l'élève renforçant l'indétermination qui caractérise déjà le diplôme, indétermination qui sera ^{progressivement} levée par l'entreprise selon ses critères propres, sans pour autant lui donner les moyens théoriques et la capacité sociale suffisants pour lui permettre l'accès ultérieur à des tâches de conception (Bureau d'Etudes, méthodes, etc...) et à des postes de responsabilité.

2°) Cette tendance pédagogique coïncide avec l'arrivée sur le marché de l'emploi de ces mêmes diplômés qui s'insèrent dans la division du travail existant dans le système productif et l'accroissent.

Il s'opère de cette manière une interaction surprenante de prime abord, à savoir qu'un marché du travail dit qualifié et protégé, effectue une surenchère à la hausse ou au cumul des diplômes, alors qu'un marché du travail peu qualifié et déprotégé se voit l'objet d'une concurrence à la baisse ou à l'absence de diplôme.

Nous avons relevé ce dernier aspect précédemment :

- préférence en certains cas pour des "ratés" du système scolaire, désireux de s'en sortir et plus motivés que des diplômés (CAP de chaudronnerie, affichant des prétentions en matière de compétence et de salaire (P.1).

Le diplôme apparaît ainsi revêtir deux dimensions : l'une formalisée, qui signifie un niveau de connaissance et de savoir-faire ; l'autre, informelle, qui désigne le diplôme comme production sociale, générateur d'effets sociaux dans l'entreprise. Ces deux dimensions s'articulent l'une l'autre dans la reconnaissance ou non-reconnaissance du diplôme par l'entreprise sans qu'il soit toujours possible de distinguer laquelle influe le plus à l'embauche. Nous avons vu que cette ambiguïté est latente dans le texte de la convention collective nationale de la métallurgie.

Pour ces motifs, le diplôme ainsi que la reconnaissance dont il est ou n'est pas l'objet, se situent dans notre étude à la charnière des espaces de socialisation et d'organisation où système éducatif

et système productif s'articulent l'un l'autre, où se nouent leur interdépendance.

Ce rôle charnière attribué au diplôme est comparable à la fonction emblématique que P. Bourdieu et L. Boltanski confèrent au titre. Nous sommes proches et distants de leur perspective, lorsqu'ils écrivent : "*c'est à condition de construire, par une analyse des structures objective, le lieu où s'engendrent pratiquement les stratégies que l'on peut échapper à l'irréalité de l'articulation théoréticiste des instances en même temps qu'à l'abstraction hyperempiriste des descriptions interactionnistes qui, sous apparence de revenir aux choses elles-mêmes, mettent entre parenthèses les conditions structurales, donc le sens véritable des stratégies analysées*" (1). Il n'est pas question de discuter ici cet intéressant article. On se contentera de souligner que c'est bien par l'analyse des structures objectives des instances qu'on a fait émerger la notion de qualification, le diplôme comme lieu symbolique (2) non seulement d'un rapport ou de l'articulation de choses (3) mais de stratégies individuelles et collectives et ^{d'un} espace de production sociale. Il est évident pour nous que ces "choses" sont des phénomènes et, partant, résultent de lieux, d'enjeux qui sont situés ailleurs, qui se déroulent dans un espace dont celui de la qualification n'est que le repère et le signe.

Si cette étude n'aborde pas pour elle-même la question des stratégies ce n'est donc pas parce qu'elle en ignore la réalité et le poids ni pour faire de "l'interaction" une théorie dans laquelle l'engendrement de l'un par l'autre se résoudrait finalement en une circularité tautologique, à la production du même. Mais ce parti-pris

-
- (1) Dans *Actes*, mars 75, n°2, p. 100, "Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction", p.....
- (2) Nous employons le mot ici pour la première fois, à dessin de signifier le sens de prolongements nécessaires à cet article.
- (3) Effectivement aussi abstraites à un certain niveau que les 2 systèmes en question.

de procéder d'abord à l'analyse des structures, de relever leur interdépendance s'est voulu tel pour éviter le risque téléologique.

La meilleure connaissance des rapports entre systèmes peut permettre de situer plus valablement les conditions de production ou de reproduction des hiérarchies et de dégager le sens des stratégies qui les construisent.

Olivier de Fontmagne - Catherine Marry.