

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 36 (2010)

Heft: 1

Artikel: Devenir mécanicien : affiliation et désaffiliation des apprentis aux
métiers de la mécanique automobile

Autor: Moreau, Gilles

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814883>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 22.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Devenir mécanicien. Affiliation et désaffiliation des apprentis aux métiers de la mécanique automobile

Gilles Moreau

En France, la formation professionnelle initiale de niveau inférieur ou égal au baccalauréat est caractérisée par la co-existence de deux dispositifs tendanciellement concurrents : la voie scolaire (lycée professionnel) et la voie salariée (apprentissage en entreprise). La première, longtemps soutenue par l'Etat, est aujourd'hui contestée par un soutien actif des pouvoirs publics à la seconde (Moreau, 2002).

Dans les métiers de la mécanique automobile¹, les jeunes se répartissent à égalité entre ces deux systèmes de formation. Néanmoins, alors que l'apprentissage en entreprise gagne du terrain dans tous les domaines d'activité depuis les années 1990, il est en stagnation, voire en déclin, dans le secteur de l'automobile. On constate par ailleurs « une évaporation » des jeunes apprentis mécaniciens : une partie d'entre eux ne restent pas dans les métiers de l'automobile à l'issue de leur formation. De plus, le secteur de la mécanique connaît une difficulté croissante à former des jeunes hautement qualifiés, de niveau IV².

L'analyse de cette situation pourrait se faire selon des modes d'interprétations classiques, en termes de recrutement, de qualification ou encore d'adéquation entre l'offre de formation et la demande des entreprises (Lechaux, 1984). Ce n'est pas le chemin suivi ici. En effet, une longue expérience de recherche auprès des apprentis (Moreau, 2003) conduit à penser que les lectures socio-économiques de la formation et du marché du travail entretiennent un angle mort de la connaissance : celui de l'appropriation différenciée par les jeunes du métier qu'ils apprennent. Appropriation technique, bien sûr, mais surtout mentale : rien n'indique en effet que les jeunes apprentis, porteurs de valeurs et de représentations spécifiques, vivent leur expérience apprentie de façon homogène. L'unité de statut ne suffit pas à garantir l'unification des visons du monde. Suivant leur socialisation, leurs « états physiques et mentaux », pour reprendre la vieille formulation d'Emile Durkheim, ou encore suivant leur *habitus* (Bourdieu, 1979) ou leur *ethos* (Hoggart, 1970), ils engagent dans leur formation des rapports au métier, à l'emploi et au niveau de formation qui ne sont pas réductibles aux savoir-faire professionnels et qui peuvent les conduire à adopter des

* Université de Poitiers (France)

1 L'expression « métiers de la mécanique automobile » désigne les métiers de l'entretien et de la réparation des véhicules : carrosserie, peinture et dépannage de véhicules particuliers ou industriels ou encore de cycles et motos, à l'exclusion de la vente.

2 Le niveau IV désigne, dans la nomenclature française du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), le second niveau de la hiérarchie des diplômes professionnels, après le CAP et le BEP qui en constituent le niveau initial, dit niveau V. Pour une présentation complète de cette nomenclature : <http://www.cereq.fr>

attitudes variables face au métier appris : vocation, adhésion, distanciation ou rupture. D'où l'analyse proposée ici en termes d'affiliation et de désaffiliation : apprendre un métier c'est aussi se construire un rapport à ce métier et au marché de l'emploi dans lequel il s'inscrit. De ce point de vue, l'apprentissage en entreprise est un bon observatoire, voire un terrain « idéal-typique ». Les jeunes y apprennent en effet leur métier *in situ* et connaissent donc concrètement la réalité de leur destin professionnel et social. Sans aller jusqu'à mobiliser les théories d'Olivier Galland sur la socialisation d'expérimentation (1990), force est de constater que les articulations entre emploi, métier et niveau de formation se façonnent, se renforcent ou se défont à l'occasion de cette expérience empirique de formation en entreprise. Cette perspective n'est pas en soi nouvelle. Elle a déjà été développée dans les années 1960–1970 (Léon, 1965), mais a été depuis négligée au nom d'une vision trop strictement économiste de la relation formation/emploi.

Renverser ainsi la pente qui veut que les questions de formation, d'emploi ou de travail s'observent à travers les politiques économiques ou les politiques sectorielles de branche, ne résulte pas du seul plaisir de prendre un contre-pied. Cette posture a déjà montré ses vertus heuristiques lorsque « [d]es jeunes jugent le travail » (Devineau, 2006) ou à propos des formes d'adhésion à l'apprentissage en entreprise (Moreau, 2006)³. Elle sera à nouveau mobilisée ici pour tenter de comprendre le rapport au métier des apprentis mécaniciens du secteur de l'automobile.

Pour ce faire, un double dispositif a été mis en place : une enquête par questionnaires et une campagne d'entretiens auprès d'un échantillon « raisonné » de ces mêmes apprentis (*cf.* note méthodologique). Il visait d'une part à établir une sociographie des apprentis mécaniciens (Moreau, 2009) et d'autre part à réfléchir aux formes d'adhésion des jeunes aux métiers de la mécanique automobile. Seul ce dernier aspect sera développé ici. Après un bref état de la situation dans le secteur de l'automobile en France, seront exposées les différentes formes d'affiliation – forte, faible et distanciée – à ces métiers, accompagnées de portraits types. L'ensemble donnant corps à l'hypothèse de l'articulation entre rapport au métier et à l'emploi d'une part, et systèmes de valeurs d'autre part. Il en ressort nettement que synchronisme ou discordance des *habitus* construisent le type d'affiliation aux métiers de la mécanique automobile.

Note méthodologique

Cette recherche prend appui sur une enquête par questionnaires réalisée en 2005 auprès de 2002 apprentis en première année de formation dans le secteur de la mécanique, répartis sur l'ensemble du territoire français (18 centres de formation

3 Cette démarche a aussi ses limites : elle sur-dimensionne le point de vue des individus concernés par les dispositifs de formation, ici les apprentis.

d'apprentis (CFA) implantés en région parisienne, Pays de la Loire, Franche-Comté, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Limousin et Rhône-Alpes). Cette enquête, initiée et réalisée par l'Observatoire de l'ANFA^{a)}, a été préparée en collaboration avec des sociologues et offre toutes les garanties de rigueur nécessaires à ce type de projet. L'échantillon a ainsi été redressé compte tenu des effectifs attendus dans chaque diplôme et l'enquête a été construite pour mettre en place un suivi de cohorte (autorisation CNIL n° 1123089).

Du fait de cette dernière caractéristique, il était possible de disposer des coordonnées postales et téléphoniques des apprentis interrogés par questionnaires. Cet élément a donné corps à la suite de l'enquête. Après typologisation des résultats de l'enquête par questionnaires, notamment pour identifier les formes d'affiliation aux métiers de la mécanique automobile, une série d'entretiens approfondis (n = 30) a été réalisée en Pays de la Loire au cours de l'été 2007 à partir d'une population « témoin » issue des résultats de l'enquête par questionnaires, constituée ainsi en « échantillonnage raisonné » de la population initiale^{b)}.

L'ensemble de ce dispositif n'aurait pu être mis en place sans un conventionnement entre la MSH Ange Guépin (CNRS, Université de Nantes) et l'Observatoire de l'ANFA et sans le financement octroyé dans le cas d'un appel à recherches par la DGESCO^{c)} du ministère de l'Education nationale.

a) Association Nationale pour la Formation Automobile.

b) Le détail de la méthodologie mise en place est exposé *in* Moreau, 2009.

c) Direction générale de l'enseignement scolaire, sous-direction des formations professionnelles.

1 Le secteur de la mécanique automobile

Les métiers de l'automobile offrent au chercheur un terrain d'enquête aux vertus nombreuses. La première est historique : il s'agit de métiers qui ont une visibilité et une histoire sociale séculaires. Qui, hormis d'éternels piétons comme Jacques Roubaud (2006), n'a jamais été voir son garagiste ? Qui ne participe pas un jour ou l'autre aux 168 millions de déplacements automobiles qui s'opèrent en 24 heures dans les grandes villes françaises ? La seconde est sociale : le métier de mécanicien a longtemps été, et demeure, de par son lien à l'automobile, un métier valorisé par la jeunesse populaire masculine⁴.

Mais la principale raison est ailleurs : le secteur de la mécanique automobile est surtout un espace social qui a connu au cours des dernières décennies – pour ne pas

4 On ne dénombre que 1,2 % de filles parmi les 2002 apprentis interrogés. Cette écrasante domination masculine dans les métiers de l'automobile confirme la persistance d'une forte division sexuelle du travail. En termes de rapports sociaux de genre, cet article est donc davantage une contribution à la connaissance de la construction professionnelle du masculin qu'une comparaison entre les sexes.

dire toujours si on en croit François Bon (2001) – des transformations importantes. Du fait des changements incessants des modes de fonctionnement des moteurs et des modes de fabrication des automobiles, du fait de la place prépondérante de l'électronique, la réparation automobile s'est technicisée. En effet, le bricolage des pièces n'est plus guère à l'ordre du jour dans les garages. Ce sont aujourd'hui des instruments informatisés de contrôle, de diagnostic et de mesure qui indiquent à l'ouvrier les causes de la panne et les « blocs opératoires » qu'il convient de changer. Dans ces conditions, les savoir-faire se sont à la fois appauvris et enrichis : appauvris parce que l'initiative, les trouvailles, les tours de main et le savoir mécanique n'ont plus la même valeur dans l'atelier ; et enrichis parce que des compétences de lecture, de mesure et de diagnostic techniques sont désormais requises comme préalable à l'exercice de l'activité.

A cette transformation du métier, s'ajoute celle du secteur économique dont vient de rendre compte un rapport du Conseil économique et social, intitulé : *L'automobile française : une filière majeure en mutation* (Gardin, 2006). Même si cette publication ne porte pas uniquement sur l'activité de garagiste et inclut l'ensemble de la filière, du constructeur au réparateur en passant par le distributeur, il donne une bonne image des transformations en cours. Fort de 92 000 entreprises, le secteur de la distribution et des services de l'automobile français emploie 493 000 salariés et réalise un chiffre d'affaires de 114 milliards d'euros, soit, fait notable, un montant quasi équivalent à celui de l'industrie automobile et de l'ensemble de ses sous-traitants (*Ibidem*) ; mais il est confronté à des relations internes complexes dont un des enjeux est l'accès, pour les artisans et les réparateurs indépendants, aux informations techniques, codes de programmation et de réparation, et aides à l'équipement et à la formation. En effet, les constructeurs automobiles cherchent à capter et contrôler des réseaux de réparateurs en développant des processus et outillages spécifiques à leur marque, mettant ainsi le traditionnel artisan réparateur « multi-marques » en situation difficile. De plus, l'avenir du secteur est « hypothéqué » par des facteurs démographiques, technologiques et économiques. Ainsi le Conseil économique et social estime à 15 000 personnes le déficit de personnel qualifié, chiffre qui peut s'amplifier du fait des départs massifs à la retraite en cours ; de même, s'observe un décalage croissant entre l'évolution technologique et le niveau de compétence des personnels en place. On estime qu'à l'horizon 2012, 8 000 « très petites entreprises » des services de l'automobile pourraient disparaître en France, du fait de « l'accélération technologique qui rend caduque une large partie des connaissances de la population professionnelle » (*Ibidem*, p. 1–33).

La formation aux métiers de l'automobile se fait par trois voies : sous statut scolaire, par l'apprentissage salarié en entreprise ou sous contrat d'insertion. Cette dernière voie est surtout réservée à la préparation des Certificats de qualification professionnelle (CQP⁵). L'essentiel des entrées dans les métiers de l'automobile passe

5 Les CQP sont des certificats créés en 1987. Ils sont mis en place par les branches professionnelles

par la voie classique de la formation professionnelle initiale (lycée professionnel ou apprentissage salarié), et par une panoplie de diplômes qui balaie du niveau V au niveau II. On y trouve des CAP, des BEP, des mentions complémentaires⁶, des baccalauréats professionnels mais également un baccalauréat technologique, et, au niveau supérieur, des BTS⁷ et une licence professionnelle. Bien sûr le poids de chacun de ces diplômes n'est pas équivalent. En 2005/2006, sur 34 479 personnes entrant en formation pour un diplôme du secteur automobile, 25 159 (73 %) le font au niveau V. Le niveau IV réunit 7 849 jeunes, soit 22,8 % et les BTS sont 1 451, soit 4,2 %. La licence professionnelle, avec un flux d'entrée de 10 individus représente une proportion infinitésimale.

2 Trois modes d'affiliation aux métiers de la mécanique automobile

On retrouve chez les apprentis mécaniciens des traits caractéristiques de l'ensemble de la population apprenante (Moreau, 2003), comme un recrutement populaire (qui s'étirole quand le niveau de diplôme s'élève), un « désamour scolaire » très fort en niveau V, ou encore une hiérarchie endogène des métiers qui ici place la mécanique moto en « haut » et les véhicules industriels en « bas » (Moreau, 2009). Néanmoins, s'observe également chez les aspirants mécaniciens une multitude de « craquements » dans le rapport au métier. Ainsi, dans ce monde masculin qui clame une « passion » commune pour l'automobile, moult résultats de l'enquête montrent des variations suivant le profil des apprentis, notamment dans l'expression des satisfactions ou des insatisfactions face à l'exercice du métier. Les apprentis de baccalauréat professionnel font, par exemple, preuve d'un désenchantement et de mécontentements plus fréquents, mais attestent d'un attrait plus net pour le diagnostic et les connaissances technologiques qui rebutent une partie des CAP et des BEP. Ces derniers sont de leur côté très partagés sur « la mise à son compte »⁸ qui enthousiasme certains, mais que méprisent d'autres. Bref, bien des indices montrent que l'adhésion des apprentis mécaniciens aux métiers de l'automobile est protéiforme⁹.

D'où l'idée de mobiliser les notions d'affiliation et de désaffiliation, développées par Robert Castel, pour tenter de rendre compte de cette situation. Dans *Les métamorphoses de la question sociale* (1995), l'auteur discute l'analyse du marché du travail faite en termes d'inclusion et d'exclusion. Il oppose à ce dernier terme celui de

qui ont ainsi le pouvoir de déterminer des objectifs de qualification et d'en définir les principes et modalités de validation (Brucy, 1998 ; 2002). Suivant les branches, ces CQP prennent des formes hétérogènes avec des modèles plus ou moins proches des diplômes, mais qui dans tous les cas privilégient les savoirs directement utiles à la production (Veneau, 1999).

6 Les mentions complémentaires sont des diplômes de spécialisation en 1 an, qui se préparent après un CAP ou un BEP.

7 Brevet de technicien supérieur.

8 L'expression désigne en France le fait de devenir travailleur indépendant, non salarié.

9 On trouvera le détail de ces résultats in Moreau, 2009.

désaffiliation qu'il justifie par ses qualités heuristiques : d'une part, les configurations ne sont pas données une fois pour toutes et une crise économique peut empiéter sur l'intégration et alimenter la désaffiliation ; d'autre part, le système proposé (affiliation/désaffiliation) n'est pas statique, contrairement aux notions d'inclusion et d'exclusion qui placent les individus dans des « zones » mais n'éclairent pas les processus qui les font transiter de l'une à l'autre. Dit autrement, l'exclusion désigne un état, ou plutôt des états de privation, alors que la désaffiliation désigne l'aboutissement d'un processus qui n'entérine pas une rupture, mais retrace un parcours. Le choix de Robert Castel n'est pas une coquetterie de vocabulaire et c'est pour cela qu'il semblait parfaitement convenir ici. Le rapport au métier n'est bien évidemment pas un état, encore moins quelque chose de statique qui attribuerait une fois pour toutes un individu à son métier : il peut se modifier au fur et à mesure de la formation ou de l'expérience professionnelle. De même, le rapport au métier n'existe pas *ex nihilo* : il est le produit d'une trajectoire – de formation, mais aussi sociale –, de connaissances accumulées, de mentalités héritées, en un mot d'un processus (Piotet, 2002 ; Kalck, 2008).

Comment saisir cette affiliation dans le cas des apprentis mécaniciens ? L'enquête par questionnaires offre une première réponse. En effet, une analyse factorielle des correspondances mettant en relation les variables relatives au métier, à l'emploi et au niveau de diplôme¹⁰ dessinent trois espaces distincts qui se révèlent être trois modes d'affiliation aux métiers de la mécanique automobile.

L'analyse factorielle a pour vertu de prendre en compte simultanément plusieurs variables sur la base du calcul du Khi-deux. En ce sens, elle permet de dépasser les simples tableaux croisés qui induisent une lecture mono-causale. Se dégage ainsi un « espace de positions » qui expose des répulsions et des attractions, suivant que les indicateurs sont éloignés ou proches sur le graphe factoriel¹¹.

Sur l'analyse présentée ici (graphique 1), le premier espace, situé plutôt à l'est et au sud-est du graphique, regroupe les apprentis qui sont prêts à tout pour trouver du travail : intérim, chaîne, être payé au Smic¹². A leurs yeux, tous les moyens sont bons pour accéder au marché de l'emploi, y compris la reconversion professionnelle. Ces apprentis adhèrent peu au métier qu'ils apprennent : ils ne savent pas s'ils vont continuer en apprentissage ou se mettre à leur compte un jour, ont une image du

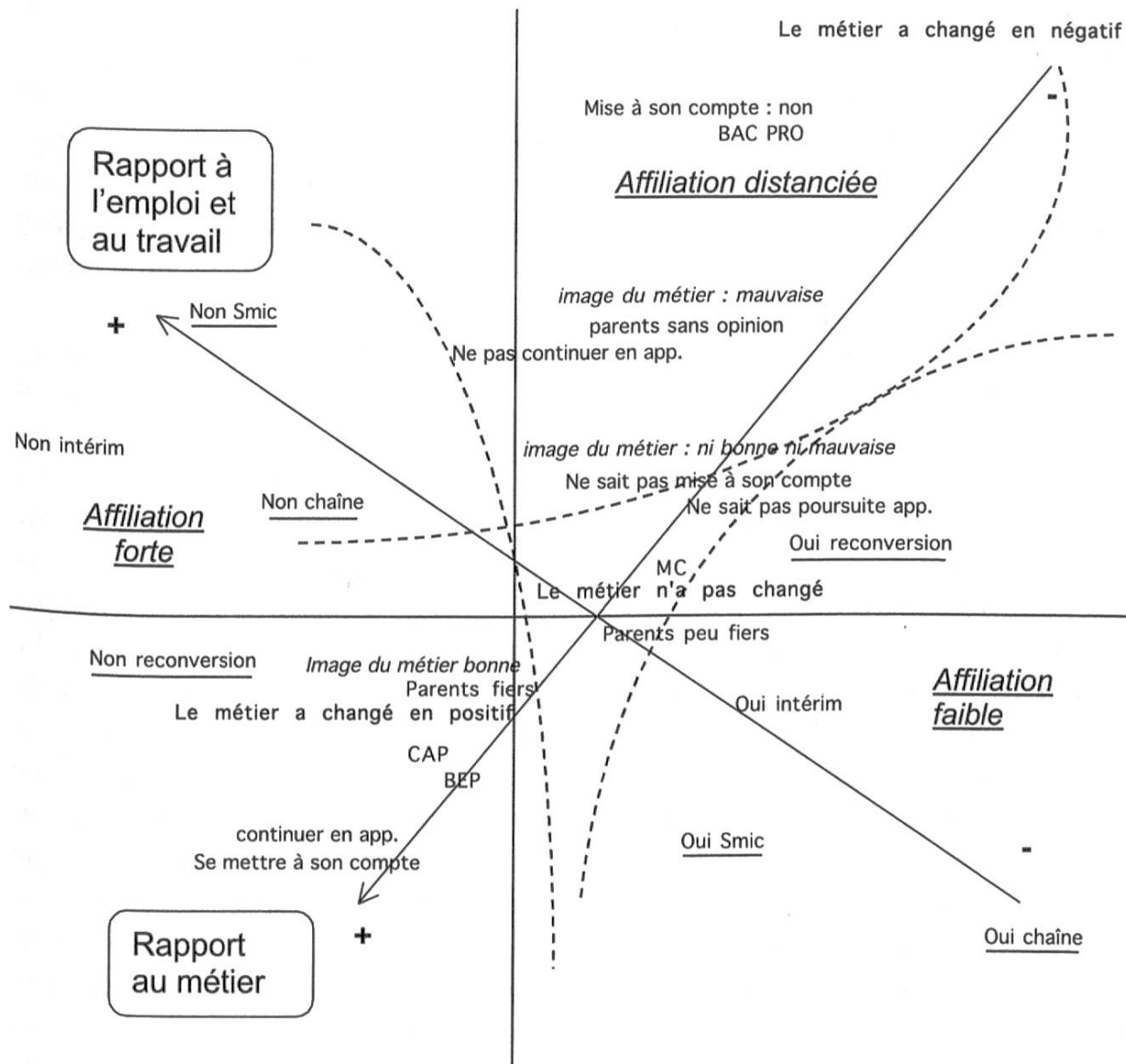
10 A savoir : diplôme, évolution de la perception du métier, appréciation du métier par les parents, projet de poursuite en apprentissage, et toute une série de données relatives au point de vue sur le marché de l'emploi et du travail : intérim, reconversion, travailler au Smic, travailler à la chaîne ou se mettre à son compte.

11 Le recours à l'analyse factorielle en sociologie a surtout été développé en France par Philippe Cibois. De cet auteur, on pourra lire : *L'analyse des données en sociologie*, Presses universitaires de France (1984) ou *L'analyse factorielle*, Presses universitaires de France (1983). Pour une approche plus succincte de l'analyse factorielle, on pourra aussi se reporter à Thierry Blöss, Michel Grossetti, *Introduction aux méthodes statistiques en sociologie*, Presses universitaires de France, 1999, chapitre III et à Olivier Martin, *L'analyse de données quantitatives*, Armand Colin, 2005, chapitre 4.

12 Salaire minimum appliqué en France.

métier ni bonne ni mauvaise et leurs parents sont peu fiers du métier qu'ils apprennent. Leur affiliation aux métiers de la mécanique est faible.

Graphique 1 Espace des affiliations aux métiers de la mécanique. Analyse factorielle des correspondances, 2005



Source : enquête ANFA, 2005. Inertie des deux premiers axes : 29,3 %. L'axe 1 (horizontal) oppose le fait de refuser l'intérim, la reconversion, le Smic et la chaîne à la position inverse. L'axe 2 (vertical) oppose les « bac pro », le refus du Smic et le fait ne pas vouloir se mettre à son compte et l'impression que le métier a changé en négatif au projet de poursuite d'apprentissage, de mise à son compte, à l'acceptation du Smic et de la chaîne. La variable « image du métier » (italique) est utilisée ici comme variable illustrative (ou supplémentaire). Le détail des données de cette analyse factorielle (contributions notamment) est accessible sur une annexe disponible sur le site <http://www.vet-sociology.de>

Les flèches et courbes ont été ajoutées sur le graphique par nous pour faciliter la lecture de l'espace des affiliations que révèle l'analyse factorielle des correspondances. Les flèches indiquent, du négatif au positif, respectivement le rapport à l'emploi et au travail et le rapport au métier. Les courbes dessinent les limites des trois types d'affiliation : faible à droite, forte à gauche et distanciée en haut.

Le second pôle, situé à l'opposé, vers l'ouest, est la face quasi inversée du précédent. Les apprentis qui s'y regroupent refusent une insertion sur le marché de l'emploi qui porterait les « stigmates » de l'ouvrier non qualifié (travailler à la chaîne, être payé au Smic), refusent l'intérim et surtout n'envisagent pas de se reconvertir pour trouver du travail. Ils sont dans la mécanique et comptent y rester pour le meilleur plutôt que pour le pire : le métier, à leurs yeux, a changé en positif, ils en ont une bonne image, ils veulent continuer en apprentissage et envisagent volontiers de se mettre à leur compte. Leurs parents sont d'ailleurs plutôt fiers du métier qu'ils apprennent. Leur affiliation aux métiers de la mécanique est forte.

Le troisième profil, situé au nord et nord-est, rassemble des apprentis qui pensent que le métier a changé, mais en négatif. Ils ont d'ailleurs une « mauvaise » image de leur métier, n'envisagent pas de se mettre à leur compte ni de poursuivre leur apprentissage. Pour autant, ils refusent de travailler à la chaîne ou d'être payés au Smic. Leurs parents sont « sans opinion » à propos du métier qu'ils apprennent. Leur affiliation aux métiers de la mécanique est distanciée.

Ce triptyque de l'affiliation – faible, forte et distanciée – est en fait la combinaison du rapport au métier et du rapport à l'emploi qui font ici l'articulation d'ensemble. On peut schématiser cette dernière autour de deux axes (graphique 1). Le premier partant du sud-est et allant vers le nord-ouest, traduit le rapport à l'emploi. Les apprentis se distribuent sur cet axe d'une position d'acceptation de toute condition d'emploi (intérim, Smic, chaîne), conditions à leurs yeux *sine qua non* pour trouver du travail, à une position de refus de la précarité (symbolisée par l'intérim) et/ou de la figure de l'ouvrier non ou peu qualifié (chaîne, Smic). Le second axe est celui du rapport au métier. Il se déroule d'une vision désenchantée (nord-est) avec une image plutôt mauvaise du métier, le refus de se mettre à son compte et l'impression que le métier a changé en négatif, vers une vision enchantée de la mécanique (sud-ouest) : bonne image du métier, souhait de se mettre à son compte et de continuer en apprentissage, refus de se reconvertir, impression que le métier change en positif, etc. Le plus significatif dans cet « espace des affiliations aux métiers de la mécanique », est la position des diplômés. Alors que les CAP et BEP se situent plutôt dans la zone de l'enchantement et de l'affiliation forte (malgré une attraction relative pour l'affiliation faible qui les tire vers un entre-deux), les mentions complémentaires (MC) et les baccalauréats professionnels sont fortement attirés par l'affiliation distanciée, voire faible.

Le cas des baccalauréats professionnels est symptomatique, voire paradoxal. Alors qu'ils sont les plus anciens dans le métier, qu'ils y ont donc accumulé des qualifications, ils se reconnaissent moins fortement que les niveaux inférieurs dans l'identité professionnelle de mécanicien. Tout se passe comme si l'expérience avait « douché » leur enthousiasme initial et comme si l'élévation des qualifications allait de pair avec une plus grande distance au métier. Si l'accès à des qualifications plus élevées génère bien un refus de l'image de l'ouvrier peu formé travaillant à la chaîne et payé

au Smic, elle atténue corrélativement la « vocation ». Passionnés par la technicité, les nouvelles méthodes, la polyvalence et le service au client, les apprentis préparant un baccalauréat professionnel se plaignent du salaire, de l'organisation du travail et du fait d'être cantonnés dans les travaux d'entretien. Corrélativement, ils sont les plus prompts à envisager une reconversion professionnelle¹³. En transposant la typologie élaborée par Albert Hirschman (1995) du monde industriel ou bureaucratique au monde apprenti, on pourrait dire que les baccalauréats professionnels du secteur de la mécanique sont pris entre deux moyens pour marquer leur désenchantement : la prise de parole ou la défection. Rien n'indique que les Centres de formation d'apprentis (CFA) ou les entreprises qui les forment leur offrent toujours la possibilité de la première voie : ce sont ces apprentis qui sont les moins nombreux à avoir une bonne image du CFA et de leur employeur.

La méthode statistique des « centres mobiles »¹⁴ permet de tenter un dénombrement de chacune de ces manières d'être apprenti mécanicien. Ainsi, le type « affiliation faible », représente 32,2 % des apprentis interrogés ; le type « affiliation distanciée » 26,6 % ; et le type « affiliation forte », 41,2 %. C'est donc ce dernier mode qui domine, même s'il ne constitue qu'une majorité relative. Cette méthode permet d'autre part de caractériser les soubassements de chacun de ces comportements. En effet, si l'analyse typologique est construite à partir d'un certain nombre de variables ayant trait au rapport au métier, à l'emploi et au niveau de diplôme, rien n'interdit de penser le lien entre ces facteurs et d'autres éléments relatifs aux caractéristiques sociales ou scolaires des apprentis. C'est tout au moins l'hypothèse formulée ici et que vérifie l'analyse des profils de chacun des modes d'affiliation aux métiers de la mécanique. Tel ou tel type d'affiliation va de pair avec tout un ensemble d'autres caractéristiques qui renforcent sa cohérence, et pourrait-on dire en parodiant respectivement Marx et Bourdieu, qui contribuent à leur « conscience de type » ou leur « *habitus* de type ». ¹⁵

3 L'affiliation faible : le risque d'une sortie de route

L'affiliation faible témoigne d'un fragile attachement au métier qui prend racine dans le fait que ces apprentis sont souvent ceux qui n'ont pas trouvé le métier initialement souhaité. D'où une reconversion possible, l'indétermination sur la mise à son compte, sur le redoublement en cas d'échec ou sur la poursuite d'apprentissage. Les apprentis peu affiliés souffrent par ailleurs de difficultés à suivre en cours et se sentent un peu

13 On trouvera le détail des données statistiques qui justifient ces propos *in* Moreau, 2009.

14 Agrégation progressive des individus aux centres de classe dont ils sont les plus proches (Moreau, 2009).

15 Les développements qui suivent sont basés sur le calcul des corrélations significatives associées à chaque type d'affiliation ; on trouvera le détail des données dans une annexe disponible sur le site <http://www.vet-sociology.de>

faibles en entreprise. Conséquence, ils ne sont pas entièrement convaincus que le travail qu'on leur donne en entreprise leur apprend le métier et ressentent peu de plaisir à se surpasser dans les activités liées au métier. Cette attitude, qu'on appelle parfois hâtivement un manque de « motivation », est en fait associée à une certaine vision du travail. L'essentiel pour eux est d'accéder à l'emploi, même au Smic, à la chaîne ou en intérim. Issus plus souvent qu'à leur tour de familles divorcées où la mère est au chômage ou invalide, ils attachent de l'importance au salaire de l'apprenti et sont souvent très attachés à un territoire. Ils font partie de ces jeunes, souvent peu qualifiés, fortement intégrés par l'autochtonie (Retière, 2003) et qui préfèrent se déqualifier plutôt que de devoir payer le coût social d'un déracinement. D'ailleurs, leurs meilleurs amis sont actifs, c'est-à-dire déjà installés, et leurs loisirs – le bricolage essentiellement – atteste d'un *habitus* d'ouvrier plutôt rural (Rénahy, 2005). D'où une indifférence à l'entreprise, considérée comme ni bonne ni mauvaise et au métier dont on est prêt à changer. L'un et l'autre sont là, incontournables, mais ne constituent pas le cœur de leur vision du monde.

Pour comprendre chacun de ses modes d'affiliation, l'enquête par questionnaire a été complétée par des entretiens réalisés à partir de celle-ci. Les jeunes interrogés ne l'étaient pas par hasard, mais à partir du positionnement qu'ils occupaient dans l'espace des affiliations aux métiers de la mécanique préalablement construit.¹⁶ On peut ainsi illustrer mais surtout compléter la typologie des affiliations en donnant corps et parole à ce que les statistiques révèlent et montrer ainsi l'enchevêtrement entre d'une part, les visions du monde, les rapports au métier et à l'emploi et d'autre part, les trajectoires sociales et les systèmes de valeurs qui y sont associés et en partie les génèrent.

Ainsi l'exemple de Salim est caractéristique du profil à affiliation faible.¹⁷ Il vit chez sa mère, car ses parents sont divorcés, et a rencontré très tôt des difficultés à l'école, avec un redoublement au début du primaire. Après un cursus correct au collège, mais un échec au diplôme du brevet, il se tourne vers l'apprentissage : *je ne me sentais pas trop bien à l'école, au niveau des cours. Donc oui, de toute façon, j'avais envie d'arrêter, d'en faire le moins possible, puis, en même temps ça m'arrangeait bien de travailler*¹⁸. Ces difficultés scolaires initiales l'ont rattrapé en apprentissage : au moment de l'entretien, Salim vient d'échouer à son CAP de véhicules industriels : *je l'ai pas eu .../... je n'ai pas assez bossé les maths et les sciences .../... je vais voir si je peux le repasser en.... Je ne sais pas, il y a des rattrapages en CAP?* L'échec est d'autant plus mal vécu par Salim qu'il avait *déjà fait un autre CAP avant, en carrosserie. Je ne l'ai pas eu, pareil*. Il a pourtant pour lui une famille qui est dans la mécanique : *un oncle qui est garagiste, un beau-père aussi et un beau-frère qui est mécano*. De plus,

16 Le détail de cette méthode est exposé *in* Moreau, 2009.

17 On trouvera d'autres exemples *in* Moreau, 2009.

18 Dans ces « portraits », les citations en italique sont extraites des entretiens. S'agissant initialement d'une forme parlée non destinée à être écrite, les citations ont été expurgées des exclamations, des hésitations et des principales fautes de syntaxe.

il aime bien la mécanique et en fait avec des copains. Pour son premier CAP, il a eu des problèmes avec son patron : *[il] était alcoolique .../... quand il était bourré, il s'énervait, il s'en prenait à moi ; ça en est même venu aux mains .../... après, ça s'est arrangé, mais c'était trop tard, ça ne m'intéressait plus.* D'où une nouvelle tentative en CAP véhicules industriels. Salim trouve une entreprise de plus de vingt salariés qui entretient une flotte de camions de location qui lui appartient. *Je suis tombé sur une bonne équipe* mais les conditions ne sont pas parfaites : *c'est pas terrible, vu les réparations qu'on fait par rapport au cours, je suis largué vu que c'est que de la maintenance qu'on fait, des petites réparations.* Il n'utilise pas de « valise »¹⁹ : *on n'en a pas, on sous-traite .../... on renvoie chez le constructeur. C'est tout le temps les mêmes choses, et ce n'est pas intéressant, à force.* Salim pensait faire de la plus grosse mécanique que ça, travailler sur les moteurs. Il s'accommode de cette situation : *vu la bonne ambiance, ça rattrape.* Le Centre de formation (CFA) ne lui était pas d'un grand secours : *c'est assez dur de reprendre comme ça après trois semaines de travail.* Bilan, Salim ne se sent plus motivé par son métier : *j'aurai dû essayer de faire la moto, je pense que ça m'aurait plus plu.* Il cherche une voie de sortie car *[il] ne veut pas refaire une année, de toutes manières.* Dans sa tête, plusieurs pistes se dessinent : *normalement, l'année prochaine, je fais le permis poids lourd .../... je devrais me faire payer le permis. Vu que le permis poids lourd, c'est cher. Il y a des entreprises qui font ça, se faire une petite formation quoi .../... je veux dire une formation comme si j'étais adulte quoi, payée un peu plus cher.* Il est tenté par les camions bennes également : *ça n'a pas forcément de lien .../... j'apprendrais bien le métier de chauffeur-rippeur .../... je sais que là-dedans, ils embauchent, ils ont besoin de monde.* Il a d'ailleurs déjà envoyé son CV et une lettre de motivation. Ce qui ennuie un peu Salim, c'est de devoir refaire une formation : *j'aurai aimé ne pas faire [une autre formation], être embauché quelque part .../... un CDI, quelque chose qui tienne la route, [mais] si je suis pris, c'est encore une formation de deux ans, une formation professionnelle .../... S'ils ne me prennent pas, je vais postuler à la boîte directement pour faire rippeur.* Les copains de Salim sont plus âgés que lui et travaillent tous, en CDI pour la plupart. L'un d'eux travaille dans le bâtiment : *ça change. Ils sont payés plus.* Décidemment, la mécanique a du mal à retenir Salim.

4 L'affiliation forte : en route pour le garage

L'affiliation forte est l'envers de la précédente. Alors que l'une et l'autre recrutent principalement en CAP et BEP, le rapport à l'informatique suffit à rendre compte de la distance qui sépare affiliation faible et affiliation forte : utilisation occasionnelle pour les premiers, régulière pour les seconds. Cet indice, *a priori* mineur, traduit à

¹⁹ Expression qui désigne l'outillage informatique d'aide à la détection des pannes et à la décision, désormais requis dans les garages.

lui seul un rapport à la formation sans commune mesure. Les apprentis fortement affiliés aux métiers de la mécanique sont disposés à redoubler en cas d'échec, souhaitent poursuivre leur formation pour se spécialiser ; ils s'estiment « bons » en cours et en entreprise, aiment approfondir de nouvelles méthodes, découvrir de nouvelles connaissances et savent surmonter les difficultés rencontrées. Du point de vue du sens commun, on les dirait « motivés », mais cette motivation n'est pas une donnée en soi. Elle est liée à un entourage social et familial favorable : les copains, souvent également apprentis, sont intéressés par le métier appris, les parents en sont fiers, et les loisirs de ces apprentis sont souvent liés aux sports mécaniques. Leur socialisation professionnelle prend racine et s'entretient hors de l'entreprise ou du Centre de formation (CFA) ; la famille et le groupe de pairs y contribuent fortement, formant ainsi un « halo » plus large qui renforce les mécanismes de formation *stricto sensu*. D'ailleurs, l'entreprise a souvent été trouvée par la famille ou par relations ; elle est plus petite et le maître d'apprentissage est directement le patron de celle-ci. De plus, l'apprenti fortement affilié a une image positive de celui qui l'accueille : il voit chez son maître d'apprentissage un intérêt pour la formation et l'insertion des jeunes. Le bon rapport à l'entreprise, où l'on apprend des choses sur le métier et où l'on est intéressé, rejaillit d'ailleurs sur la perception du CFA. L'intégration positive au métier fait un tout : le CFA a également une bonne image, l'ambiance y est appréciée. Le fait que ces apprentis déclarent avoir connu le CFA lors d'opérations « portes ouvertes » témoigne bien de la dynamique vertueuse dans laquelle ils évoluent. L'ensemble conduit à un rapport heureux au métier, où une mise à son compte est envisagée, où l'on ressent beaucoup de plaisir et un accomplissement de soi, et dont on pense qu'il a changé en positif. Il est vrai qu'on l'a alors choisi et, si ce n'est le nettoyage, on en apprécie toutes les facettes. Corrélativement à cette « vocation » (Suaud, 1978) qui fait du métier quelque chose d'essentiel, on estime que les qualifications acquises méritent mieux que le Smic et ne doivent pas conduire sur une chaîne ou en intérim. Sans surprise, le secteur de la moto tient haut le pavé dans ce profil.

Eric fait partie de ces apprentis « heureux ». Il a une vingtaine d'années et a fait un CAP de peinture après avoir réussi un CAP et un BEP de carrosserie. Au moment de l'entretien, il termine une première année en CQP. En tout, il aura fait trois ans d'apprentissage et deux années en CQP. Issu d'une famille ouvrière, par son père et sa mère, il vit chez cette dernière depuis le divorce de ses parents. Sa scolarité a été correcte, mais sans plus : pas de redoublement au primaire ou en collège, mais une orientation en quatrième puis troisième technologiques qui lui a permis de faire trois stages : un en électroménager et deux en carrosserie. Dans sa famille, il n'est pas le premier de sa génération à entrer en apprentissage : un frère et des cousins l'ont précédé. Il a participé aux journées portes ouvertes du CFA et contacté cinq entreprises avant de signer, en septembre, son premier contrat pour un CAP et un BEP de carrosserie dans une entreprise moyenne. C'est le CFA qui a servi d'intermédiaire pour trouver cette première entreprise. Lors de ses premiers

jours en apprentissage, on lui a *tout bien fait voir*: au début, ils surveillent .../... maintenant que je suis en CQP, je fais tout le chantier seul. Il a le sentiment d'avoir été bien encadré tant en carrosserie qu'en peinture: *il prenait bien le temps de me faire voir, il y avait le chef et l'ouvrier; dès qu'il y avait un truc qui n'allait pas, ils me le disaient*. Il est aujourd'hui dans une concession qui impose le matériel de la marque: *s'il y a des nouveaux outils qui arrivent, on les a tout de suite*. Eric aimerait d'ailleurs bien participer aux formations que propose à Paris le concessionnaire pour découvrir les nouveaux véhicules. Il trouve le métier plus intéressant qu'il ne le pensait. *Au début, c'est des petits chantiers, mais après c'est mieux*. Il y a bien de nouvelles normes: *beaucoup de nouvelles voitures sortent avec de l'aluminium, mais cela reste intéressant*. C'est bien d'apprendre tous les jours. En un mot tout [lui] plait. Y compris le CFA: *ils prennent le temps de voir tout, je ne suis pas déçu*. Au boulot, *il faut avoir un rendement, à l'école, on prend le temps de voir les techniques, les erreurs qu'on peut faire, les réactions aux produits, toutes les possibilités qu'on peut rencontrer dans le travail*. Les formateurs privilégient les méthodes de travail et ne cherchent pas spécialement à voir le programme. *Si ça doit dériver sur d'autres trucs, c'est très bien*. Les formateurs sont très appréciés, surtout en CQP: *on en a deux en carrosserie, deux en peinture: on discute bien et pas forcément de l'école*. Preuve que la socialisation en CFA dépasse la simple formation professionnelle, tout au moins dans les cas d'affiliation forte au métier. Eric a d'ailleurs passé des concours: il est médaille de bronze départementale pour la carrosserie, médaille d'or pour la peinture et médaille d'argent au niveau régional²⁰. Pour lui, ces épreuves permettent *de voir ce qu'on vaut*.

Le choix d'un CQP, qu'on retrouve souvent dans les figures de l'affiliation forte, ne va pas sans difficulté. D'un côté, Eric n'était pas intéressé par un baccalauréat professionnel: *c'est plus de matières générales. Le CQP, c'est plus pratique, c'est plus intéressant, on voit plus de choses*; de plus, pour lui *c'est un statut de même niveau qu'un « bac pro »*²¹. D'un autre côté, *en CQP [le salaire] baisse. C'est dommage, il ne faudrait pas. Quand on est apprenti, on n'a pas de charges, là on se retrouve avec les charges d'un ouvrier normal. Au niveau brut c'est pareil, mais on a 20 % en moins*. Eric fait contre mauvaise fortune bon cœur: *c'est juste deux ans*, et cet accroc salarial ne le décourage pas pour l'avenir. Il est prêt à envisager un brevet de maîtrise *pour monter son entreprise, faire des études géographiques, voir l'emplacement, les études de clientèles selon les régions, par rapport aux axes*. Dans l'immédiat, il aimerait bien être embauché dans la concession où il prépare le CQP: *une marque assez prestige*. Tout cela lui plaît: il est *motivé* et s'est équipé en matériel et en compresseur pour refaire chez lui une voiture qu'il vient de s'acheter.

20 Il s'agit là de concours réservés aux jeunes en formation, organisés au niveaux départemental, régional et national. Ils ont pour vocation de (re)valoriser les métiers manuels, mais les prix décernés n'ont qu'une valeur relative sur le marché du travail.

21 L'expression désigne, en langage commun, le baccalauréat professionnel.

5 L'affiliation distanciée : la tentation de l'échappée belle

L'affiliation distanciée est plus complexe à décrire que les deux précédentes. Elle porte en effet en son cœur un paradoxe déjà signalé : celui de regrouper plutôt des apprentis de niveau IV, *id est* déjà qualifiés en mécanique, qui doutent fortement de leur métier. Ils vivent une tension dont il faut tenter de rendre compte. Celle-ci n'est pas liée à leur parcours scolaire : plutôt bons élèves – ils ont peu redoublé –, ils ont accédé à un niveau de diplôme qui les distingue des autres apprentis et notamment de ceux qui ne poursuivent pas au-delà du CAP ou du BEP. Par contre, ils ont la particularité de ne pas bénéficier d'une forte socialisation professionnelle hors de l'entreprise ou du Centre de formation : leur famille est sans opinion sur le métier appris, de même que leurs copains, lesquels sont plus souvent étudiants. Ils vivent donc leur sociabilité juvénile dans un univers proche du modèle « lycéen » ou « étudiant » (Beaud, 2002 ; Kergoat, 2002 ; Moreau, 2005), comme en attestent leurs pratiques de loisirs : musique, fête, discothèque, repos, détente. Cette différence s'associe à une difficulté à trouver une place dans l'entreprise. Cette dernière, souvent plus grande en taille, est mal vue : image plutôt mauvaise, intérêt moyen pour les tâches à faire, cantonnement trop fréquent dans l'entretien de base, salaire trop faible, impression qu'on apprend peu de choses sur le métier et surtout impression d'être un personnel peu coûteux, etc. Autant de choses qui contribuent à déconstruire la « bonne volonté formatrice » dont ils attestent en poursuivant leur apprentissage. Car cette démarche leur coûte : ils ne souhaitent pas redoubler en cas d'échec, se sentent un peu faibles en entreprise ou en cours et ont une faible capacité à surmonter les difficultés en entreprise. Pourtant, ils aiment découvrir de nouvelles méthodes de réparation, approfondir leur connaissance, accroître leur savoir technologique et général ou être en contact avec la clientèle. Pris en étau entre cette bonne volonté formatrice et une réalité de formation qui les déçoit, ils détricotent un rapport au métier qui a pu être, au départ, heureux. Puisque à leurs yeux le métier a changé en négatif depuis qu'ils y sont, ils ne s'y voient pas (plus ?) faire carrière ou réussir, ressentent peu de plaisir à s'y surpasser et, pour les plus atteints, n'aiment pas (plus ?) la mécanique. Le projet d'engagement dans l'armée (ou dans d'autres secteurs comme le taxi ou la vente) témoigne bien d'une forme de défection qui, croient-ils, les éloignera d'une condition ouvrière que leur expérience prolongée de l'apprentissage ne leur a pas fait apprécier.

La trajectoire de Vincent illustre cet entre-deux. Il est en baccalauréat professionnel de réparation automobile au moment de l'entretien et vit chez sa mère. Son père est agriculteur et sa mère ouvrière. Il vient de prendre connaissance des résultats du « bac pro » : succès alors qu'il était *sceptique ; par rapport à la technologie, les interventions sur les véhicules, je savais que c'était le truc qui allait me faire baisser ma moyenne, et je ne me suis pas trompé. Le souci c'est que je n'ai pas eu l'impression d'apprendre ce qu'il fallait. J'ai trouvé que l'examen, par rapport à ce qu'on voit en*

entreprise et qui se fait couramment, c'est complètement différent .../... les pannes qu'ils nous mettent, je n'en avais pas trop vu. Mais au final le résultat n'a pas été trop mauvais. Il est vrai que Vincent voit ses cours tout au long de l'année. Il a préparé son baccalauréat dans la même entreprise que son BEP, où il est entré à l'issue d'une troisième technologique et d'une scolarité sans redoublement. Au départ, [son] patron ne voulait pas d'un baccalauréat professionnel, par rapport à des soucis d'argent. Pour lui, une semaine sur deux [au CFA], c'était beaucoup. Son employeur aurait préféré un CQP, mais Vincent n'en voulait pas : [avec le CQP] je resterai dans le métier, à faire tout le temps les mêmes choses. Son employeur a fini par le rappeler en novembre pour lui dire qu'il le prenait en « bac pro ». Ça m'a fait plaisir de retourner là-bas. Pourtant le BEP n'avait pas toujours été facile : c'était un peu dur. Je crois que la méthode pour apprendre de mon patron est assez dure. Je ne dis pas que c'est mauvais, mais pendant un an [la première année de BEP], ça été dur. Quand il me demandait quelque chose, j'avais du mal à apprendre les termes, je demandais plusieurs fois, je n'étais pas sûr de moi. Je n'avais pas la maturité de maintenant, je n'étais pas autonome. Ça s'apprend, mais j'ai eu du mal à y venir .../... j'ai un caractère assez tête en l'air. Le « bac pro » a été un plus pour Vincent : ça me permet de gérer tout seul. J'ai appris des trucs, je suis autonome. Et surtout, on était dans une bonne ambiance, ça m'a permis d'avancer .../... l'ambiance ça permet d'évoluer, ça m'a beaucoup aidé. Il est plus sévère avec le Centre de formation : il y avait des petits soucis, l'organisation n'était pas super .../... on n'a pas le temps de voir les systèmes de technicité qu'on a aujourd'hui sur les voitures .../... on s'est arrêté sur les moteurs des années 1980, par rapport à ce qu'on voit maintenant, c'est un peu dépassé. A la fin de sa formation, Vincent n'avait plus l'impression d'apprendre grand chose, par exemple à propos des technologies nouvelles. On n'a pas tendance à travailler avec des ordinateurs sur les véhicules, mais une fois qu'on sait gérer le logiciel, ça reste pareil. Maintenant, je saurais m'en servir .../... même si ça m'est complètement indifférent : j'aurais tendance à préférer les nouvelles technologies, mais ce n'est pas pour ça que je me passionne plus. Vincent reconnaît que son garage était plutôt bien équipé : s'il y a des outils à acheter, je sais qu'il les achètera. Pas de soucis. On a des bas de caisse... [Le patron] n'hésitera pas à mettre de l'argent pour la qualité du travail. Néanmoins, à l'issue de ces quatre années d'apprentissage, le bilan est loin d'être globalement positif : par rapport au métier, c'est très rébarbatif. C'est tout le temps pareil. Je ne pensais pas faire autant de choses pareilles. Chaque journée, tu fais quatre vidanges. Quand je sais que je vais faire ça tous les jours, c'est pénible à la fin. Tous les métiers sont répétitifs, [mais] il y en a qui le sont beaucoup plus que d'autres, et celui-là en fait partie. Dans le cadre de sa formation, Vincent a fait un peu de relation clientèle : ça permet de voir du monde et d'être au cœur du problème. Il a fait également de la facturation et du travail avec les fournisseurs : [en] « bac pro », on nous bourre de gestion, savoir comment gérer une entreprise, les relations avec les clients .../... je peux dire [que] j'ai tout vu sur un garage. Et toutes ces choses nouvelles par rapport au BEP l'ont beaucoup intéressé, beaucoup plus que le métier. Bilan : le mé-

tier est pour Vincent *rébarbatif, c'est ce qui reste au bout du compte. C'est plus ça qui m'a déçu. Après, je penserais plus m'orienter vers la vente, dans l'avenir.* Comment ? En retournant sous statut solaire pour un BEP vente avec l'ambition de faire ensuite un baccalauréat vente et un BTS : *c'est pour gravir les échelons comme, par exemple, être vendeur et pourquoi pas finir directeur d'agence, quelque chose comme ça.* On sent la tentation de Venise... Vincent fait beaucoup de sport, du basket notamment avec deux entraînements par semaine. Ses copains sont à l'université, viennent de terminer le lycée ou un BTS. Sur une quinzaine, deux seulement sont en alternance.

Ces portraits des aspirants mécaniciens illustrent bien la diversité du rapport aux métiers de la mécanique automobile. L'articulation avec le marché de l'emploi, les liens avec la socialisation familiale et extra professionnelle, le rapport au diplôme – dont rend bien compte l'opposition entre le baccalauréat professionnel et CQP –, l'expérience du métier ou encore la sociabilité juvénile sont autant d'éléments qui interfèrent dans la construction du rapport au métier. Si une partie de ces éléments sont le produit de l'expérience apprentie, d'autres, nombreux, sont exogènes au procès d'apprentissage *stricto sensu*. Ces éléments sont plus évanescents, plus difficiles à saisir et plus intériorisés. Ils jouent pourtant un rôle fondamental, puisque s'ils peuvent nourrir les « vocations », ils alimentent aussi les défections ou des distanciations.

Pour interpréter ces mécanismes, il importe de comprendre les processus qui conduisent à de telles différences. Les trois formes d'affiliation identifiées rendent compte de façon croisée du rapport à l'emploi et du rapport au métier. L'affiliation faible combine deux rapports faibles : rapport à l'emploi faible, avec peu d'exigences en la matière et rapport au métier également faible, avec un regard plutôt négatif sur le métier appris. L'essentiel est ici d'accéder au marché du travail, quelles qu'en soient les conditions, l'emploi et le métier²². L'affiliation forte réunit un rapport à l'emploi et un rapport au métier forts. Ici, on refuse les emplois d'ouvrier à la chaîne ou d'intérimaire ; on le fait au nom d'un métier appris, acquis et presque vénéré qui offre par ailleurs un horizon de mise à son compte souvent valorisé en milieu ouvrier (Verret, 1982) ; ici prime l'identité professionnelle.

Dans ces deux cas, on peut parler d'un synchronisme des *habitus* ou d'une concordance des valeurs, primat de l'insertion dans le métier pour l'affiliation forte et primat de l'insertion sur le marché du travail pour l'affiliation faible. Ces deux figures sont, somme toute, classiques : elles renvoient globalement à l'opposition entre « avoir un métier » et « avoir un emploi », entre l'ouvrier professionnel et l'ouvrier spécialisé. Mais face aux transformations du secteur de la mécanique, notamment face à l'essor des outils informatiques, des techniques électroniques et au déclin annoncé des « petits garages », il est probable que les profils les moins affiliés de l'apprentissage n'y trouvent plus leur place, sauf comme propédeutique à l'entrée dans d'autres secteurs plus ouverts, à l'instar du transport ou de l'armée.

22 Et, pourrait-on ajouter, quelle que soit l'entreprise, même si rapport au métier et rapport à l'entreprise ne sont pas superposables.

L'affiliation distanciée naît d'une tension entre bonne volonté formatrice et déception face à la formation. Elle est caractéristique des baccalauréats professionnels, un diplôme créé en 1985 et qui, contrairement à ce qui était annoncé, ne préserve pas d'un destin ouvrier²³ (Veneau, 1995, Eckert, 1999). Elle combine deux aspects contradictoires : un rapport au métier faible – ou plus exactement qui s'est distendu – et un rapport à l'emploi fort. Ce n'est pas tant la mécanique qui retient l'apprenti que son souhait d'éviter les emplois peu qualifiés, voire son souhait de « monter » dans la division sociale du travail. Il y a ici très nettement diachronie des *habitus* ou discordances des valeurs qui rend compte d'une opposition entre vision du marché de l'emploi et vision du métier dans ce marché de l'emploi. Ce décalage n'est pas sans poser des questions à la formation par apprentissage, car il affecte surtout les apprentis qui ont une plus grande expérience du métier et de la formation, ceux là même que le secteur de la mécanique automobile voudrait en plus grand nombre. Cette situation révèle des enjeux de formation qui ne sont pas seulement professionnels, ce dont témoigne bien le primat accordé par ces apprentis à la certification nationale (le baccalauréat professionnel) sur la certification professionnelle (le CQP). En pariant sur le diplôme, ces apprentis à affiliation distanciée se placent plus dans la hiérarchie du salariat que dans celle du savoir faire professionnel, plus dans la hiérarchie scolaire que dans celle des métiers. La conclusion s'impose : pour sortir les apprentis distanciés des contradictions qu'ils vivent et doter ainsi les secteurs en qualifications élevées, il conviendrait que les « cultures de métier » acceptent l'idée que le diplôme porte en soi une « a-professionnalité » qui mérite considération et reconnaissance.

6 Références bibliographiques

- Beaud, Stéphane. 2002. *80 % au bac... et après? Les enfants de la démocratisation scolaire*. Paris: La Découverte.
- Bon, François. 2001. *Mécanique*. Paris: Verdier.
- Bourdieu, Pierre. 1979. *La distinction*. Paris: Minuit.
- Brucy, Guy. 1998. *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel (1980–1965)*. Paris: Belin.
- Brucy, Guy. 2002. "Heurs et malheurs des diplômes professionnels." In Gilles Moreau (Ed.), *Les patrons, l'Etat et la formation des jeunes*. Paris: La Dispute.
- Castel, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Devineau, Sophie. 2006. Les jeunes jugent le travail: paroles de jeunes diplômés de baccalauréat professionnel. *Formation Emploi*, 96: 67–79.
- Eckert, Henri. 1999. L'émergence d'un ouvrier bachelier, les bacs pro entre déclassement et recomposition de la catégorie ouvrière. *Revue française de sociologie*, 40(1): 227–253.

23 Lors de sa création, le baccalauréat professionnel était supposé conduire à des emplois de technicien d'atelier.

- Gardin, Roland. 2006. *L'automobile française: une filière majeure en mutation*. Paris: Conseil économique et social.
- Galland, Olivier. 1990. Un nouvel âge de la vie. *Revue française de sociologie*, 31: 529–551.
- Hirschman, Albert. 1995. *Défection et prise de parole*. Paris: Fayard.
- Hoggart, Richard. 1970. *La culture du pauvre*. Paris: Minuit.
- Kergoat, Prisca. 2002. L'apprentissage dans les grandes entreprises (en France). Etude de trois cas. Thèse de doctorat de sociologie, Université de Paris 10, F.
- Kalck, Paul. 2008. Une vision prospective des métiers développée par les professionnels du bâtiment. *Bref*, 254: 1–4.
- Lechaux, Patrick. 1984. L'apprentissage dans la réparation automobile. *Formation Emploi*, 7: 17–27.
- Léon, Antoine. 1965. *Formation générale et apprentissage du métier: essai sur la psychopédagogie de l'enseignement technique*, Paris: Presses universitaires de France.
- Moreau, Gilles. 2002. *Les patrons, l'Etat et la formation des jeunes*. Paris: La Dispute.
- Moreau, Gilles. 2003. *Le monde apprenti*. Paris: La Dispute.
- Moreau, Gilles. 2005. Jeunesse et travail: le paradoxe des apprentis. *Formation Emploi*, 89: 35–46.
- Moreau, Gilles. 2006. La scolarisation de l'apprentissage salarié. *Les temps modernes*, 637/638/639 (numéro triple): 393–419.
- Moreau, Gilles. 2009. Affiliations et désaffiliations aux métiers de la mécanique automobile: le cas des apprentis. *CPC documents*, 1: 5–76.
- Piotet, Françoise. 2002. *La révolution des métiers*. Paris: Presses universitaires de France.
- Renahy, Nicolas. 2005. *Les gars du coin, enquête sur une jeunesse rurale*. Paris: La Découverte.
- Retière, Jean-Noël. 2003. Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire. *Politix*, 16: 121–143.
- Roubaud, Jacques. 2006. *La forme d'une ville change plus vite, hélas, que le cœur des humains*. Paris: Gallimard.
- Suaud, Charles. 1978. *La vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux*. Paris: Minuit.
- Veneau, Patrick, 1995. Des objectifs à la réalité. Les bacheliers professionnels industriels, *Formation Emploi*, 49: 91–103.
- Veneau, Patrick, 1999. Les Certificats de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômes? *Formation Emploi*, 65: 5–21.
- Verret, Michel. 1982. *Le travail ouvrier*. Paris: Armand Colin.