

L'APPRENTISSAGE DANS LA RÉPARATION AUTOMOBILE

par Patrick Lechaux*

L'apprentissage a déjà fait l'objet d'études particulièrement nombreuses depuis une dizaine d'années. Un examen de ces études conduit à constater la rareté des matériaux empiriques disponibles. Deux types d'approches sont, en effet, le plus souvent privilégiés : les unes, de type institutionnel, s'attachent à l'organisation générale de l'apprentissage ; les autres en analysent les fonctions économiques et sociales dans le cadre d'une réflexion d'ensemble sur le système productif en tant que tel ou bien dans ses relations avec les systèmes de formation. Dans les deux cas, les données empiriques, principalement d'ordre statistique, concernent l'origine scolaire et sociale des apprentis ainsi que leurs résultats à l'examen du CAP ; les travaux du CEREQ sur l'insertion des apprentis étant relativement récents.

On a donc pris le parti d'exposer, ici, de nouveaux matériaux rassemblés à partir d'une étude (1) sur les *Centres de Formation des Apprentis* (CFA) en montrant en quoi ces centres permettent de renouveler la compréhension de l'apprentissage.

L'apprentissage est questionné dans sa fonction première, telle que l'a formulé la loi du 16 juillet 1971 portant création des CFA : transmission des connaissances en tant que mode de formation technique initiale (2). C'est pourquoi les CFA ont été privilégiés par rapport aux entreprises comme terrain d'observation, le CFA n'étant pas simplement regardé comme lieu de formation mais comme instance chargée d'organiser « d'un commun accord » avec les entreprises le processus de formation des apprentis.

Deux axes d'investigation ont été choisis :

— *le fonctionnement des CFA* à partir de leurs relations avec les autres acteurs de l'apprentissage, de leur environnement professionnel et institutionnel et de leurs modalités de recrutement des apprentis ;

— *le processus de formation lui-même*, plus particulièrement l'organisation de l'alternance (durée et rythme), les modalités et le contenu de la formation dispensée au CFA, en particulier pour la formation pratique dont on a cherché à saisir l'articulation avec la formation assurée dans l'entreprise.

* Cet article s'appuie sur les comptes rendus d'enquêtes réalisés par G. Zarka.

(1) Cf. encadré sur l'enquête CEREQ auprès des CFA, p. 16.

(2) Cf. encadré sur la loi de 1971 relative à l'apprentissage, p. 16.

La réparation automobile dans l'un des trois départements enquêtés est apparue comme un champ tout à fait exemplaire de la manifestation de formes différenciées d'apprentissage, qui permettra de mettre en évidence l'importance des institutions organisant les relations entre les divers acteurs de l'apprentissage à propos de la constitution du réseau des CFA, du recrutement des apprentis et de l'organisation de la formation par alternance.

SIGLES UTILISÉS DANS L'ARTICLE

AFORP :	Association pour la formation et le perfectionnement du personnel des entreprises industrielles de la Région parisienne.
ANDFPCRAM :	Association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle.
CCI :	Chambre de commerce et d'industrie.
CFA :	Centre de formation des apprentis.
CPA :	Classe préparatoire à l'apprentissage.
CPC :	Commission professionnelle consultative.
CSNCRA :	Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation automobile.
CSNESA :	Chambre syndicale nationale des électriciens et spécialistes de l'automobile.
FFC :	Fédération française de la carrosserie.
FNCAA :	Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile.
FNCRM :	Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle.
SES :	Section d'éducation spécialisée.

LA FORMATION DU RÉSEAU DES CFA

Dans ce département, l'apprentissage au métier de mécanicien réparateur en automobiles couvre un flux annuel de sorties d'environ 300 jeunes et s'effectue dans quatre CFA. Plusieurs critères permettent de les différencier : la taille, le nombre de spécialités enseignées, l'institution d'implantation et l'organisme gestionnaire.

Sont ainsi en présence :

— un CFA polyvalent géré par la chambre des métiers du département, implanté au chef-lieu de celui-ci, qui forme à lui tout seul un flux annuel de 230 apprentis dans la spécialité réparation automobile, sans oublier 90 apprentis en réparation de carrosserie automobile, près de 1200 autres jeunes se répartissant entre les spécialités de l'alimentation (690 apprentis), de la coiffure (307 apprentis), de la vente, de l'hôtellerie, de l'imprimerie... ;

— un petit CFA spécialisé, implanté dans la même ville et dans un important établissement technique public (lycée-LEP), mais géré par la Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation automobile (CSNCRA). On n'y trouve qu'une seule spécialité – en mécanique automobile – formant annuellement 25 jeunes environ ;

— un troisième CFA est implanté au nord-ouest du département dans un LEP, possédant d'ailleurs une section CAP mécanique auto, mais il est géré par une association de trois municipalités. Le CFA a un flux de sorties annuel de 30 apprentis dont 20 en réparation automobile ;

— enfin, un CFA de taille comparable (35 jeunes formés annuellement dans la réparation automobile de véhicules particuliers et industriels) est implanté au nord du département dans un établissement de formation à temps plein appartenant à la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Paris, organisme gestionnaire du CFA.

Des cours professionnels aux CFA : l'intervention d'acteurs nouveaux

Cette diversité de CFA, pour une même spécialité professionnelle, s'explique en fait par la réorganisation de l'apprentissage qu'a entraînée la loi de 1971, en substituant les CFA aux cours professionnels. Le réseau actuel des CFA est marqué par un double mouvement de créations *ex-nihilo* et de transformations des cours professionnels qu'avait rendu obligatoires la loi Astier de 1919.

Histoire du réseau des CFA préparant aux métiers de la réparation automobile dans le département enquêté

Avant 1971

Après 1971

Cours professionnels de la chambre des métiers

années 50 : cours par correspondance
1966 : CP théorique (4 h/semaine)
1967 : CP théoriques et pratiques (8 h/semaine)



1971 : CP théoriques et pratiques (12 h/semaine)
1975 : ouverture légale du CFA de la chambre des métiers à V. dans des locaux propres

Cours professionnels municipaux

années 60 : CP essentiellement d'enseignement général



1975 : ouverture légale du CFA intercommunal à M. dans les locaux du LEP public

Cours du soir gérés par la municipalité de V. et la CSNCRA

1964 : CP dans les locaux municipaux



1976 : ouverture légale du CFA de la CSNCRA dans les locaux du LEP - lycée technique public de V.
1975 : création du CFA de la CCI à la demande de la CSNCRA.

Les cours professionnels en réparation automobile n'apparaissent que très tardivement dans ce département (3). Il faut attendre les années cinquante pour que, dans le cadre de la chambre des métiers, les cours professionnels s'étendent à cette spécialité, d'abord par correspondance, puis sous forme de cours oraux en 1966, les premiers étant jugés inopérants (4).

Les cours de la chambre des métiers étant implantés à l'extrémité est du département, certaines municipalités prirent le relais en créant leurs propres cours au nord-ouest du département mais aussi à son chef-lieu, en liaison avec la CSNCRA (5) dans ce dernier cas.

Les trois premiers CFA présentés ci-dessus sont donc des héritiers des cours implantés durant cette période, à des titres différents cependant, ainsi qu'on le montrera plus loin en analysant la réorganisation provoquée par la loi de 1971.

Le quatrième CFA, celui de la chambre de commerce et d'industrie, n'apparaît qu'en 1975, s'implantant dans un établissement de celle-ci, dans le même temps où se créent dans ce département quatre autres CFA formant à des spécialités nouvelles et gérées aussi par les CCI ou des associations professionnelles comme celles du transport, de la distribution ou bien l'AFORP (6).

La loi de 1971 a donc favorisé l'intervention d'institutions relativement absentes jusqu'à cette date du champ de l'apprentissage. Il en va ainsi des chambres de commerce et de l'industrie dont l'important réseau de formation professionnelle, construit depuis la fin du 19^e siècle, consistait avant 1971 essentiellement en établissements à temps plein préparant à des niveaux de qualification plus élevés.

Un second acteur, intervenu exceptionnellement jusqu'alors, renforce sa présence : il s'agit des organisations professionnelles, au rang desquelles la CSNCRA dont l'action, particulièrement intensifiée, permet de mieux mesurer les mutations engendrées par le nouveau cadre juridique de 1971. Tandis que les cours professionnels de la chambre des métiers et des trois municipalités du nord-ouest du département deviennent des CFA sans changement d'organismes gestionnaires ni de lieux d'implantation, la CSNCRA crée en 1975 un CFA au sein d'un établissement à temps plein de la CCI. Elle prend en outre sous son contrôle exclusif en 1976 les cours

qu'elle gérait en liaison avec une municipalité, les transforme en CFA et implante celui-ci dans un LEP public avec qui elle passe convention.

Tout se passe donc comme si la CSNCRA voyait désormais dans l'apprentissage un enjeu important pour sa politique de formation du personnel de la profession. Cette mutation dans l'organisation de l'apprentissage menée conjointement par la CSNCRA et la CCI coexiste cependant avec une apparente continuité entre cours professionnels et CFA pour la chambre des métiers et les trois municipalités. Quelle signification donner à cette évolution divergente qui donne l'impression d'un double réseau de CFA ayant des fondements historiques et institutionnels différents ? Doit-on parler d'intérêts opposés en matière d'apprentissage, et de formation professionnelle en général, à l'intérieur d'un même secteur d'activité économique ?

Un clivage institutionnel dans le secteur de la réparation automobile

La prise en charge des problèmes de la formation par le secteur de la réparation automobile s'appuie sur une association (loi de 1901) l'ANDFPCRAM (7) qu'ont créée, en 1952, les différents organismes de la profession. Cette association, où sont représentés ces organismes ainsi que les Pouvoirs publics, intervient d'abord dans le domaine de la formation professionnelle initiale (8). Dès sa création, elle a mis sur pied la collecte et la gestion d'une taxe parafiscale de 0,75 % sur les salaires des ateliers de réparation. Ces fonds participent au financement des établissements formant les jeunes du secteur sous forme de subventions d'équipement et de fonctionnement. L'association est en outre habilitée à collecter la taxe d'apprentissage. Par ailleurs, dans le cadre d'une convention avec le ministère de l'Éducation nationale, l'association participe à l'élaboration de la politique de la formation de la profession au sein notamment des Commissions professionnelles consultatives (CPC).

Les fonds collectés vont en majorité à l'apprentissage, les formations à temps plein en mécanique automobile étant assez rares (cf. encart p. 20). La politique de l'association consiste, en outre, à s'appuyer sur les structu-

(7) ANDFPCRAM : Association nationale pour le développement de la formation professionnelle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.

Les organismes qui ont créé cette association sont :

- la CSNCRA : Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation automobile,
- la FNCAA : Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile,
- la FFC : Fédération française de la carrosserie,
- la CSNESA : Chambre syndicale nationale des électriciens et spécialistes de l'automobile,
- la FNCRCM : Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle.

(8) A la suite de la loi du 16 juillet 1971 relative à la formation continue, l'association a étendu son activité à la gestion des fonds du 1,1 % affecté par les entreprises et à l'organisation d'actions de formation continue du personnel.

(3) Certaines professions, pourtant tout aussi organisées comme le bâtiment et les officines pharmaceutiques, avaient déjà mis en place leurs propres cours professionnels dans les années trente.

(4) Avant de se généraliser à l'ensemble des métiers artisanaux - comme la réparation automobile - les cours de la chambre consulaire ne s'adressaient en fait qu'aux apprentis de l'alimentation et de la coiffure.

(5) CSNCRA : Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation automobile.

(6) AFORP : Association pour la formation et le perfectionnement du personnel des entreprises industrielles de la Région parisienne, association dépendant de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).

res existantes. Toutefois, chacun des deux syndicats professionnels principaux, la FNCAA et la CSNCRA, met en œuvre cette politique sous des formes nettement différenciées.

Ainsi, la Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) représente, comme son nom l'indique, les intérêts des petits garages, très majoritaires dans la profession, et attache en conséquence une importance toute particulière à l'apprentissage sur le tas, ce qui la conduit à entretenir des relations avec les cours professionnels de la chambre des métiers où siège son représentant ou avec ceux des municipalités. A l'op-

posé, la Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) regroupe en grande majorité les constructeurs automobiles, leurs concessionnaires et les succursales, garages de taille moyenne en général (10 à 49 salariés) bien que ne soient pas exclus certains gros garages de 100 à 200 salariés. Plutôt attachée à la formation d'ouvriers qualifiés et de futurs chefs d'ateliers, la CSNCRA privilégie les formations à temps plein d'établissements publics ou privés (comme ceux de la CCI) (9).

(9) La prise en charge d'un cours professionnel par la CSNCRA en liaison avec une municipalité, avant la loi de 1971, ne représentait en fait qu'une activité tout à fait marginale par rapport à la politique de la CSNCRA.

**APPRENTISSAGE ET FORMATIONS A TEMPS PLEIN
AU NIVEAU CAP DANS LES MÉTIERS
DE LA RÉPARATION AUTOMOBILE**

En 1980, 13 259 jeunes formés par la voie de l'apprentissage se présentaient au CAP pour l'ensemble du secteur concerné contre 6 945 jeunes formés par la voie scolaire. Seule la formation d'électricien auto est assurée majoritairement dans les LEP et les

établissements privés (66 % de l'ensemble des présentés). La formation de mécaniciens réparateurs auto regroupe 69 % des apprentis du secteur.

L'apprentissage s'effectue dans des conditions très variables, le temps de formation au CFA allant du minimum légal (360 heures) à 490 heures en moyenne selon l'organisme gestionnaire, ce qui implique des temps de présence en entreprise très inégaux.

Répartition des présentés au CAP selon le métier et l'établissement de formation

CAP	Etablissements de formation			TOTAL
	LEP	Ecoles privées	CFA	
Mécanicien auto	3 811	604	9 140	13 555
Carrossier	937	106	2 085	3 128
Electricien	640	155	406	1 201
Peintre	247	223	523	793
Mécanicien cycles/moto	91	35	648	774
Mécanicien poids lourds	168	128	457	753
Ensemble	5 894	1 251	13 259	20 204

Les organismes gestionnaires en présence dans la réparation automobile

CFA gérés par	Effectifs d'apprentis	%	Nombre d'heures de cours annuels au CFA
Municipalités	3 568	11	448
Chambres de commerce	1 882	6	464
Chambres de métiers	13 946	43	384
Organismes privés gérés par la profession	5 125	16	490
Organismes privés gérés en association	5 516	17	380
Etablissements publics	2 275	7	375
Convention nationale	8	—	360
Ensemble	32 320	100	414

Source : SEIS, Statistiques des examens de l'enseignement technique 1980, document n° 5 106.

Ce clivage entre les deux organisations professionnelles va se manifester dans toute son ampleur avec la loi de 1971, l'intervention désormais structurée de la CSNCRA dans le champ de l'apprentissage mettant en présence deux pratiques de cette « voie de formation » instituée par la création des CFA.

D'un côté, les entreprises adhérentes de la FNCAA ont continué d'envoyer leurs apprentis aux cours de la chambre des métiers et des trois municipalités devenus CFA. De l'autre, la CSNCRA a développé l'apprentissage dans les grands garages en créant deux CFA qui s'appuient sur les structures de formation à temps plein d'institutions (CCI et LEP) avec lesquelles elle entretenait des relations privilégiées.

Depuis 1962, la CCI assurait, en effet, la formation du CAP mécanicien auto et une spécialisation de réparateur en véhicules industriels. La refonte de ces diplômes par l'Education nationale, qui a créé en 1973 deux CAP différents (véhicules légers et véhicules industriels) à la demande de la profession, le coût extraordinaire de la préparation de ces formations en établissements à temps plein, conduisent la CSNCRA à utiliser le nouveau cadre législatif de l'apprentissage pour développer ces formations en réponse aux besoins croissants de la profession. C'est la même démarche qui pousse la CSNCRA à implanter son autre CFA dans un LEP-Lycée technique public avec lequel elle passe convention. La convention stipule que ce syndicat professionnel apporte ses propres moyens en équipements et formateurs techniques spécialisés tandis que le LEP affecte au CFA une partie de ses ressources en enseignants et en ateliers.

Ces relations privilégiées de chacun des deux syndicats professionnels avec un type d'organisme gestionnaire contribuent à créer de fait un clivage entre les quatre CFA du département accueillant les apprentis de la profession. On peut ainsi, d'ores et déjà, faire l'hypothèse que cette diversification des CFA n'est pas qu'une simple manifestation institutionnelle de la double organisation de la profession. Les deux syndicats impulseraient, en réalité, des politiques ou des pratiques propres de l'apprentissage dans le cadre nouveau de la loi de 1971. Cette hypothèse n'est pas sans importance, la loi de 1971 ayant répondu à une volonté des partenaires sociaux (10) de rompre avec une période où l'apprentissage sur le tas consistait en des pratiques très diversifiées s'accommodant d'ailleurs fort mal des cours professionnels (11). Ainsi la loi a-t-elle développé un cadre relativement contraignant cherchant à *homogénéiser* l'apprentissage comme voie de formation, à parité avec l'enseignement technique court, à l'aide d'obligations multiples

dont le minimum horaire annuel de 360 heures au CFA (cf. encadré sur la loi de 1971, p. 16).

Comment chacun des deux syndicats professionnels s'est-il saisi de ce nouveau cadre juridique et quelles stratégies déterminent ces pratiques différenciées de l'apprentissage ? Doit-on parler d'un *apprentissage « moderne »* incarné par les CFA de la CSNCRA opposé à un *apprentissage « traditionnel »* qu'aurait contribué à maintenir la FNCAA ? L'examen du recrutement et de la formation des apprentis met en évidence les fondements de stratégies différentes de renouvellement de la profession de la réparation automobile.

LE RECRUTEMENT DES APPRENTIS

La loi du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage définit de la façon suivante les conditions de recrutement des apprentis (cf. articles 11 et 16 p. 16) : il s'agit d'un contrat de travail entre un employeur ayant reçu un agrément et un jeune, âgé d'au moins 16 ans, contrat de travail particulier dans la mesure où l'employeur est chargé d'assurer la formation pratique de l'apprenti et de l'inscrire au CFA assurant la préparation du métier correspondant. Le recrutement de l'apprenti est donc juridiquement du ressort de l'employeur (12).

Qu'observe-t-on dans les faits ? Deux indicateurs statistiques, l'origine scolaire des apprentis et la distance domicile personnel-entreprise, mettent en évidence un clivage entre CFA dans les modalités de recrutement des apprentis.

Ainsi les deux CFA de la chambre des métiers et des trois municipalités accueillent des apprentis issus dans leur très grande majorité de CPA, SÈS (13) ou des classes de quatrième et résidant à proximité de leur employeur. A l'opposé, les apprentis des deux CFA de la CCI et de la CSNCRA sont issus essentiellement de classes de troisième collège ou de première année de CAP mécanique générale effectuée en LEP ; leur lieu de résidence est très éloigné de l'entreprise d'apprentissage.

Cette opposition ne remet pas en cause le constat, déjà ancien, que l'apprentissage est alimenté, en majorité, par des filières dites de « relégation », qui se sont développées au collège et à l'intérieur du second cycle court (14). Elle témoigne cependant de pratiques de recrute-

(12) Ceci est souligné par le fait que la loi va jusqu'à reconnaître la possibilité pour l'employeur de déconnecter la signature du contrat de deux à trois mois par rapport au début des cours du CFA.

(13) CPA : Classe préparatoire à l'apprentissage réservée aux jeunes de 15 ans, existant en CFA en petit nombre et au collège pour une très forte majorité ; SÈS : Section d'éducation spécialisée accueillant des élèves en difficultés intellectuelles et auxquels le milieu scolaire normal ne paraît pas adapté.

(14) Cf. L. Tanguy in *Orientations*, n° 53, 1975 et B. Fourcade « Hiérarchie des métiers dans le système éducatif » - *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1978, n° 4.

(10) Rapport de l'Inter-Groupes, *Formation-Qualification Professionnelles*, Commissions du VI Plan, La Documentation Française, Paris, 1971, pp. 36-37.

(11) *L'Apprentissage et la formation professionnelle*, Études et Documents, 79-3, SEIS, p. 5.

ment tout à fait spécifiques selon chacune des deux catégories de CFA.

Ainsi, le **CFA des trois municipalités** recevant essentiellement des élèves de CPA de collèges n'a aucun contrôle sur le recrutement des apprentis. La majorité d'entre eux ont été conservés par les entreprises les ayant accueillis en stage durant l'année de CPA, l'Etat facilitant lui-même cette conversion d'un stage CPA en contrat d'apprentissage en versant une prime à l'employeur qui l'effectue. Seule une minorité de jeunes a dû changer d'employeur pour souscrire un contrat d'apprentissage. En tout état de cause, le contrat est déjà signé lorsque le jeune se présente au CFA. *Le recrutement des apprentis appartient donc en propre aux entreprises*, le CFA enregistrant un processus déjà bien engagé, qui lui échappe totalement, étant fondé sur la relation entre l'employeur et le jeune et sa famille. Entérinant ces signatures de contrats, le CFA est contraint d'absorber un flux d'apprentis qui peut dépasser ses capacités d'accueil. Cela est particulièrement manifeste avec le **CFA de la chambre des métiers** : la chambre consulaire ayant pour politique d'impulser et d'accompagner le développement de l'artisanat, elle ne refuse aucun contrat signé, ce qui explique l'accroissement considérable de l'effectif de son CFA depuis sa création et l'ouverture successive d'annexes. Cette progression quantitative s'accompagne en outre, dans le cas de ce CFA, d'une hétérogénéité renforcée des apprentis du point de vue de leur niveau scolaire.

Le recrutement effectué par les employeurs en dehors de tout contrôle du CFA est fondé sur des critères autres que scolaires : qualités requises par le métier, qualités d'adaptation aux contraintes de l'entreprise artisanale, mais aussi relations personnelles entre la famille du jeune et l'employeur. Les employeurs qui adressent leurs apprentis aux CFA de la chambre des métiers et des trois municipalités dirigent en effet des entreprises artisanales, diffusées dans le milieu rural, pour lesquelles le renouvellement de la main-d'œuvre s'alimente au milieu local et à ses réseaux de sociabilité. L'artisan se trouve ainsi investi d'une fonction d'encadrement tout autant paternel ou moral que professionnel, sorte de relais de la famille. On constate une importante proximité entre le domicile parental et l'entreprise d'apprentissage : la majeure partie des apprentis mettent moins de quinze minutes pour effectuer ce trajet ; il faut, en revanche, une heure et parfois plus à bon nombre d'entre eux pour se rendre au CFA. L'entreprise joue donc de fait un rôle déterminant dans l'entrée en apprentissage et le CFA apparaît, pour le jeune et pour l'employeur, comme une institution lointaine et surajoutée, apportant plus de contraintes que de bénéfices dans le déroulement de l'apprentissage.

On observe les phénomènes exactement inverses avec les **CFA de la CCI et de la CSNCRA**. Ils opèrent eux-mêmes la sélection des apprentis, seul pour le premier, en liaison avec les employeurs pour le second, ceux-ci

ayant effectué dans ce cas une première sélection parmi les jeunes qui se sont présentés. En ce qui concerne les jeunes sélectionnés, s'ils ont trouvé un employeur par eux-mêmes, le CFA ne donne son accord pour la signature du contrat que si l'employeur accepte le mode de fonctionnement du CFA et les attentes de ce dernier vis-à-vis des entreprises d'apprentissage. Bien qu'en dernière instance, la décision de la signature du contrat incombe à l'employeur, conformément aux dispositions de la loi de 1971, le CFA décide par son avis préalable de la réalisation du contrat. Celui-ci est fondé non plus sur le contact s'établissant entre l'employeur et le jeune et sa famille, mais sur des tests élaborés par chacun des CFA. Ces tests ont pour objet de vérifier l'aptitude à exercer le métier de mécanicien-auto et le degré de motivation du jeune ainsi que sa connaissance des conditions réelles d'exercice du métier. Ces deux CFA n'ont donc pas de CPA annexée, leur politique visant à provoquer une sélection par le haut, du point de vue scolaire, pour répondre au développement technologique de la réparation beaucoup plus avancé dans les grands garages. L'organisation de cette sélection contribue ainsi à casser le mode de recrutement traditionnel de l'apprentissage fondé sur le réseau familial ou social, local. A l'opposé de cette solidarité locale, c'est un véritable marché du travail de l'apprentissage, sur le modèle urbain, qu'organisent les CFA de la CCI et de la CSNCRA. Ils possèdent un fichier d'entreprises avec lesquelles ils sont en relation et mettent eux-mêmes les jeunes qu'ils ont sélectionnés en rapport avec les employeurs. *Les CFA sont ainsi quasiment investis d'une fonction de placement* (15). Ils possèdent, en tout état de cause, l'initiative et la responsabilité de la sélection des apprentis. Les entreprises, en relation avec les organismes gestionnaires de ces deux CFA, étant plutôt des grands garages, implantés en conséquence dans des villes et non plus des communes rurales, les apprentis sont « enlevés » à leur milieu familial et local. La distance du domicile parental à l'entreprise d'apprentissage est grande, l'entreprise étant, cette fois, beaucoup plus proche du CFA.

Avec le recrutement des apprentis, on assiste donc à un double comportement dans la réparation automobile reproduisant le clivage entre CFA déjà observé à propos de leurs relations avec les syndicats de la profession. Les deux acteurs de la formation des apprentis — l'entreprise et le CFA — se trouvent investis séparément de la maîtrise de la sélection des jeunes, l'un devant assumer les conséquences du choix effectué par l'autre. Le clivage s'opère ainsi entre d'une part les motivations *individuelles* de l'artisan ayant l'initiative du recrutement et, d'autre part, des besoins *collectifs* de la profession que le CFA est chargé de satisfaire pour le compte des grands garages affiliés à la CSNCRA.

(15) L'encadrement « paternel » de l'apprenti peut être, dans ce cas, le fait du formateur du CFA. Ainsi, un formateur en enseignement technologique et pratique affecte-t-il les apprentis aux entreprises qui lui semblent convenir au profil psychologique du jeune : « *les débrouillards sont dirigés vers les grandes entreprises et les timides ou ceux qui ont des problèmes familiaux vers les plus petites* ».

LE PROCESSUS DE FORMATION
DES APPRENTIS

Le double comportement de la profession de la réparation automobile, observé à propos du recrutement des apprentis, se manifeste à nouveau en ce qui concerne l'organisation de la formation par alternance. On assiste au même clivage entre les quatre CFA. Le pôle autour duquel se structurent le déroulement et la nature de la formation est constitué par l'entreprise pour les CFA de la chambre des métiers et des trois municipalités et par le CFA lui-même pour ceux de la CCI et de la CSNCRA. Qu'il s'agisse du temps de présence de l'apprenti dans chacun des deux lieux de formation, du

rythme de l'alternance et des modalités de transmission des savoirs, les interventions respectives du CFA et de l'entreprise ainsi que leurs relations s'organisent autour de l'opposition entre les pratiques individuelles des entreprises artisanales et une stratégie collective de reproduction de la profession impulsée par la politique de formation de la CSNCRA.

Le partage des temps de formation entre l'entreprise et le CFA

Le rythme d'alternance et le temps de présence au CFA varient sensiblement d'un CFA à l'autre ainsi que l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 1

	Nombre d'heures de cours annuels	Rythme d'alternance CFA/entreprise
CFA de la CCI	702	1 semaine sur 2
CFA de la CSNCRA	604	1 semaine sur 2
CFA des municipalités	512	4 demi-journées/semaine
CFA chambre des métiers	408	1 journée 1/2/semaine

Si le minimum légal de 360 heures de cours par an, au CFA, est largement dépassé dans ces quatre CFA, on doit constater, cependant, à nouveau un clivage entre les CFA de la CCI et de la CSNCRA d'une part et les CFA de la chambre des métiers et des municipalités d'autre part, même si des différences peuvent exister entre les deux CFA du même type.

Pour les premiers, le CFA apparaît comme un partenaire important de l'entreprise, à égalité avec elle en ce qui concerne le rythme d'alternance : il y a un temps pour l'entreprise et un temps pour le CFA, chacun des deux acteurs de la formation pouvant en une semaine mettre en œuvre sa logique propre de formation.

En revanche, pour les deux autres CFA, l'entreprise apparaît comme le formateur principal, sous l'angle de la durée globale de la formation, tout en n'ayant qu'une autonomie limitée dans l'intégration du jeune à l'activité de l'entreprise ; la présence de celui-ci au CFA hache, en effet, son temps dans l'entreprise en demi-journée.

Ces rythmes d'alternance traduisent en fait des positionnements différents du CFA par rapport aux entreprises et des modes de relations tout à fait opposés.

Les CFA de la chambre des métiers et des trois municipalités n'entretiennent que très peu de relations organisées

avec les entreprises d'apprentissage. Ils sont, en réalité, ouverts à ces relations mais, lorsqu'ils cherchent à les provoquer à travers les réunions de concertation, ils doivent constater la rareté des déplacements des artisans. De même, le carnet de liaison instauré à l'initiative des CFA (16) fonctionne de manière tout à fait formelle, ou n'est pas rempli par l'entreprise.

En fait, le CFA tend à représenter pour l'entreprise une forte contrainte, voire du « temps perdu ». A l'inverse, les formateurs du CFA se plaignent de ce que certains maîtres d'apprentissage se déchargent sur le CFA de leurs responsabilités de formation. L'entreprise occupe ainsi une position dominante dans ses relations avec le CFA. Elle possède en effet la maîtrise individuelle de l'apprentissage du jeune qu'elle a, au départ, recruté en fonction d'intérêts propres. C'est elle qui détermine les modalités du processus de formation du jeune par rapport auquel le CFA constitue un partenaire relativement surajouté avec sa logique propre de formation. Le CFA apparaît comme dépendant et dominé, contraint d'assumer avant tout les objectifs de formation incarnés par l'examen du CAP, objectifs qui ne sont pas premiers pour l'employeur.

(16) La circulaire du ministère de l'Éducation nationale du 29 septembre 1980 ayant pour objet « le livret d'apprentissage » a institutionnalisé ce document de liaison entre l'entreprise et le CFA, tout en précisant qu'il doit résulter d'une large concertation entre partenaires.

Le phénomène inverse se manifeste pour les CFA de la CCI et de la CSNCRA qui entretiennent des relations régulières avec les entreprises d'apprentissage par l'intermédiaire des formateurs, anciens professionnels. Chacune des entreprises est visitée au moins une fois par an pour le CFA de la CCI, le formateur rappelant à l'employeur « ce que le CFA attend de lui ». Si le rythme d'alternance d'une semaine sur deux au CFA manifeste en apparence une égalité de positionnement entre le CFA et l'entreprise, on constate, qu'en réalité, le CFA est l'organisateur de l'apprentissage et des rôles respectifs de chacun des partenaires, ce qui n'est pas sans contraintes importantes pour l'employeur. Mais, en réalité, les entreprises n'acceptent ces modes d'organisation de la formation et de recrutement des apprentis que dans la mesure où le CFA met en œuvre une politique de l'apprentissage en conformité avec les besoins d'ensemble de la profession. Ces entreprises font alors passer les besoins collectifs de la profession avant leurs intérêts individuels. Les formateurs de ces deux CFA ont ainsi fait état de réticences de certains employeurs lors de la mise en place du rythme d'alternance d'une semaine sur deux qui désorganisait trop l'intégration du jeune dans le travail. Mais ces inconvénients ont pu être levés, ce rythme permettant l'embauche d'un second apprenti qui relaie le premier lorsqu'il est au CFA. Les relations entre ce type de CFA et les entreprises sont ainsi fondées sur une communauté d'intérêts ou un *consensus* qui conduit à la reconnaissance réciproque, par les deux partenaires, des impératifs de la production pour le CFA et de la formation pour les entreprises. L'existence d'une politique commune de la formation justifie alors qu'elle soit sous la responsabilité du CFA et non sous celle des entreprises dont la division du travail et les intérêts économiques peuvent être diversifiés.

On est ainsi en mesure d'aller plus avant dans la compréhension du clivage existant entre les quatre CFA qui accueillent les apprentis de la réparation automobile. La division de la profession en deux fractions représentées par la FNCAA et la CSNCRA dont chacune possédait, comme on l'a vu, une approche différente des problèmes de formation avant 1971, a conduit depuis au développement de deux formes d'apprentissage, chacune s'organisant autour d'un pôle spécifique, l'entreprise individuelle pour la première, le CFA pour la seconde.

Ainsi, les entreprises artisanales représentées par la FNCAA développent une logique économique individuelle en vertu de laquelle l'apprenti et sa formation appartiennent en propre à l'entreprise, le CFA incarnant une autre logique de formation.

A l'opposé, l'autre fraction de la profession constituée en grande majorité de grands garages, adhérents de la CSNCRA, poursuit un certain nombre d'objectifs communs en termes de formation et de gestion de son per-

sonnel salarié que le CFA est chargé de mettre en œuvre sous l'impulsion du syndicat professionnel.

A une première forme d'apprentissage que l'on nommera *individuel* s'oppose une forme d'apprentissage *concerté*, la politique de formation du syndicat professionnel s'appuyant dans ce cas sur le consensus entre entreprises, CFA et organisme gestionnaire lorsque celui-ci est distinct du syndicat professionnel.

La transmission des savoirs

Les différents textes réglementant l'apprentissage insistent sur l'articulation entre le CFA et l'entreprise dans l'organisation du processus de formation.

Deux principes fondent cette alternance (cf. p. 16) :

- le processus de formation s'appuie sur la formation pratique dont l'entreprise a l'initiative, le CFA la complétant et la transformant en formation technologique ;
- l'initiative des entreprises est cependant réglée sur une progression « arrêtée d'un commun accord » entre elles et le CFA.

Ce sont en réalité d'autres types d'articulation des interventions conjointes des deux partenaires qui ont été observées dans les quatre CFA. Les deux formes d'apprentissage que l'on vient de distinguer correspondent à la mise en œuvre de deux processus de formation :

- avec l'*apprentissage individuel*, on assiste à une juxtaposition de deux logiques de formation, celle de l'entreprise s'imposant au point de contraindre le CFA à développer une logique de type scolaire sous forme de transmission de connaissances en vue de l'examen ;
- avec l'*apprentissage concerté*, le CFA a l'initiative de la formation théorique et pratique en vue de favoriser une insertion efficace de l'apprenti dans le procès de travail. L'entreprise n'est plus seulement un lieu de production dans le cadre de laquelle s'effectuent les apprentisages mais aussi et avant tout un terrain d'application pour le CFA.

Ce positionnement différent du CFA selon les formes d'apprentissage observées se manifeste dès l'abord par l'importance respective des enseignements théorique, technologique et pratique à l'intérieur du temps de formation au CFA (cf. tableau 2). Tandis que les CFA de la chambre des métiers et des municipalités accordent un temps comparable à chacun des trois types d'enseignement, les CFA de la CSNCRA et de la CCI privilégient la formation technologique pour le premier et la formation pratique pour le second.

Au-delà de ce découpage formel entre enseignements, comment s'organise la transmission des savoirs dans l'entreprise et dans le CFA ?

Tableau 2
STRUCTURE DES ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS AU CFA SELON LES CFA

Type d'enseignement	CFA		CCI		CSNCRA		Municipalités		Chambres des métiers	
	Nombre d'heures	%	Nombre d'heures	%						
Enseignement général	360	25,6	330	27,1	320	31,2	272	33,3		
Enseignement technique théorique	648	46,2	363	29,7	384	37,5	272	33,3		
Enseignement pratique	396	28,2	528	43,2	320	31,3	272	33,3		
Total des heures sur deux ans	1 404	100	1 221	100	1 024	100	816	100		

N.B. — Il s'agit du temps de formation au CFA sur la base de deux années que dure le contrat.

L'enquête auprès des CFA n'ayant pas été assortie d'enquêtes en entreprises, les données concernant la formation dans l'entreprise reposent sur les témoignages fournis principalement par les formateurs en enseignement pratique, anciens professionnels ayant conservé des contacts avec les garages automobiles.

— *L'apprentissage individuel* justifie plus que jamais son appellation au regard du processus de formation qui le caractérise. Avec ses apprentis, le CFA est confronté à des apprentissages extrêmement disparates qui tiennent à une *logique de formation spécifique à chaque entreprise* en fonction de la diversité des garages automobiles, de leur plus ou moins grande spécialisation et de la place occupée par l'apprenti dans l'activité de l'entreprise. Dans les petits ateliers de réparation, les apprentissages s'effectuent par imitation et reproduction d'interventions simples. Leur éventuelle complexité est limitée à une vérification ne faisant pas intervenir des *appareils sophistiqués* de diagnostic ou de contrôle, les petits garages étant encore peu dotés de bancs d'essais.

Les réglages s'effectuent « au senti » et l'apprenti assimile des savoir-faire relativement limités aux opérations de dépose et repose de pièces, de nettoyage et d'opérations courantes et standardisées de maintenance.

Confronté à cette logique de formation spécifique à chaque entreprise, le CFA est contraint de développer une logique de formation de type scolaire : il lui faut compenser les carences de la formation pratique dans l'entreprise en transmettant des enseignements à la fois théoriques et pratiques correspondant aux exigences du métier formalisées par le programme d'examen. Cette relative autonomie du CFA compense sa position de dépendance par rapport aux entreprises, mais en même temps contribue à sa dévalorisation. L'employeur juge inadéquate la formation du CFA tournée en particulier vers des opéra-

tions de soudure, d'ajustage et de métrologie que les petits garages ont tendance à juger dépassées. De son côté, l'enseignement technique court peut, sans difficulté, rivaliser avec le CFA dans la préparation et la réussite à l'examen du CAP avec près de 4 000 heures de formation sur trois ans contre 1000 heures maximum au CFA sur deux ans.

Si l'obtention du diplôme n'est pas nécessairement sans importance pour l'employeur, elle ne représente pas pour autant la finalité première du processus de formation, avant tout pratique et commandé par la logique de la production, le CFA surajoutant sa propre formation.

— *Avec l'apprentissage concerté*, la formation d'une main-d'œuvre qualifiée représente, en revanche, le fondement de la politique mise en œuvre par le CFA. Cette formation s'attache à la préparation de l'examen sans que celui-ci ne soit pour autant une finalité en soi, comme pour les CFA relevant de l'apprentissage individuel. Le CFA est investi, par le syndicat professionnel, de la responsabilité de la formation théorique et pratique des apprentis, c'est-à-dire de la maîtrise du maximum de savoirs techniques en vue de garantir une intégration efficace dans la production. Toutefois, les deux CFA se distinguent en ce qui concerne la nature de ces savoirs techniques comme en témoigne l'importance différente accordée par chacun d'eux à la durée des parties théorique et pratique de l'enseignement professionnel au CFA.

Le CFA de la CSNCRA doit répondre à la demande des entreprises d'accueil qui souhaitent une insertion rapidement opérationnelle des apprentis dans le procès de travail. Aussi le CFA consacre-t-il 43 % du temps de formation à l'acquisition de *savoirs techniques pratiques*, qui seront mis en application dans l'entreprise.

En revanche, avec le CFA de la CCI, l'organisme gestionnaire a modelé l'apprentissage sur son expérience de formation à temps plein. Considérant que l'apprenti ne peut raisonnablement effectuer dans l'entreprise que des travaux simples de réparation, l'accent est mis au CFA sur la maîtrise de l'ensemble du processus de travail : diagnostic → réparation → essai.

Le CFA transmet des *savoirs plutôt technologiques*, d'où l'importance de l'enseignement technique théorique qui occupe 46 % du temps de formation au CFA. Ces savoirs impliquent à la fois des contenus théoriques et pratiques, indispensables pour maîtriser les activités de diagnostic et de contrôle des réglages effectués à l'aide d'appareillages électroniques assez sophistiqués que possèdent les grands garages. Les apprentis ne pouvant les manipuler en entreprise, eu égard aux risques encourus par la clientèle en cas de réparation défectueuse, le CFA privilégie les heures de technologie professionnelle au détriment des heures d'atelier. La coupure est alors assez radicale entre le CFA, qui assure quasiment seul la formation de l'apprenti, et l'entreprise qui fait de ce dernier un ouvrier avant tout opérationnel sur les postes de travail impliquant les réparations les moins complexes.

Les différenciations entre ces deux CFA ne doivent pas masquer leur rôle premier dans l'organisation du processus de formation, l'entreprise y collaborant en tant que terrain d'application. La formalisation poussée de l'apprentissage réalisée par le CFA n'est en réalité qu'un instrument au service de la formation du syndicat professionnel dans laquelle se reconnaissent les entreprises adhérentes. Ce consensus entre les acteurs de la formation est, par ailleurs, entretenu par l'établissement de liaisons étroites et fréquentes entre le CFA et les employeurs. Le CFA, en quelque sorte, s'identifie à une école technique très proche des besoins et des valeurs de la profession et non à un établissement scolaire coupé du monde de la production.

Le passé des formateurs de la partie professionnelle au CFA est de ce point de vue tout à fait significatif et cohérent avec la différenciation observée entre les quatre CFA.

Pour les CFA relevant de *l'apprentissage concerté*, il s'agit d'un ancien artisan, ayant formé lui-même des apprentis, pour le CFA de la CSNCRA et d'un ancien élève de CET pour le CFA de la CCI, mais dont la formation scolaire a été complétée par le Brevet professionnel et « professionnalisée » par l'expérience de compagnon du Tour de France. Il s'agit en quelque sorte d'une élite de la profession pour le second. De même, le profil des enseignants de formation technique et pratique des deux autres CFA est cohérent avec le statut du CFA dans *l'apprentissage individuel* : il s'agit respectivement d'un ancien apprenti pour le CFA de la chambre des métiers et d'un enseignant du LEP auquel est annexé le CFA des trois municipalités. Ces profils différents illus-

trient le double ancrage de *l'apprentissage individuel*, à la fois dans la tradition de l'apprentissage sur le tas et dans le mouvement de scolarisation de l'apprentissage qu'a déclenché la loi de 1971 et qui s'est particulièrement développé dans les CFA relevant de cette forme d'apprentissage. Tandis que *l'apprentissage individuel* transmet deux types de valeurs : les valeurs du métier et les valeurs scolaires incarnées respectivement par l'entreprise et le CFA, *l'apprentissage concerté* transmet les valeurs nouvelles de la profession qui émergent avec sa mutation technologique en s'appuyant sur le CFA comme école technique.

Ainsi, les modalités de recrutement des apprentis, la durée de la formation et le rythme de l'alternance, le processus de formation lui-même trouvent leur cohérence dans l'organisation de deux types de relations entre les entreprises et le CFA. Ces relations sont commandées par la nature des besoins en formation des entreprises, besoins s'inscrivant dans une logique individuelle pour les artisans et dans une logique collective, celle de la profession, pour les grands garages. Ces deux logiques incarnées par des syndicats professionnels différents commandent en définitive des formes d'apprentissage sous la médiation d'organismes gestionnaires de CFA plus spécifiques à chacune d'entre elles.

*
* *

Quelle signification faut-il donner aux logiques institutionnelles mises en évidence et à la division de l'apprentissage qu'elles déterminent ? Dans quelle mesure reproduisent-elles des formes différentes d'évolution de la *division du travail* dans le secteur de la réparation automobile ?

Les deux principaux syndicats professionnels ont été à plusieurs reprises opposés sous l'angle de la taille de leurs entreprises adhérentes, petits ateliers de réparation pour la FNCAA et grands garages pouvant avoir jusqu'à cinquante salariés, et quelquefois beaucoup plus, pour la CNSCRA. Doit-on alors fonder les deux formes d'apprentissage sur un développement de la division du travail qui opposerait les entreprises industrielles au secteur artisanal ? Il paraît *a priori* difficile d'écarter cette hypothèse : on imagine très bien comment la tradition de l'apprentissage sur le tas a pu résister à l'application de la loi de 1971 dans les entreprises artisanales. Le patron d'un petit garage, lorsqu'il joue le rôle d'un maître d'apprentissage, est d'abord un homme de métier avant d'être un gestionnaire, même si la survie de son entreprise l'a obligé à tenir compte des impératifs de rentabilité lors du recrutement d'un apprenti et de son intégration dans la production. Par ailleurs, les équipements techniques récents sont encore assez rares et le jeune acquiert des apprentissages fondés sur la transmission de valeurs de métier et de savoir-faire, soit directement par

le patron, soit par compagnon interposé, processus qu'on a pu assimiler à une véritable incorporation (17).

A l'opposé, dans les grands garages, le développement des bancs d'essais est associé à une spécialisation des tâches et à une hiérarchisation des fonctions entre contremaîtres, chefs d'atelier, ouvriers et apprentis. Certains savoir-faire mobilisés s'apparentent désormais à ceux d'un technicien et exigent la maîtrise de savoirs formalisés dont l'acquisition est à l'évidence mieux assurée dans un CFA que dans l'entreprise.

Et pourtant, la division du travail ne nous paraît pas expliquer à elle seule la manifestation de deux formes d'apprentissage. L'organisme gestionnaire du CFA est apparu comme ayant un effet structurant de l'apprentissage, en tant que médiateur organisant les relations et le partage des rôles entre entreprises et CFA. Les institutions, comme les chambres consulaires ou les syndicats professionnels, induisent avec force des modes de fonctionnement de l'apprentissage qui tiennent tout autant à leurs stratégies, aux intérêts qu'elles défendent et aux appareils de formation dont elles se sont dotées qu'à la division du travail caractérisant les entreprises sur lesquelles elles s'appuient.

On a vu ainsi que l'intervention des deux syndicats professionnels de la réparation automobile dans le champ de l'apprentissage s'est fondée sur des politiques différentes de formation de la main-d'œuvre antérieures à la loi de 1971. L'une privilégiait l'apprentissage sur le tas et l'autre les formations à temps plein. Les comportements des deux syndicats professionnels vis-à-vis de l'apprentissage ont manifesté une forte continuité avec ces politiques. Leurs positions actuelles à propos du diplôme sont significatives à cet égard. La FNCAA continue de revendiquer le retour à l'ÉFAA (examen de fin d'apprentissage artisanal), abrogé en 1979, qu'elle juge beaucoup plus adapté à l'artisanat. A l'opposé, la CSNCRA

occupe une position dominante au sein de l'association de formation de la profession qui siège à la Commission consultative chargée d'adapter les diplômes et les programmes d'examen. Les deux syndicats semblent ainsi développer des *stratégies différentes de contrôle de la formation* de la force de travail. L'un s'appuie sur l'entreprise individuelle assignant à la formation la transmission du métier. L'autre vise à mettre en place un réseau de formation professionnelle parallèle au réseau public et concurrent en ce qu'il est contrôlé étroitement par un syndicat professionnel agissant pour le compte de la profession et non des entreprises individuelles.

Plus généralement, peut-on dire que chacune des formes d'apprentissage est en relation avec une politique spécifique de gestion de la force de travail, notamment en ce qui concerne le recrutement comme salariés des apprentis ayant achevé leur contrat ? Il faudrait ainsi chercher à vérifier dans quelle mesure les formes d'apprentissage sont associées à des modalités singulières d'insertion des anciens apprentis et d'organisation de la mobilité de la main-d'œuvre.

On touche ici à une limite importante d'une approche de l'apprentissage ayant privilégié les CFA aux entreprises. Seule en effet une enquête auprès des entreprises de la réparation automobile permettrait d'avancer dans la réponse à ces questions. L'approche par les CFA a cependant été particulièrement féconde en ce qu'elle a mis en valeur avec force un phénomène qui aurait pu rester caché dans une enquête auprès des entreprises. On veut parler de l'importance des institutions (18) qui interviennent comme instances de régulation entre la formation et l'emploi, en particulier lorsqu'il s'agit de dispositifs d'alternance.

Patrick LECHAUX
Conseiller d'orientation, GESP,
Université de Rennes

(17) Cf. B. Zarca, « Artisanat et trajectoires sociales », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 29, septembre 1979.

(18) Chambres consulaires, syndicats professionnels ou structures de branches patronales, salariales ou paritaires.

