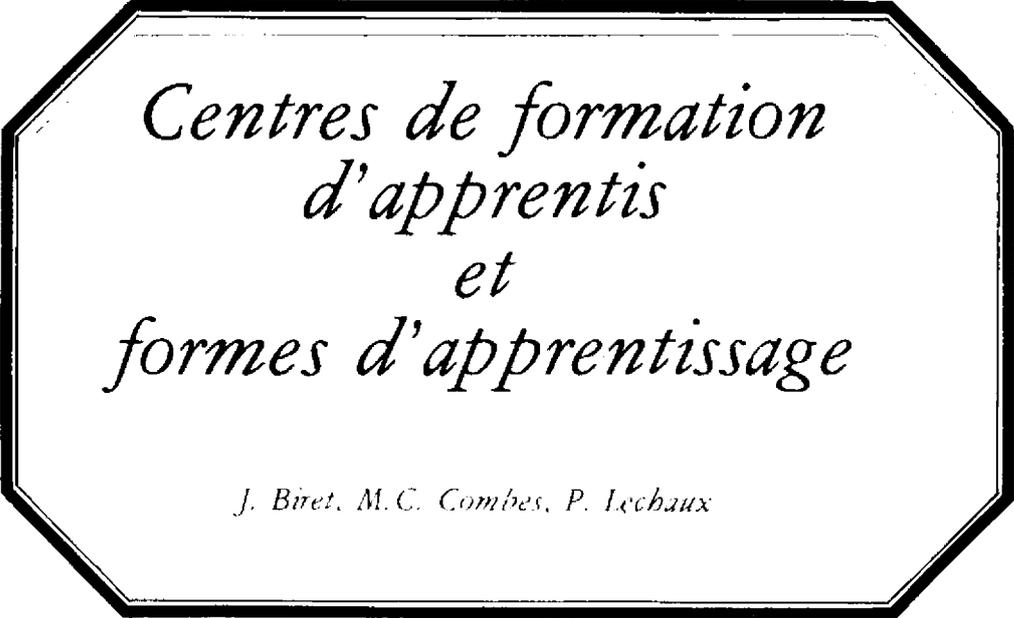

CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS



*Centres de formation
d'apprentis
et
formes d'apprentissage*

J. Biret, M.C. Combes, P. Lechaux

FORMATION - QUALIFICATION - EMPLOI
COLLECTION DES ETUDES

*Centres de formation
d'apprentis
et
formes d'apprentissage*

J. Biret, M.C. Combes, P. Lechaux

CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS ET FORMES D'APPRENTISSAGE

La présente étude et les enquêtes qui en constituent la base ont été réalisées au sein d'un groupe de travail qui réunissait :

<i>Maiten Bel</i>	<i>CIA de Grenoble (IREP Développement)</i>
<i>Jean Biret</i>	<i>CEREO</i>
<i>Marie-Christine Combes</i>	<i>CEREO</i>
<i>Edith Kirsch</i>	<i>CIA de Nanterre</i>
<i>Patrick Lechaux</i>	<i>CIA de Rennes (GESI)</i>
<i>Evelyne Moncada</i>	<i>CIA de Grenoble (IREP Développement)</i>
<i>Esther Pascalini</i>	<i>CIA de Nanterre</i>
<i>Georgy Zarca</i>	<i>CEREO</i>

*La rédaction finale a été assurée par :
Jean Biret, Marie-Christine Combes et Patrick Lechaux.*

Novembre 1984

SOMMAIRE

	Pages
PRÉSENTATION	5
PREMIERE PARTIE : LA LOI DE 1971, LES ORGANISMES GESTIONNAIRES ET LES CFA	11
1. La loi de 1971 : Contexte historique et institutionnel	13
2. Le cadre institutionnel des centres de formation d'apprentis	14
3. Les organismes gestionnaires	16
4. Les réseaux de CFA dans les trois départements enquêtés	21
4.1. <i>En Ille et Vilaine</i>	21
4.2. <i>Dans l'Isère</i>	24
4.3. <i>Dans les Yvelines</i>	25
DEUXIEME PARTIE : DEUX FORMES D'APPRENTISSAGE	29
1. L'apprentissage individuel	32
1.1. <i>Le fonctionnement des CFA</i>	32
1.2. <i>Les entreprises</i>	33
1.3. <i>Le recrutement des apprentis</i>	34
1.4. <i>Formation dans le CFA et alternance</i>	35
2. L'apprentissage concerté	37
2.1. <i>Le fonctionnement des CFA</i>	37
2.2. <i>Les entreprises</i>	38
2.3. <i>Le recrutement des apprentis</i>	39
2.4. <i>Formation dans le CFA et alternance</i>	41
3. Conclusion	41
TROISIEME PARTIE : CFA ET FORMES D'APPRENTISSAGE	45
1. Des CFA typiques de chacune des formes d'apprentissage	47
1.1. <i>Syndicats professionnels et entreprises d'apprentissage</i>	48
1.2. <i>Le recrutement des apprentis</i>	49
1.3. <i>L'alternance et la formation pratique en CFA</i>	49
1.4. <i>Des stratégies différentes dans le recours des entreprises à l'apprentissage</i>	51
2. Des CFA où coexistent les deux formes d'apprentissage	52
2.1. <i>Un développement de l'apprentissage concerté dans un CFA dominé par l'apprentissage individuel : exemple d'un CFA de la chambre des métiers</i>	52

2.2. <i>La coexistence des deux formes d'apprentissage au sein du même CFA : exemple d'un CFA annexé à un LEP public</i>	54
QUATRIEME PARTIE : LES LIMITES DE L'APPRENTISSAGE CONCERTÉ . .	59
1. Une école d'entreprise	61
1.1. <i>L'école d'entreprise fonctionne comme une véritable école de formation professionnelle</i>	62
1.2. <i>Organisée comme véritable école de formation professionnelle, cette école d'entreprise répond en même temps aux besoins de l'entreprise</i>	63
1.3. <i>La formation possède une double finalité du point de vue de la politique de gestion de la main-d'œuvre mise en œuvre par l'entreprise</i>	63
2. L'apprentissage industriel	64
3. Les limites de l'autonomisation du CFA	66
3.1. <i>Le CFA s'affirme d'abord comme pôle de formation fortement structuré</i>	67
3.2. <i>La remise en cause de l'autonomie pédagogique</i>	68
CONCLUSION	71
BIBLIOGRAPHIE	75

PRÉSENTATION

S'appuyant sur une enquête monographique approfondie auprès de Centres de formation d'apprentis, l'étude dont rend compte ce volume de la *Collection des études* dégage deux formes d'apprentissage. Ces formes diffèrent par les modalités de formation des apprentis comme par le rythme de l'alternance, par les procédés de sélection ou de recrutement des apprentis comme par les rôles respectifs de l'entreprise et du CFA dans le processus de formation.

Une telle distinction n'est pas immédiatement apparente. Elle n'est pas inscrite dans les textes réglementant l'apprentissage. Elle n'est pas non plus repérable dans les enquêtes statistiques sur l'apprentissage.

– De l'enquête d'insertion auprès des jeunes apprentis ...

Les enquêtes statistiques sur l'insertion professionnelle des jeunes réalisées dans le cadre de l'Observatoire des entrées dans la vie active sont aujourd'hui un des principaux instruments d'observation des relations entre formation et emploi. Elles permettent de connaître les différents emplois auxquels les jeunes accèdent à la sortie de l'école, compte tenu de leurs spécialité et niveau de formation, et d'évaluer les difficultés rencontrées lors de l'insertion professionnelle. C'est ainsi qu'en 1979 une enquête sur l'insertion des apprentis apportait pour la première fois un ensemble d'informations sur les modalités et les conditions d'accès à l'emploi des jeunes quittant l'apprentissage (1).

L'analyse de cette enquête a fait apparaître des conditions d'insertion nettement différentes selon les spécialités de formation (ou selon les secteurs économiques des entreprises d'apprentissage, souvent redondants avec les spécialités de formation). Dans l'alimentation par exemple, les jeunes apprentis quittent fréquemment leur entreprise d'apprentissage, mais retrouvent aussi fréquemment un emploi en rapport avec leur spécialité de formation ; ils ont, plus souvent que dans d'autres spécialités, obtenu le CAP. A l'inverse dans le commerce, les départs de l'entreprise d'apprentissage s'accompagnent d'une fuite importante hors de la spécialité d'apprentissage. C'est donc la spécialité de formation qui «explique», au sens statistique du terme, ces différences. De même la taille de l'entreprise apparaît en relation inverse avec la proportion des départs à l'issue de l'apprentissage. Cependant les données statistiques, tout en laissant supposer que l'activité et le type des entreprises qui forment les apprentis jouent un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle ultérieure, ne permettent guère d'aller au-delà de la constatation des relations entre ces variables.

On peut également remarquer que le nombre d'heures de cours est proche du minimum légal dans les CFA gérés par les chambres de métier, et supérieur dans les CFA gérés par les chambres de commerce et d'industrie. On constate aussi que les jeunes issus des classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) sont proportionnellement plus nombreux dans les CFA des chambres de métier que dans ceux des chambres de commerce.

(1) Cf. CEREC. *L'apprentissage*. Note d'information n° 67 Mars 1981.

L'enquête statistique s'appuie de façon privilégiée sur des variables correspondant à des formes institutionnelles aisément identifiables : c'est le cas de la spécialité de formation, de la taille de l'entreprise, de la nature juridique de l'organisme gestionnaire ou de la durée des heures de cours.

Les résultats obtenus grâce à ces enquêtes mettent donc en lumière certains effets des caractéristiques des institutions intervenant dans l'apprentissage, sur les modalités de déroulement de l'apprentissage comme sur l'insertion des jeunes apprentis. Cependant, il s'agit d'un éclairage très partiel, limité par la construction des catégories statistiques utilisées. Les entreprises sont repérées seulement par deux variables : la taille et le secteur d'activité économique, les organismes gestionnaires sont identifiés par leur seul statut juridique. Les CFA sont caractérisés par un nombre moyen d'heures de cours et un ensemble de spécialités de formation.

La manière dont intervient dans l'apprentissage chacune des institutions concernées reste donc incertaine et peu spécifiée. De quoi dépend la politique de tel ou tel organisme gestionnaire en matière d'apprentissage ? Comment les entreprises intègrent-elles les apprentis ? Quelles sont les relations entre entreprises et CFA, entre entreprises et organismes gestionnaires ? Comment les intérêts des uns et des autres peuvent-ils se confronter pour permettre le fonctionnement d'une formation en alternance ?

Il était nécessaire pour répondre à ces questions de se livrer à des investigations nouvelles auprès des institutions concernées par l'apprentissage, et plus particulièrement à leur point de rencontre : les Centres de formation d'apprentis. L'objectif était d'étudier les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage sous l'angle de l'organisation de la formation et des relations qui s'établissent entre les partenaires concernés (les organismes gestionnaires, les CFA, les entreprises ...), afin de mieux comprendre les écarts observés lors de l'insertion des jeunes et les relations entre spécialités de formation et emplois occupés.

... à une enquête monographique sur les Centres de formation d'apprentis

Une approche monographique autorisant une description et une analyse fine de la mise en œuvre de l'apprentissage dans les CFA a été choisie. L'étude a commencé par quelques entretiens, menés au niveau national, avec des responsables de l'apprentissage au ministère de l'Éducation nationale et dans des organismes professionnels. L'enquête proprement dite a eu lieu dans trois départements (Ille et Vilaine, Isère, Yvelines), où l'on a cherché à appréhender le réseau des CFA dans son ensemble.

Après des entretiens avec les services académiques d'inspection de l'apprentissage, les CFA ont été enquêtés par interviews de leurs directeurs, et éventuellement des professeurs. L'enquête a permis de recueillir des informations sur l'organisation de l'enseignement, de l'alternance et sur la durée de l'enseignement technique (théorique et pratique) et général ; sur les conditions d'accès au CFA (sélection éventuelle des apprentis) ; sur les liens entre le CFA, l'organisme gestionnaire et les entreprises.

Ce choix du département comme cadre des enquêtes apparaît particulièrement pertinent. C'est en effet au niveau du département que sont structurés les principaux organismes gestionnaires, en particulier les chambres de métiers, de commerce et d'industrie. C'est également à ce niveau qu'est accordé l'agrément aux maîtres d'apprentissage par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Dans chaque département tous les CFA ont fait l'objet d'une enquête. Ceci était indispensable puisque chaque CFA prend place dans un champ où existent d'autres établissements de formation, et que ceci a des effets sur les recrutements des apprentis, sur les relations de chaque CFA avec les entreprises, etc. Il existe dans une zone géographique donnée une dynamique du développement des institutions scolaires qui peut être ainsi mise en évidence.

De plus, les caractéristiques des départements choisis, tant au plan économique qu'à celui de la formation, permettent de disposer de situations contrastées.

L'Ille et Vilaine garde un secteur agricole important malgré le développement récent d'activités industrielles et tertiaires. Les petites entreprises sont prépondérantes. La scolarisation est relativement peu développée surtout en ce qui concerne l'enseignement professionnel court, par contre l'apprentissage est important.

Dans les Yvelines, où l'urbanisation est particulièrement forte, l'industrie et le secteur tertiaire occupent la plus grande part de la population active. Les entreprises sont en moyenne de plus grande taille. La scolarisation est importante en ce qui concerne l'enseignement général mais faible dans l'apprentissage et l'enseignement professionnel court.

Enfin, dans l'Isère, l'industrie prédomine, avec des établissements de taille moyenne assez concentrés sur quelques secteurs d'activité économique. La scolarisation est relativement forte y compris dans l'enseignement professionnel court, par contre l'apprentissage n'occupe qu'une place restreinte.

– Un résultat essentiel : la distinction de deux formes d'apprentissage

Les deux «formes» d'apprentissage que l'étude permet de dégager ne recoupent que faiblement les catégories statistiques (spécialité de formation, taille de l'entreprise, nature juridique de l'organisme gestionnaire). Elles se distinguent d'abord par l'organisation de l'enseignement et le mode de sélection des apprentis, et tirent leur origine des différents types de relation qui peuvent s'instaurer entre CFA, organismes gestionnaires et entreprises. Ces différences paraissent elles-mêmes liées au fait qu'il existe ou non, au sein du tissu d'entreprises locales, des objectifs communs en matière de formation et d'apprentissage.

La première forme a été dénommée ici *apprentissage individuel*, en raison du rôle central qu'y jouent des entreprises nombreuses et atomisées (et d'ailleurs la plupart du temps «individuelles»). Le chef d'entreprise recrute ses apprentis selon des critères et avec des objectifs qui lui sont propres. La formation pratique est assurée essentiellement dans l'entreprise et est éventuellement complétée par le CFA. Car le CFA, isolé face à une hétérogénéité d'entreprises et d'apprentis qu'il est tenu d'accueillir, rencontre d'assez grandes difficultés. Les relations entre le CFA et les entreprises, dépendantes des relations professionnelles, ne sont pas ou peu organisées. L'apprentissage apparaît moins comme un mode de formation que comme un marché du travail particulier, et l'organisme gestionnaire représente plus qu'il n'organise les intérêts multiples de nombreuses petites entreprises relevant de plusieurs secteurs d'activité.

La concertation, l'action collective sont au contraire à la base de l'*apprentissage concerté*. Le pôle principal n'est plus l'entreprise, mais le CFA. C'est lui qui assure la formation pratique et exerce une influence déterminante sur le recrutement. Le CFA ne fait pourtant que mettre en œuvre une véritable politique de l'apprentissage conçu comme mode de formation. Cette politique peut être élaborée soit par les organismes gestionnaires, soit par d'autres institutions représentant le secteur ou la profes

sion, soit par un ensemble moins organisé d'entreprises. Ainsi le CFA joue un rôle d'autant plus important en matière de formation que les entreprises ne sont plus un ensemble atomisé, mais une collectivité unie par des intérêts communs, une politique de formation commune, prise en charge de façon plus ou moins institutionnalisée.

– Logique des entreprises, logiques des institutions éducatives

Mode de formation particulier, l'apprentissage l'est tout d'abord par la législation qui régit la création et le fonctionnement des Centres de formation d'apprentis. L'existence du CFA résulte d'une **convention** signée entre l'État et une personne morale. Certes, toute convention particulière doit respecter les cadres d'une convention-type assortie d'annexes pédagogiques élaborées par le ministère de l'Éducation nationale (ou de l'Agriculture), qui assure une unité minimum des contenus comme des modalités de formation. Les conventions-cadres intègrent des normes scolaires nationales renvoyant à l'existence d'un diplôme national, le CAP, auquel sont préparés les apprentis. Cependant, elles autorisent une grande diversité de mise en œuvre de l'apprentissage.

Contrairement aux autres modes de formation, l'apprentissage exige une confrontation directe entre les objectifs des institutions éducatives, ici les CFA, et ceux des institutions productives, les entreprises. L'opposition des deux formes d'apprentissage pourrait faire supposer que, dans le cas de l'*apprentissage individuel*, entreprises et centres de formation seraient en contradiction faute de relations organisées, et que, dans le cas de l'*apprentissage concerté*, l'harmonie s'instaurerait entre CFA, entreprises et organismes gestionnaires pour des raisons inverses. Il est en effet usuel d'opposer une logique scolaire – dont l'autonomie contribuerait largement à l'inadéquation de la formation à l'emploi – à une logique de la production où prédominerait le besoin d'une main-d'œuvre immédiatement adaptée et qui exclurait du fait des contraintes de productivité, la formation et un réel apprentissage de savoir-faire.

Cette opposition sommaire ne rend pas compte de la distinction entre l'*apprentissage concerté* et l'*apprentissage individuel*. Ainsi, l'*apprentissage individuel* laisse-t-il se développer une logique scolaire autonome. Le CFA, indépendant des entreprises et des organisations professionnelles susceptibles de les représenter, tend à être un lieu d'**accueil** pour des jeunes employés dans des entreprises très diverses, qui sont de niveaux scolaires très différents et ont été chacun recrutés par leur maître d'apprentissage. Dans une telle situation, le CFA est soumis à une contrainte d'accueil des jeunes et tend à fonctionner suivant une logique principalement scolaire, comme l'y incite son rôle de formation générale et de préparation à un examen de caractère national. Ceci n'implique guère de relations entre formateurs et entreprises. Cependant, l'autonomie du CFA reste limitée par la nécessité de compléter la formation pratique dans les entreprises pour préparer au CAP. Du côté des entreprises, on ne peut non plus parler de logique de la production excluant systématiquement la formation ; l'entreprise n'est pas seulement à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché au travers de l'apprentissage, le maître d'apprentissage porte souvent un réel souci à la formation de l'apprenti. Mais celle-ci s'effectue essentiellement sur le tas ; elle est peu formalisée, fait peu appel à des connaissances formelles, et est surtout **particulière** à chaque entreprise.

Dans ces conditions, il n'est guère étonnant que l'on retrouve dans chaque institution, entreprise ou CFA, l'opinion selon laquelle le temps passé respectivement en CFA ou en entreprise est du temps perdu : ce qui est acquis en entreprise (des savoirs plus particuliers) ne sert pas pour préparer l'examen (qui exige des savoir faire formalisés et généraux) ; ce qui est acquis en CFA ne paraît pas utile dans le cadre de l'entreprise où les savoir-faire acquis sur le tas semblent seuls nécessaires. Cependant, on ne peut parler d'une opposition entre logique scolaire et logique de la production. L'ac-

tion des CFA correspond à leur position vis-à-vis d'un tissu de petites entreprises individuelles diverses d'où n'émerge pas la définition de besoins de formation nettement identifiés ; ceci ne les autorise pas à jouer un rôle reconnu de régulation de la formation. Enfin, l'action des CFA correspond également à leur position vis-à-vis du reste de l'appareil scolaire, et en particulier de la nécessité pour eux d'accueillir des jeunes ayant échoué dans leur scolarité antérieure.

La situation est évidemment tout à fait différente dans le cas de l'*apprentissage concerté*. Le CFA est alors lié à un ensemble d'entreprises — souvent de plus grande taille que dans l'*apprentissage individuel* — dont il doit satisfaire les besoins en main-d'œuvre formée. Ceci suppose que les besoins généraux des entreprises en matière de formation aient pu être précisés voire codifiés grâce aux organisations professionnelles. Tout se passe comme si une **convention** fixant les contraintes et obligations de chacun avait été passée entre les divers participants. Cette convention implicite limite bien sûr l'autonomie du CFA mais, simultanément, renforce son rôle dans le processus de formation, technique et pratique. D'un côté, les entreprises se soumettent aux exigences propres de la formation, de l'autre le CFA et les formateurs reconnaissent les nécessités de la production telles qu'elles se trouvent exprimées par l'organisme professionnel et les entreprises avec lesquelles ils sont en relation. Les uns y gagnent un approvisionnement en main-d'œuvre formée et qualifiée, les autres s'y voient assuré un rôle étendu dans le processus de formation.

Deux conditions essentielles rendent possible l'*apprentissage concerté*.

La première est que l'entreprise n'est pas le lieu de la formation pratique mais simplement celui de son **application**. La formation pratique dispensée par le CFA doit répondre assez précisément aux besoins des entreprises.

La seconde est que l'*apprentissage concerté* suppose une sélection des apprentis lors de l'inscription au CFA. Cette sélection, qui s'oppose à la relation directe entre le patron et l'apprenti dans l'*apprentissage individuel*, permet aux CFA de l'*apprentissage concerté* d'occuper une autre position vis-à-vis de l'appareil scolaire, de ne pas être un simple lieu d'accueil de jeunes en situation d'échec scolaire, ni de préparation à un diplôme. Au contraire, le CFA est centré sur des objectifs de formations spécifiques.

Ainsi, dans l'*apprentissage concerté* et dans l'*apprentissage individuel*, des institutions, définies par une même législation (les CFA), se trouvent-elles dans des positions différentes tant vis-à-vis du reste de l'appareil scolaire que des entreprises.

* *
*

La **première partie** de cette étude rappelle l'organisation institutionnelle de l'apprentissage telle qu'elle a été définie dans la loi de 1971. La **seconde partie** met en évidence les deux formes d'apprentissage, l'une *individuelle* et l'autre *concertée*, en s'attachant aux caractéristiques essentielles de l'une et de l'autre. La **troisième partie** est consacrée aux modalités concrètes de l'existence des deux formes d'apprentissage : ce sont en effet des conditions locales, fruit du développement historique de l'appareil de formation comme de l'appareil productif, qui déterminent l'émergence de l'*apprentissage concerté* et permettent ainsi que coexistent les deux formes d'apprentissage

pour une même spécialité de formation (ou secteur d'activité économique) ou dans un même CFA. Enfin la **dernière partie** s'attache aux cas limites d'*apprentissage concerté* : celui de l'école d'entreprise – intégration complète de l'école dans l'entreprise – et à l'inverse, celui de l'autonomisation complète du CFA. Ceci afin de montrer que si l'*apprentissage concerté* peut apparaître comme une forme supérieure de l'apprentissage, assurant une formation professionnelle plus complète et une insertion plus facile pour les jeunes, il repose aussi sur des équilibres fragiles ; une politique incitative ne pouvait être développée sans s'attacher à l'examen des conditions nécessaires à sa réussite.

Ce rapport est riche d'enseignements nouveaux sur l'apprentissage. Son apport ne se limite cependant pas à une meilleure connaissance de ce mode de formation. Le lecteur trouvera ici des éléments de réflexion utiles à une analyse concrète des relations entre la formation et l'emploi, sous l'angle des relations entre appareil éducatif, organisations professionnelles et entreprises. Ces relations déterminent les conditions d'insertion des jeunes dans la vie active et l'adéquation entre la formation et l'emploi, que ce soit à l'issue de l'apprentissage ou à celle d'autres modes de formation.

Ce rapport est ainsi susceptible de nourrir la réflexion des partenaires – entreprises et établissements de formation – qui pourraient être amenés à passer des contrats de « jumelage » dans la perspective tracée récemment par le ministère de l'Éducation nationale.

*Joëlle Affichard
Jean-François Germe*

PREMIERE PARTIE

LA LOI DE 1971, LES ORGANISMES GESTIONNAIRES ET LES CFA

1. LA LOI DE 1971 : CONTEXTE HISTORIQUE ET INSTITUTIONNEL

La loi de 1971 sur l'apprentissage s'inscrit dans un ensemble de lois concernant la formation professionnelle, ensemble qui comprend en outre une loi d'orientation sur l'enseignement technologique et une loi sur la formation professionnelle continue (1). Ces lois, tant par l'esprit dont elles s'inspirent que par les dispositions qu'elles instaurent, visent à mettre en place un cadre juridique unique pour l'ensemble de la formation professionnelle :

« La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent ... » (2).

L'apprentissage est défini comme voie de formation initiale sanctionnée par des diplômes de type scolaire dans l'article premier de la loi sur l'apprentissage :

« L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de la qualification professionnelle sanctionnée par des diplômes de l'enseignement technologique ».

L'article huit de la loi d'orientation sur l'enseignement technologique précise :

« Les titres et diplômes de l'enseignement technologique sont acquis par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage ou la formation professionnelle ... ».

L'unité affirmée dans cette vision d'ensemble de la formation professionnelle ne signifie pas uniformisation des différentes voies et moyens. *« La pédagogie et le contrôle des aptitudes et de l'acquisition des connaissances peuvent différer selon les caractéristiques de chacune de ces voies ... »* (article huit précité).

Ces mesures concernant la formation professionnelle sont prises au moment où la formation est considérée comme un facteur essentiel du développement économique et social et un élément indispensable pour l'adaptation aux transformations dans une société en mouvement. Elles constituent l'aboutissement d'une évolution qui s'est poursuivie tout au long des années soixante, marquée par le souci d'élever le niveau de formation générale avec l'application de la scolarité obligatoire à seize ans, et celui de donner à la formation professionnelle un caractère plus polyvalent, avec notamment la création des brevets d'études professionnelles (BEP).

(1) Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente.

Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage.

Loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

(2) Article premier de la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

Dans ce contexte, l'apprentissage aurait pu apparaître voué à la marginalisation, sinon à la disparition. Une telle éventualité — compte tenu des liens existant entre l'apprentissage et la petite entreprise industrielle (artisanat surtout) et commerciale — risquait de soulever de sérieux problèmes socio-économiques et socio-politiques.

La réorganisation de l'apprentissage répond à la fois :

- à la nécessité de préserver l'artisanat et le commerce comme l'indique le rapport de l'inter-groupe formation-qualification professionnelle en 1970 : «*Si les entreprises industrielles, commerciales et agricoles n'étaient plus en mesure d'assurer la formation des apprentis, l'accès à un nombre non négligeable de métiers serait compromis*» (3) ;

- à la volonté de promouvoir, auprès des familles et des jeunes, l'apprentissage comme une voie de formation non dévalorisée par rapport à l'enseignement technologique court.

Par les dispositions qu'elle instaure, la loi de 1971 sur l'apprentissage s'efforce de prendre en compte les soucis exprimés précédemment et qui peuvent être assez divergents, sinon contradictoires. La création des centres de formation d'apprentis semble bien traduire l'ambiguïté qui s'attache à cette situation. En effet, d'une part, on assiste à un développement de l'aspect «scolaire» de l'apprentissage ou du moins du cadre formel de cette voie de formation débouchant sur des sanctions de type scolaire, mais d'autre part, l'organisme gestionnaire conserve une assez grande marge de manœuvre dans la mise en œuvre de sa politique de formation, et les entreprises peuvent garder assez largement la maîtrise du processus de formation pratique.

2. LE CADRE INSTITUTIONNEL DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

Jusque vers la fin des années soixante, l'apprentissage était organisé de la façon suivante : l'essentiel consistait en une formation pratique donnée dans les entreprises. Un enseignement général et un enseignement technique théorique étaient dispensés, en complément, dans les cours professionnels mais avec des horaires très réduits (la loi Astier imposait un minimum de 150 heures de cours par an).

La loi de 1971 porte à 360 heures par an le minimum des heures de cours qui devront être donnés dans de nouveaux établissements : les centres de formation d'apprentis (CFA) dont elle précise les conditions de création et de fonctionnement sur le plan juridique, pédagogique et administratif (cf. le texte de cette loi à la fin de cette partie).

Des **conventions** signées entre l'État, représenté le plus souvent par le Préfet de région (4), et l'organisme gestionnaire (5) permettent aux CFA de fonctionner en tant qu'établissements d'enseignement technologique. Si tout ce qui est directement opératoire dans les décisions concernant la création du CFA est pris au niveau régional, la convention intègre toutefois des contraintes définies nationalement. Elle doit être

(3) Rapport de l'inter-groupe Formation-Qualification — VIème Plan.

(4) Sauf dans le cas assez rare de conventions nationales où l'État est représenté par le ministre compétent.

(5) Cf. *infra*.

conforme à une convention-type établie par arrêté ministériel après avis du Conseil national de la formation professionnelle et de l'emploi, assortie d'annexes pédagogiques établies par le ministère de l'Éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture après avis de la Commission professionnelle consultative compétente (6). Les annexes pédagogiques doivent définir par branche professionnelle et par type de métier les règles communes minimales en matière de programme, de progression de formation et d'encadrement des apprentis.

La convention définit concrètement les conditions de fonctionnement du CFA. Outre les clauses particulières toujours possibles, à condition d'être compatibles avec la réglementation, toute convention comporte des clauses obligatoires dans les domaines suivants :

- aire normale de recrutement des apprentis ;
- spécialisation professionnelle du centre pour l'ensemble des formations dispensées ;
- organisation du CFA : la direction et le conseil de perfectionnement (éventuellement : annexes locales) ;
- fonctionnement pédagogique (notamment la coordination avec les entreprises) ;
- organisation financière du centre ;
- modalités de modification et de renouvellement de la convention.

Les **annexes pédagogiques** fixent les conditions du fonctionnement de l'apprentissage, précisant l'articulation entre les intervenants, en particulier en ce qui concerne la formation pratique. Elles comprennent trois parties :

1. Rôle de l'annexe pédagogique dans la formation par alternance de l'apprenti
2. Définition des capacités et des connaissances à acquérir en entreprise et au centre de formation d'apprentis pour le métier considéré.
3. Établissement de progressions conformes à l'annexe pédagogique, d'après un document de liaison «type».

(6) Commissions professionnelles consultatives (décret du 4 juillet 1972).

Elles peuvent être instaurées auprès de chaque ministère ayant des responsabilités dans le domaine de la formation professionnelle ou continue. Elles comprennent des représentants, en nombre égal, des employeurs et des salariés proposés par les organisations syndicales les plus représentatives ; des représentants des pouvoirs publics désignés par les ministères intéressés (dont, en tout état de cause, un représentant du ministère de l'Emploi) ainsi qu'un représentant du Centre d'études et de recherches sur les qualifications ; des personnalités qualifiées parmi lesquelles notamment des représentants des personnels enseignants. Elles formulent, à partir de l'étude des qualifications professionnelles, des avis et propositions :

- sur la définition, le contenu et l'évolution des formations dans les branches professionnelles relevant de leur compétence ;
- sur le développement des moyens de formation en fonction de l'évolution des débouchés professionnels et des branches d'activités considérées ;
- sur les questions d'ordre technique et pédagogique ayant trait à l'élaboration et à l'application des programmes et des méthodes de formation.

En ce qui concerne l'apprentissage, un arrêté du ministère de l'Éducation nationale (juillet 1983) mentionne expressément le rôle des CPC dans l'élaboration des annexes pédagogiques à la convention-type. Dix-neuf CPC fonctionnent auprès du ministère de l'Éducation nationale.

La partie 1 définit les principes généraux de la formation par alternance, dans les termes suivants :

a) « *L'entreprise qui a reçu l'agrément pour former les apprentis doit notamment assurer par le temps de travail normalement passé dans l'entreprise la formation pratique la plus complète possible ...* ».

b) « *Le CFA, à partir de là, doit assurer une formation complémentaire et supplémentaire. Il veille d'abord, par le moyen de travaux pratiques, à ce que soient comblées les lacunes, dues à des usages locaux ou à l'absence de fabrication dans un contexte économique local ou temporaire, grâce à une reprise des actes professionnels essentiels ...* ».

c) « *La formation par alternance, pour être authentique et porter tous ses fruits, devra permettre une reprise des acquisitions faites par l'apprenti dans le milieu socio-professionnel comme fondement de l'ensemble de la formation donnée par le CFA ...* ».

d) « *L'annexe pédagogique dans ce contexte constitue une référence objective à des contenus de formation précis et conformes au programme du CAP ...* ».

Le **contrôle administratif de l'apprentissage** est du ressort d'une cellule fonctionnant dans chaque rectorat : le service d'inspection d'apprentissage. Cette cellule comprend un inspecteur de l'enseignement technique et plusieurs inspecteurs d'apprentissage.

Compte tenu de la diversité des intervenants – organismes gestionnaires, CFA, entreprises – et de la complexité des liens existant entre eux, l'inspection d'apprentissage a reçu une mission assez large lui permettant de contrôler les divers aspects du processus d'apprentissage. Ainsi, les inspecteurs d'apprentissage ont accès à tous les locaux dépendant des CFA ou utilisés par ces centres et peuvent exiger la communication de tous les documents administratifs, comptables ou pédagogiques concernant la formation donnée et la taxe d'apprentissage perçue. Ils peuvent entrer dans toutes les entreprises employant des apprentis, consulter les documents de liaison et s'entretenir avec les apprentis et les formateurs au sein de l'entreprise.

3. LES ORGANISMES GESTIONNAIRES

D'après l'article quatre de la loi de 1971 sur l'apprentissage, les organismes gestionnaires peuvent être : « *les collectivités locales, les établissements publics, les compagnies consulaires, les chambres de métiers, les chambres d'agriculture, les établissements d'enseignement privé sous contrat simple ou d'association, les organisations professionnelles, les associations, les entreprises, ou toute autre personne physique ou morale, après avis du Comité régional de la formation professionnelle (de la promotion sociale et de l'emploi)* ».

La souplesse du cadre institutionnel, la diversité des organismes gestionnaires et de leurs interventions dans le champ de la formation vont contribuer à différencier l'apprentissage. Ces organismes sont dans une situation différente par rapport aux entreprises, ainsi peut-on distinguer :

– **Les organismes privés.** Les CFA qui en relèvent peuvent comporter des formations relatives à des professions diverses ou seulement des formations relatives à un secteur d'activité, voire à une seule profession. Dans le premier cas, l'organisme gestionnaire a une vocation assez générale de formation (par exemple : l'Association pour le développement de l'apprentissage dans les Hautes-Alpes, la Commission administrative de la bourse du travail de Marseille). Dans le second cas, on trouve des organismes gestionnaires qui sont l'émanation d'organisations patronales couvrant un secteur d'activité (par exemple : l'Union des industries métallurgiques et minières ou l'Association pour la formation et le perfectionnement des ouvriers de la région parisienne) ou d'une chambre syndicale (chambre syndicale de pharmaciens). Dans le bâtiment, des associations de formation comme celles du bâtiment (AFOBAT) ont été créées à l'initiative du CCCA (7), organisme qui oriente la politique de formation (notamment au plan pédagogique) pour des spécialités qui relèvent de ce secteur.

– **Les chambres de métiers.** Ce sont des institutions représentatives des intérêts généraux de l'artisanat (ou secteur des métiers) qui regroupent essentiellement des entreprises de petite taille (moins de dix salariés). Elles ont un caractère inter-professionnel et une compétence territoriale ; il peut exister une ou plusieurs chambres de métiers par département. Dans le domaine de leurs attributions entrent notamment les questions relatives à la qualification et à la formation professionnelle des artisans ; à ce titre elles ont organisé dans le passé des cours professionnels pour la formation des apprentis.

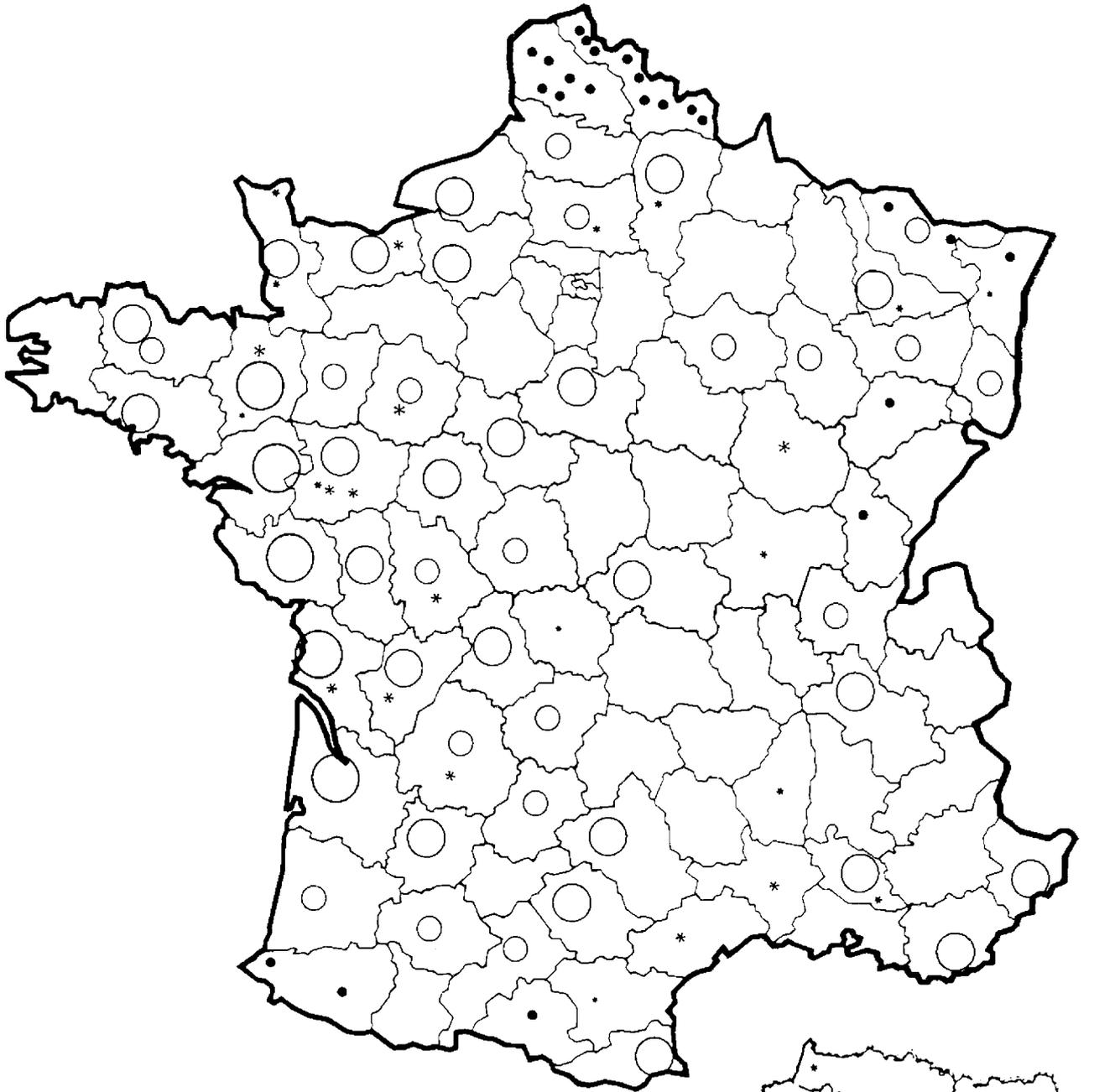
– **Les chambres de commerce et d'industrie.** Elles sont, «auprès des pouvoirs publics, des organes représentatifs des intérêts commerciaux et industriels de leur circonscription» (loi du 9 avril 1928). Ce sont des établissements publics créés par un décret qui fixe en même temps leur circonscription. Il y a au moins une chambre de commerce par département. Entre autres missions, elles ont celle de créer ou administrer les services nécessaires aux «intérêts dont elles ont la garde». Parmi ces intérêts figure en bonne place la nécessité de former du personnel et des cadres, afin d'assurer les fonctions nécessaires à la vie des entreprises. Les chambres de commerce animent et gèrent un important réseau de formation professionnelle, à tous les niveaux. Plus limitée que celle des chambres de métiers, leur intervention dans l'apprentissage se cantonne à certains créneaux de formation (commerce, hôtellerie, mécanique auto...). À un niveau ouvrier et employé qualifié les chambres de commerce et d'industrie assurent, par ailleurs, des formations à temps plein, ce qui n'est pas sans conséquence sur la conception de l'apprentissage qu'elles mettent en pratique (8).

Les deux cartes qui suivent donnent un aperçu sur l'implantation des CFA à travers la France. La première montre la très large diffusion des CFA des chambres de métiers, dans le Nord, Nord-Ouest, Ouest, Centre-Ouest, Sud-Ouest, Sud-Est et dans l'Est, et celle, plus restreinte mais sensiblement dans les mêmes zones, des CFA des chambres de commerce et d'industrie. La carte concernant les CFA privés ayant des formations multiples est assez complémentaire de la précédente, ces CFA privés prenant le relai de ceux des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'indus

(7) Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment.

(8) En 1979, le dispositif de formation initiale des chambres de commerce et d'industrie a pris en charge 37 000 élèves. Les préparations au CAP et au BEP s'effectuaient au sein de quinze écoles techniques formant à temps plein 3 000 élèves ; les classes préparatoires à l'apprentissage accueillaient 1 500 élèves et les centres de formation d'apprentis dispensaient leurs formations à plus de 30 000 jeunes ; enfin 2 300 élèves suivaient des études les conduisant à divers baccalauréats de l'enseignement technologique ou à des diplômes professionnels de niveau baccalauréat. En outre, les chambres de commerce et d'industrie assurent des préparations au niveau de l'enseignement supérieur court (BTS) et de l'enseignement supérieur long. Cf. Bruno Magliulo, *Les chambres de commerce et d'industrie* Paris : PUF (Coll. «Que sais-je ?» 1869), 1980.

Carte 1
Implantation des CFA des chambres de métiers et
des CFA des chambres de commerce et d'industrie selon leurs effectifs (année 1980)



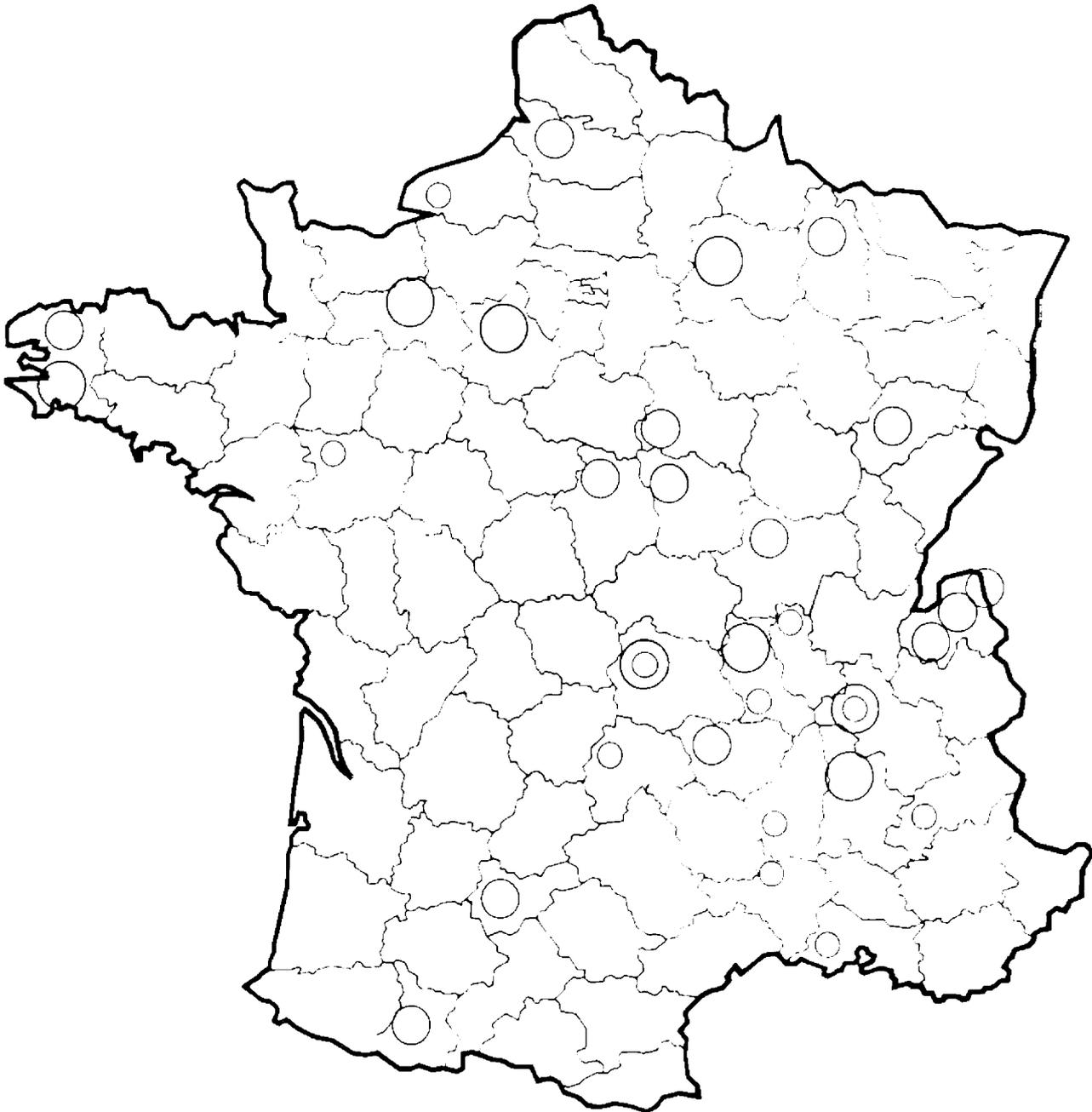
CFA des chambres de métiers

- CFA de moins de 500 apprentis
- CFA de 500 à 1 000 apprentis
- CFA de 1 000 à 2 000 apprentis
- CFA de plus de 2 000 apprentis

CFA des chambres de commerce et d'industrie

- CFA de moins de 200 apprentis
- * CFA de 200 à 500 apprentis
- * CFA de 500 à 1 000 apprentis
- * CFA de plus de 1 000 apprentis

Carte 2
Implantation des CFA privés assurant des formations multiples
selon leurs effectifs (année 1980)



CFA privés assurant des formations multiples

-  CFA de moins de 500 apprentis
-  CFA de 500 à 1 000 apprentis
-  CFA de 1 000 à 1 500 apprentis
-  CFA de plus de 1 500 apprentis

trie en Bourgogne, en Auvergne, sur la bordure est du Massif Central et au nord des Alpes.

Parmi les CFA privés ayant une seule formation ou des formations concernant un seul secteur, certains, comme ceux du bâtiment qui regroupent des effectifs importants, sont assez largement répandus, d'autres, comme ceux de la mécanique générale, ont une implantation très localisée : région parisienne, Nord, Nord-Ouest, région Rhône-Alpes, Est.

— **Les établissements scolaires publics (LEP).** On pourrait penser que les lycées d'enseignement professionnels (LEP) intervenant comme organismes gestionnaires de CFA ont des liens assez lâches avec les entreprises. En fait, les trois quarts des effectifs gérés par les LEP se situent en Alsace : cette région, pour des raisons historiques, connaît une forme d'apprentissage un peu particulière héritée de l'apprentissage allemand où les liens entre établissements de formation et entreprises sont assez étroits.

— **Les municipalités.** Elles ont été amenées à créer des cours professionnels, là où il n'en existait pas, compte tenu des obligations résultant de la loi Astier de 1919 et de la loi Walter Paulin de 1937 portant sur le secteur artisanal. Les municipalités gèrent actuellement des CFA dans le cadre des commissions locales de la formation professionnelle. Elles n'ont *a priori* aucun lien institutionnel avec les entreprises.

La diversité de la politique des organismes gestionnaires est perceptible sur la durée des cours et sur le niveau de recrutement des apprentis, grâce à des données statistiques globales (9) :

- pour les chambres de métiers, la durée des cours se situe quelle que soit la formation à 360 - 380 heures, c'est-à-dire qu'elle avoisine le minimum légal ;

- pour les chambres de commerce et d'industrie (hormis la mécanique générale et les soins personnels) la tendance générale est à un dépassement du minimum légal ;

- pour les organismes privés, la situation varie selon les formations. Pour une partie d'entre elles — alimentation, cuisine, commerce et distribution, soins personnels, santé — la durée des cours se situe près du minimum légal ; pour les autres formations — bâtiment, mécanique auto et surtout mécanique générale — elle le dépasse très nettement.

En ce qui concerne l'origine scolaire des jeunes apprentis, les classes de CPA (10) — comme on pouvait le penser — occupent une place importante : 38 % en moyenne générale, proportion atteignant 41 % dans les CFA des chambres de métiers, mais ne dépassant pas 33 % dans ceux des chambres de commerce et d'industrie. Par contre, près du quart des apprentis est originaire d'une classe de troisième, cette proportion variant peu selon l'organisme gestionnaire, sinon pour les chambres de commerce et d'industrie où elle atteint le tiers.

(9) Source : Enquête auprès des CFA effectuée par le Service de l'informatique de gestion et des statistiques (SIGES) du ministère de l'Éducation nationale.

(10) CPA : Classes préparatoires à l'apprentissage. Implantées dans un collège ou un LEP ou un CFA, ces classes préparent à l'apprentissage qui commence quand l'élève atteint seize ans. Les CPA accueillent des élèves issus de cinquième âgés de quinze ans ou exceptionnellement quatorze ans. Les élèves de CPA gardent le statut scolaire ; ils partagent leur temps également entre l'école et les entreprises dans lesquelles ils effectuent des stages.

Ces constats faits à partir de données statistiques globales laissent entrevoir la diversité du fonctionnement des CFA ; l'enquête effectuée auprès des centres permettra d'en préciser les nuances. Néanmoins une analyse qui s'efforcerait de dégager l'influence des différentes catégories d'organismes gestionnaires à partir des seules données chiffrées, trouverait rapidement ses limites, en raison notamment de l'hétérogénéité de la catégorie des «organismes privés» qui représente, en 1980, 44 % de l'ensemble et qui est en progression constante.

L'hétérogénéité de cette catégorie ne provient pas seulement de l'existence de diverses sous-catégories ; elle est aussi due au fait que le statut de l'organisme gestionnaire peut masquer l'influence réelle des différents autres intervenants : chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers ou municipalité comme dans le cas de l'Association professionnelle et de la promotion sociale à Grenoble. La genèse des réseaux de CFA dans les trois départements enquêtés permettra de les situer beaucoup plus précisément que dans les catégories de la gestion administrative.

4. LES RÉSEAUX DE CFA DANS LES TROIS DÉPARTEMENTS ENQUÊTÉS

La vingtaine de CFA enquêtés dans les trois départements : Ille et Vilaine, Isère et Yvelines, offre un assez large éventail de situations, notamment quant au rattachement des CFA aux différentes catégories d'organismes gestionnaires.

4.1. En Ille et Vilaine

Les deux tiers des apprentis en Ille et Vilaine sont inscrits dans des CFA dépendant de la chambre des métiers (33,7 % au niveau national) ce qui permet de situer le poids de l'apprentissage relevant du secteur des métiers dans le département.

Le réseau actuel des CFA du département consiste en une adaptation, à partir de la loi de 1971, du réseau ancien des cours professionnels. Seuls les deux CFA de la chambre de commerce et d'industrie (Rennes et Saint-Malo) constituent un produit direct de la réorganisation de l'apprentissage à partir de 1971. Et en ce sens, ils n'héritent pas de mode de fonctionnement ancien, à la différence du CFA de la chambre des métiers par exemple.

Jusqu'aux années soixante, le réseau des cours professionnels était structuré par la chambre des métiers d'Ille et Vilaine et secondairement par quelques municipalités. La chambre des métiers a eu jusqu'à **quarante cours professionnels** (pratiquement un par canton), quadrillant ainsi la totalité du département, signe d'une grande vitalité de l'apprentissage dans ce département agricole et faiblement scolarisé. Ceci témoigne du poids économique et politique de la chambre des métiers en Ille et Vilaine durant cette période.

La loi de 1971 a ainsi représenté pour la chambre des métiers une contrainte considérable qu'elle a tenté de réduire au maximum en cherchant à regrouper ses cours professionnels sur cinq centres : Rennes, Saint-Malo, Fougères, Vitré et Redon. Finalement, elle a dû se résoudre, pour des raisons financières semble-t-il (11), à

(11) Mais aussi **pédagogique** : la loi exigeait en effet la mise en place des sections homogènes ce qu'interdit une trop grande dispersion de centres assurant une large gamme de formations comme c'était le cas dans les centres de la chambre des métiers

QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES DÉPARTEMENTS CONCERNÉS

DIFFÉRENCES DANS LES STRUCTURES ÉCONOMIQUES ET LE PEUPEMENT

Répartition de la population active par grand secteur d'activité

	Ille et Vilaine	Isère	Yvelines	France
Agriculture	20,5	7,0	1,8	9,5
Industrie	20,5	39,0	32,8	39,3
BTP	30,0	48,0	41,5	
Transports, commerce	9,5	9,0	8,7	
Services	49,5	45,0	56,7	51,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	286 720	336 100	477 436	

Source : Recensement de la population 1975.

Alors que l'Ille et Vilaine a gardé une agriculture importante malgré le développement récent des activités industrielles et tertiaires entraînant une urbanisation croissante centrée essentiellement sur Rennes, et conservé une population rurale forte 43,5 % en 1975 (1), l'Isère est marquée par l'importance relative de l'industrie et une urbanisation assez forte surtout dans la région grenobloise, la population rurale étant réduite à 28 % en 1975. Quant au département des Yvelines, où l'industrie et surtout le secteur tertiaire regroupent une forte proportion de la population active, il est marqué par une intégration de plus en plus poussée à cette énorme concentration humaine aux activités diversifiées, que constitue la région parisienne.

Répartition des établissements par taille (% d'établissements et % de salaires en 1980)

Taille des établissements	1 à 9 salariés		10 à 49 salariés		50 à 499 salariés		500 salariés et plus		Total	
	% d'éta.	% de sal.	% d'éta.	% de sal.	% d'éta.	% de sal.	% d'éta.	% de sal.	% d'éta.	% de sal.
Yvelines	79,8	16,4	16,0	20,8	4,0	31,3	0,3	31,4	100,0	100,0
Ille et Vilaine	82,3	22,3	14,4	26,8	3,2	34,0	0,1	16,7	100,0	100,0
Isère	81,6	19,7	14,7	25,7	3,4	37,0	0,2	17,6	100,0	100,0
FRANCE	81,8	20,8	14,7	26,2	3,1	35,0	0,2	18,0	100,0	100,0

Source : UNEDIC.

A partir de la répartition des établissements par taille dans les trois départements enquêtés on peut constater :

— La forte proportion des établissements de petite taille : moins de cinquante salariés (notamment ceux de moins de dix salariés) en Ille et Vilaine où ils emploient près de la moitié des salariés (49,1 %). Le contraste est alors particulièrement net avec les Yvelines, où,

(1) L'urbanisation a été freinée par les migrations alternantes qui ont permis le maintien d'actifs résidant dans les communes rurales du bassin de Rennes.

pour la même catégorie d'établissements, la proportion des salariés employés n'est que de 37,2 %. L'Isère, de ce point de vue, se situe dans une position intermédiaire légèrement inférieure à la moyenne nationale.

— La situation est inverse pour les établissements de plus de cinquante salariés : dans les Yvelines, ils regroupent 62,7 % des salariés alors que la proportion n'est que de 50 % en Ille et Vilaine. La différence est le fait surtout des grands établissements (plus de 500 salariés), la proportion des salariés employés étant presque le double de ce qu'elle est en Ille et Vilaine et dans l'Isère. Ce phénomène est dû essentiellement à la présence de grands établissements de construction automobile dans la vallée de la Seine : Talbot à Poissy, Renault à Flins ; d'établissements de construction électronique dans la zone Saint Quentin en Yvelines - Louveciennes - Vélizy.

— L'Isère se singularise par la proportion importante d'établissements de taille moyenne (50 - 500 salariés) dans la construction électrique et dans la construction mécanique.

DIFFÉRENCES EN CE QUI CONCERNE LA SCOLARISATION ET L'APPRENTISSAGE

Taux de scolarisation et d'apprentissage à 17 ans (1)

	GARÇONS		FILLES		GARÇONS + FILLES	
	Taux de scolarisation	Taux d'apprentissage	Taux de scolarisation	Taux d'apprentissage	Taux de scolarisation	Taux d'apprentissage
Yvelines	77,8	6,5	81,8	1,8	79,2	4,2
Ille et Vilaine	65,6	15,8	75,6	3,7	70,4	9,6
Isère	72,2	6,3	79,7	1,8	76,0	4,1
FRANCE	69,4	10,9	75,4	3,1	72,3	7,0

Source : Recensement de la population 1975.

$$(1) \text{ Taux de scolarisation à 17 ans} = \frac{\text{Scolarisés à 17 ans}}{\text{Ensemble de la population à 17 ans}}$$

$$\text{Taux d'apprentissage} = \frac{\text{Apprentis à 17 ans}}{\text{Ensemble de la population à 17 ans}}$$

Le taux de scolarisation et le taux d'apprentissage à 17 ans, c'est-à-dire l'année qui suit la fin de la scolarité obligatoire, constituent de bons indicateurs de l'intensité de la scolarisation et de l'apprentissage. Ils permettent d'opposer nettement l'Ille et Vilaine — où la scolarisation est relativement faible et l'apprentissage, fort — et l'Isère et les Yvelines où la scolarisation est forte et l'apprentissage, faible. L'analyse des formes de scolarisation, notamment de l'importance du second cycle court (enseignement technologique), permet de préciser et de nuancer ce premier constat. En effet, l'enseignement technologique court représente 34 % de l'ensemble second cycle long plus deuxième cycle court, dans les Yvelines, 37,4 % en Ille et Vilaine et 40 % dans l'Isère, la moyenne nationale étant de 39,8 %. Finalement nous nous trouvons en présence de trois départements dont les caractéristiques essentielles de scolarisation peuvent se résumer de la façon suivante :

Yvelines : sa scolarisation intense est surtout orientée vers des études longues où domine l'enseignement général, l'enseignement technique court et l'apprentissage n'occupant qu'une place relativement restreinte. Il faut signaler cependant, à l'intérieur de l'enseignement technologique, un maintien assez important des formations au CAP en trois ans, qui peuvent se trouver plus directement en position de concurrence ou de complémentarité avec l'apprentissage.

Ille et Vilaine : la scolarisation relativement faible est marquée par l'importance de l'enseignement général et par la faiblesse de l'enseignement technologique court orientée surtout vers le BEP. L'apprentissage connaît un assez large développement.

Isère : la scolarisation est relativement forte, l'enseignement technologique court, assez important ; l'apprentissage n'occupe qu'une place restreinte.

n'envisager que trois regroupements : Rennes, Saint-Malo et Fougères.

C'est ainsi que la chambre des métiers a dû ouvrir des CFA neufs à Saint-Malo et Fougères et agrandir le CFA de Rennes.

En 1966 s'est implanté dans le département un cours professionnel à l'initiative de l'Association de formation du bâtiment (AFOBAT), cours qui fonctionne dès 1968 sur la base de l'alternance et qui deviendra, sans difficulté, CFA avec la loi de 1971.

Les cours municipaux disparaissent avec la loi de 1971 et donnent naissance à Rennes à un CFA public (annexé à un LEP), totalement autonome pour la gestion à partir de 1974. Mais ce CFA n'est qu'une simple reconduction dans un cadre juridique et gestionnaire nouveau, du cours municipal antérieur : il n'assure que les métiers du livre et de préparateurs en pharmacie, ce qui ne représente qu'un très faible effectif. Les autres formations, assurées jusqu'en 1971 par les cours municipaux, vont être prises en charge à partir de 1974 par la chambre de commerce et d'industrie de Rennes qui avait déjà tenté en 1971 de constituer un CFA à partir des métiers du livre et de la pharmacie.

En 1974 également, le CFA de la chambre de commerce et d'industrie de Rennes, ainsi que celui de Saint-Malo vont réorganiser les cours de la vente et de l'hôtellerie. Le développement de ces formations d'apprentissage ainsi que la prise en charge d'actions de formation pour chômeurs (Pacte pour l'emploi) par la chambre de commerce et d'industrie vont conduire celle-ci à construire un CFA en 1980, intégré à un institut de formation qui inclut un centre de préparation au merchandising et à l'hôtellerie-tourisme pour jeunes chômeurs ou adultes.

L'antenne de Louvigné-du-désert du CFA national de l'industrie des carrières et matériaux (51 apprentis) s'appuie sur le cours professionnel déjà en place, et avec les mêmes effectifs, avant 1971.

Le CFA de la manufacture des tricotages de l'A.A. Monthorin à Louvigné-du-désert s'est mis en place en 1975 à l'intérieur de cette entreprise, mais il ne concerne que quinze jeunes filles.

4.2. Dans l'Isère

La formation par apprentissage dans l'Isère est structurée autour de cinq CFA qui se répartissent les apprentis de façon très inégale. Deux CFA : celui de l'Association pour le perfectionnement et la promotion sociale (APPS) de Grenoble et le CFA de Bourgoin, rassemblent 96 % des apprentis. Leur aire de recrutement correspond à la zone territoriale des deux chambres des métiers du département. L'APPS, institution centenaire, recrute les apprentis dans une zone très peuplée et urbanisée correspondant à la région grenobloise et au Sud du département. Les apprentis du Nord de l'Isère – zone constituée de petites villes et orientée vers le sillon Rhodanien – vont suivre leur formation au CFA de Bourgoin créé par la chambre des métiers de Viennes en 1976.

Le CFA de Beaurepaire, lié à l'UDIMEC (12), a été créé par trois entreprises locales relevant du secteur de la métallurgie. Il ne prépare les apprentis qu'aux mé-

(12) Union des industries mécaniques.

tiers de la mécanique et de la métallurgie. Depuis quatre ans, il a étendu son recrutement à l'ensemble du département, ce qui a impliqué la mise en place d'un internat (en 1981 - 1982, sur les 81 apprentis 37 sont internes).

Les maisons familiales rurales (MFR) relèvent d'une institution ancienne (13) orientée à l'origine vers l'enseignement ménager. La première créée dans le département – au Pin (proche de Chavarines) en 1947 – est transférée à Saint-André-le-Gaz en 1960. Créées sous l'impulsion des organisations agricoles, les deux MFR du département constituent les antennes d'un CFA qui en comprend dix, réparties dans les académies de Lyon et Grenoble. Les premiers apprentis du secteur des métiers y sont accueillis dès 1975. Les trois métiers préparés sont ceux de l'électricité d'équipement, de la menuiserie et de la mécanique automobile.

4.3. Dans les Yvelines

La moitié des CFA existant actuellement dans les Yvelines remplacent des cours professionnels dont la mise en place s'était faite en deux vagues : de 1930 à la Seconde Guerre Mondiale, puis des années 60 (en particulier après 1964, date de la réforme départementale) à la loi de 1971. Les autres CFA du département ont été créés après cette loi.

Dans un premier temps sont apparus les premiers cours professionnels de l'Association de l'apprentissage et de la formation professionnelle du bâtiment des Yvelines – cours pratiques en 1930 puis cours théoriques en 1938 – et en 1933 les cours destinés aux employés des officines pharmaceutiques. Bien que le CAP de préparateur en pharmacie ait été créé en 1946, la création de nouveaux cours professionnels gérés par l'Association paritaire des pharmaciens et préparateurs ne s'est faite qu'en 1965.

Dans un second temps se sont mis en place les cours professionnels élaborés par l'APCM (14) au bénéfice des apprentis du secteur des métiers ; vers la fin des années 50 existaient des cours par correspondance qui, jugés inopérants, ont été remplacés, en 1965, par des cours oraux hebdomadaires. S'adressant d'abord aux apprentis de la coiffure et de l'alimentation, les cours se sont étendus à tous les métiers artisanaux. En 1964 sont apparus des cours du soir en mécanique automobile, cours gérés par la CSNCRA (15) et la municipalité de Versailles. Enfin les cours professionnels qui ont précédé la création, en 1972, du CFA municipal de Mantes-la-Jolie semblent également remonter à cette période.

Tous ces cours fonctionnaient dans des locaux publics (Éducation nationale pour le bâtiment et la réparation automobile, municipalité pour la pharmacie), les implantations étant plus diverses et fonction des opportunités pour les cours de l'APCM. La plupart de ces cours étaient dispensés à Versailles, la diversification des implantations s'étant faite après la loi de 1971.

De nouveaux CFA se sont ouverts progressivement à partir de 1975.

1975 – Le CFA de l'AFORP – AFORTEC (16) à Mantes-la-Ville est créé à la suite d'une demande du Groupement des industries de la région mantaise.

(13) Créée en 1935 par l'Abbé Lauzin.

(14) APCM : Assemblée permanente des chambres de métiers.

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

(16) AFORP – AFORTEC : Association pour la formation et le perfectionnement du personnel des entreprises industrielles de la région parisienne.

1975 – Une section mécanique automobile est ouverte à Andrésy, dans un établissement de la chambre de commerce et d'industrie de Paris dispensant aussi cette formation à temps plein, l'ouverture faisant suite à une évaluation des besoins faite en collaboration avec la CSNCRA.

1975 – La chambre de commerce et d'industrie crée un CFA à Jouy-en-Josas, dans un établissement fonctionnant à temps plein ; la mise en place est progressive et le CFA n'atteint son régime de croisière qu'en 1980.

1976 – L'Association pour la formation professionnelle dans les transports ouvre un CFA à Tremblay-sur-Mauldre où la mise en place des sections est également progressive ; la dernière section créée (réparation automobile, option véhicules industriels) est ouverte en 1978.

1978 – Un CFA de la vente est installé à Saint Germain-en-Laye, CFA géré par l'Institut général de la formation pour les entreprises de distribution.

Les CFA créés après la loi de 1971 fonctionnent dans des locaux appartenant à leurs organismes gestionnaires ou loués et aménagés en vue de leur ouverture.

* *
*

Les phases principales de l'apprentissage se retrouvent dans la mise en place des réseaux des départements enquêtés. On peut distinguer :

- **une période antérieure à la loi Astier de 1919 qui a institué les cours professionnels.** Ainsi l'APPS de Grenoble, créée en 1886, organise des cours pour des jeunes et des adultes désirant se perfectionner. Mais on distingue encore mal ce qui est apprentissage, perfectionnement au sens strict du terme et promotion sociale ;

- **une période qui va de 1919 jusqu'aux années 1960**, marquée, sur le plan institutionnel, par l'instauration du contrat d'apprentissage, de la taxe d'apprentissage et de l'obligation des cours professionnels, notamment ceux relevant des chambres de métiers dont on retrouve la trace en Ille et Vilaine et dans les Yvelines ;

- **une période qui est postérieure à la loi de 1971.** Cette loi consacre des tendances au fonctionnement en alternance de l'apprentissage apparues dans les années soixante. Avec cette loi s'ouvre une période marquée par l'adaptation progressive des différents cours professionnels aux exigences qui en découlent et par la création de nouveaux CFA. Ceux-ci sont particulièrement importants dans les Yvelines, et sont dus à des initiatives provenant principalement de la chambre de commerce et d'industrie et de certains organismes comme l'AFORP relevant de l'UIMM (17).

(17) UIMM – Union des industries métallurgiques et minières.

LOI N° 71-576 DU 16 JUILLET 1971

relative à l'apprentissage

(Journal officiel du 17 juillet 1971)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté.

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE Ier Généralités

Article 1er

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Cette formation, qui fait l'objet d'un contrat, est assurée pour partie dans une entreprise, pour partie dans un centre de formation d'apprentis.

Article 2

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 19 de la présente loi, la durée de l'apprentissage est de deux ans ; elle peut être portée à trois ans ou ramenée, à titre exceptionnel, à un an en ce qui concerne les branches professionnelles ou types de métiers déterminés par voie réglementaire dans les conditions qui seront fixées par le décret prévu à l'article 39.

CHAPITRE II

Des centres de formation d'apprentis

Article 3

Les centres de formation d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique, théorique et pratique qui doit compléter la formation reçue dans l'entreprise.

Cette formation doit, parmi ses objectifs, développer l'aptitude à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle.

Article 4

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions passées avec l'État par les collectivités locales, les établissements publics, les compagnies consulaires, les chambres de métiers, les chambres d'agriculture, les établissements d'enseignement privés sous contrat simple ou d'association, les organisations professionnelles, les associations, les entreprises ou toute autre personne physique ou morale, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Cet avis porte notamment sur les garanties de tous ordres présentées par le projet, et sur son intérêt, eu égard aux besoins de la formation professionnelle dans la zone d'action considérée.

La demande de convention doit donner lieu à une décision dans un délai de six mois à compter du dépôt de la demande. En cas de réponse négative, de même qu'en cas de dénonciation de convention, la décision doit être motivée avec appel possible devant le conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Des conventions types sont établies après consultation du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le décret prévu à l'article 39 ci-après détermine celles des clauses de ces conventions qui ont un caractère obligatoire.

Article 5

L'horaire total réservé aux enseignements et aux autres activités pédagogiques dispensés par le centre de formation d'apprentis est

déterminé par la convention dans les limites maximales et minimales fixées pour chaque branche professionnelle ou type de métier selon les formes prévues à l'article 2. Cet horaire ne peut en aucun cas être inférieur à 360 heures par an.

Article 6

Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle technique, pédagogique et financier de l'État.

Si ce contrôle révèle des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant de la présente loi, de ses textes d'application, ou de la convention, celle-ci peut être dénoncée par l'État après mise en demeure non suivie d'effet.

Cette dénonciation entraîne fermeture du centre. L'État peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours dans les conditions fixées par décret prévu à l'article 39 ci-après.

Le cas échéant, l'État peut désigner un administrateur provisoire chargé d'assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire, l'achèvement des formations en cours.

Article 7

Les membres du personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement des centres de formation d'apprentis devront posséder des qualifications définies selon des règles fixées par le décret prévu à l'article 39.

Les personnels mentionnés à l'alinéa ci-dessus, déjà en fonctions dans les cours professionnels ou organismes de formation d'apprentis publics ou privés existants, qui ne satisferont pas aux règles définies ci-dessus mais aux qualifications exigées avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, seront admis à exercer leurs fonctions dans les centres de formation issus des cours professionnels. Ce droit leur sera conféré par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, sous réserve, le cas échéant, d'avoir à accomplir un stage de recyclage et de perfectionnement pédagogique organisé sous le contrôle des ministères compétents.

Des fonctionnaires et spécialement ceux des corps de l'enseignement public peuvent être détachés à temps plein dans des centres de formation d'apprentis.

Article 8

En cas de faute ou d'insuffisance professionnelle, ces personnels sont passibles de sanctions prononcées par les organismes responsables des centres.

Ils peuvent en outre être déférés par les autorités chargées d'exercer le contrôle technique et pédagogique de ces centres au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi qui peut prononcer contre eux, sous réserve d'appel devant le conseil supérieur de l'éducation nationale, le blâme, la suspension à temps ou l'interdiction d'exercer des fonctions dans les centres de formation d'apprentis.

La procédure visée à l'alinéa précédent n'est applicable ni aux agents fonctionnaires de l'État, ni aux agents titulaires des collectivités locales, ni aux établissements publics.

Article 9

Il est interdit, sous les peines prévues à l'article 71 du code de l'enseignement technique, de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un établissement qui ne fait pas l'objet d'une convention répondant aux règles posées par le présent chapitre.

Est puni des mêmes peines, quiconque exerce des fonctions de direction, d'enseignement ou de formation dans un centre de formation d'apprentis, alors qu'il est sous le coup d'une des mesures de suspension ou d'interdiction prévues à l'article précédent.

Article 10

Sous réserve de ce qui est dit à l'article précédent, les centres de formation d'apprentis ne sont pas soumis aux dispositions du titre IV du code de l'enseignement technique.

CHAPITRE III
Du contrat d'apprentissage

SECTION I
Définition et régime juridique

Article 11

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la présente loi, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Article 12

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions collectives applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions collectives ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour son application.

SECTION II
Conditions du contrat

Article 13

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins et de vingt ans au plus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Pour pouvoir être engagé, le futur apprenti doit produire un avis circonstancié d'orientation délivré par un organisme habilité à cet effet.

Article 14

Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.

Article 15

Aucun employeur ne peut engager d'apprentis s'il n'a fait l'objet d'un agrément par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Cet agrément est accordé après avis, selon le cas, de la compagnie consulaire, de la chambre de métiers, de la chambre d'agriculture ou du comité d'entreprise, s'il est établi que l'équipement de l'entreprise, les techniques qu'elle utilise ainsi que les garanties de moralité et de compétence professionnelle offerte par ses membres, et notamment par la personne responsable directement de la formation de l'apprenti, sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Le refus d'agrément doit être motivé.

L'agrément peut être retiré, après mise en demeure par les autorités chargées d'exercer le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage, si les conditions dont il s'agit cessent, en tout ou en partie, d'être satisfaites ou dans le cas où l'employeur méconnaît les obligations résultant de la présente loi.

Les décisions du comité départemental de la formation profes-

sionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi sont communiquées aux fonctionnaires chargés du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans les établissements en cause, ainsi que, selon le cas, à la compagnie consulaire, à la chambre de métiers ou à la chambre d'agriculture.

Article 16

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

Le choix du centre de formation d'apprentis sera précisé par le contrat d'apprentissage.

Article 17

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit. Il est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis audit centre de formation.

Article 18

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques mentionnés à l'article 5 est compté comme temps de travail. Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Article 19

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat. En cas d'échec, si les parties signataires le désirent, et sur avis circonstancié du directeur du centre de formation d'apprentis, le contrat peut être prorogé pour un an.

Article 20

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage. Un salaire minimal est fixé pour chaque semestre d'apprentissage ; il est égal à un pourcentage du salaire minimal de croissance déterminé par décret pris après avis du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ; ce pourcentage sera plus élevé pour les apprentis âgés de plus de dix-huit ans.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise considérée.

Le décret prévu au premier alinéa fixe les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire.

Les conventions collectives et les contrats individuels peuvent prévoir des rémunérations supérieures.

Article 21

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Nota bene :

Les dispositions ci-dessus, relevant de la loi du 16 juillet 1971 sur l'apprentissage, ont été modifiées dans les articles suivants :

art. 12 : cf. loi n° 82-957 du 15 novembre 1982, art. 28.1 « Conventions ou accords collectifs de travail ».

art. 15 : cf. loi n° 77-627 du 12 juillet 1977, art. 2 qui précise les conditions d'agrément, le rôle du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, dans la délivrance et le retrait de l'agrément.

art. 18 : abrogé par la loi n° 77-767 du 12 juillet 1977, art. 9.11.

DEUXIEME PARTIE

DEUX FORMES D'APPRENTISSAGE

Les observations en CFA et les entretiens avec différents acteurs de l'apprentissage ont permis d'analyser les relations entre CFA, organismes gestionnaires et entreprises. L'existence, l'intensité et la forme de ces relations vont influencer sur la gestion et le fonctionnement des CFA, et sur les formations qu'ils assurent.

La partie formalisée de la formation qui a lieu dans les CFA est l'objet central de cette analyse. La partie du processus de formation se déroulant dans les entreprises n'y entre pas. Cependant, l'observation en CFA a fourni un certain nombre d'éléments qui permettent des hypothèses sur le rôle des entreprises dans l'apprentissage. Même si certains points restent obscurs, faute des investigations nécessaires (1), les éléments recueillis ont été suffisants pour distinguer des « formes d'apprentissage ».

La formation en apprentissage peut être analysée sous différents aspects.

– **La nature des entreprises** détermine l'apprentissage qui peut s'y dérouler : les petites entreprises et les moyennes n'insèrent pas l'apprenti de la même façon dans la production, ni *a fortiori* les entreprises industrielles ; cette insertion dépend globalement de l'organisation de la division du travail dans l'entreprise et détermine la formation reçue par l'apprenti. Cette formation assurée dans l'entreprise entraîne elle-même des conséquences sur la formation assurée dans le CFA. Aussi, la connaissance des entreprises, bien qu'ici partielle et indirecte, est essentielle pour comprendre le processus de formation interne au CFA.

– **Le recrutement des apprentis** est toujours effectué par les entreprises au sens où le contrat d'apprentissage est signé entre l'employeur, l'apprenti et ses parents. Le CFA n'intervient pas dans ce contrat de travail particulier. Mais en réalité, il joue parfois un rôle non négligeable dans le recrutement des apprentis, assurant en quelque sorte une pré-sélection.

– Enfin, **l'alternance**, son rythme, la durée des heures de formation, les rôles respectifs du CFA et de l'entreprise ne sont pas toujours les mêmes.

L'analyse de ces différents aspects de l'organisation de l'apprentissage et du fonctionnement des CFA permet de mettre en évidence deux formes d'apprentissage dont la première sera caractérisée par le rôle important des entreprises en matière de recrutement et de formation et par la singularité du lien entre le maître d'apprentissage et son apprenti ; on qualifiera cette forme d'apprentissage d'« individuelle ». Dans la seconde forme, le rôle du CFA en matière de recrutement et de formation est plus important tandis que les relations institutionnelles entre CFA, organisme gestionnaire et entreprises sont plus étroites : on parlera alors d'apprentissage « concerté ».

Décrire les caractéristiques et la cohérence de ces deux formes d'apprentissage est l'objet de cette deuxième partie. Il faut cependant souligner au préalable que la mise en évidence de formes d'apprentissage ne peut se réduire à une typologie simple des CFA, des organismes gestionnaires ou des spécialités d'apprentissage. A chaque forme d'apprentissage ne correspondent systématiquement ni un type de CFA, ni un ou plusieurs organismes gestionnaires, ni une ou plusieurs spécialités d'apprentissage. Cette remarque, importante pour éviter les conclusions hâtives, sera illustrée dans la troisième

(1) Actuellement en projet.

partie où l'on montrera sur quelques exemples comment les deux formes d'apprentissage existent concrètement dans certains CFA.

1. L'APPRENTISSAGE INDIVIDUEL

Dans la première forme d'apprentissage, ce qui se passe dans l'entreprise, la relation individuelle qui unit le maître d'apprentissage et son apprenti sont essentiels. On décrira successivement le fonctionnement des CFA, puis le rôle des entreprises, le recrutement des apprentis et l'organisation de l'alternance qui caractérisent *l'apprentissage individuel*.

1.1. Le fonctionnement des CFA

Les organismes gestionnaires des CFA où existe cette forme d'apprentissage s'appuient sur l'initiative et les besoins des entreprises avec lesquelles ils sont en relation. L'organisme gestionnaire fonde sa politique de l'apprentissage sur ces multiples relations individuelles et attribue au CFA la fonction d'assurer une formation pour cette main-d'œuvre particulière. Il est intéressant de noter les origines anciennes de certains organismes gestionnaires. Ainsi, l'Association pour le perfectionnement et la promotion sociale de Grenoble (APPS) date de 1886 et la création des chambres de métiers, de 1925. Il est probable que la tradition héritée des anciens cours professionnels (2), existant avant la loi de 1971, pèse sur le fonctionnement actuel de ce type d'apprentissage.

Ainsi l'APPS est-elle dotée d'une expérience très riche en matière de cours du soir, de promotion sociale ou de cours professionnels, tels qu'ils étaient institués par la loi Astier. C'est également le cas de la chambre des métiers. Cependant, APPS et chambre des métiers ne sont pas les seuls organismes qui gèrent une forme *d'apprentissage individuel* : on peut citer également les groupes départementaux en relation avec le Comité central de coordination de l'apprentissage (CCCA) dans le bâtiment et les travaux publics ou bien encore certains regroupements issus de divers intérêts locaux en matière d'apprentissage : chambres consulaires, municipalités, syndicats professionnels.

Localement, on assiste à des rivalités, mais aussi des ententes, entre organismes gestionnaires aboutissant à des partages ou des regroupements de formation selon les rapports de force. Ainsi, l'APPS gère un CFA implanté au Sud du département de l'Isère. Dans le même département, la chambre des métiers gère un CFA situé au Nord. A Grenoble, elle se contente de participer au conseil d'administration de l'APPS mais ne gère pas un CFA, qui serait probablement rival. Dans l'Ille et Vilaine, on assiste à un partage des formations du bâtiment entre chambre des métiers et CCCA. Partage territorial ou partage des formations ne sont possibles localement qu'entre CFA ayant le même mode de fonctionnement institutionnel.

Très souvent, les CFA où fonctionne *l'apprentissage individuel* accueillent un grand nombre d'apprentis. On recense 4 600 apprentis inscrits au CFA de la chambre des métiers de Versailles, 1 840 au CFA géré par l'APPS de Grenoble, 2 360 au CFA de la chambre des métiers de Rennes. Dans certains cas, les effectifs inscrits sont bien supérieurs à la capacité d'accueil du CFA : en conséquence, le manque de place et

(2) Dont la création a suivi la promulgation de la loi Astier en 1919.

d'enseignants prive certains apprentis d'une partie de leur formation. Sans en arriver toujours à cette extrémité, il est clair que la gestion d'établissements aussi lourds, dont les élèves partagent leur temps entre le centre et leur entreprise, est à l'origine de bien des difficultés dans le fonctionnement de l'*apprentissage individuel*, d'autant plus que les CFA qui accueillent des effectifs nombreux sont souvent polyvalents professionnellement.

En effet, la plupart des CFA abritant cette forme d'apprentissage font cohabiter des spécialités d'apprentissage très différentes : au CFA de l'APPS, on en dénombre trente et une qui vont des métiers du bâtiment à ceux de l'alimentation en passant par l'électrotechnique, la mécanique automobile, la coiffure, la vente ... De même, il existe quarante-quatre sections au CFA de la chambre des métiers de Rennes et quatorze à celui de Versailles, très variées également. Malgré cette diversité, les formations suivent souvent le même rythme, sauf si une organisation professionnelle spécifique parvient à faire appliquer un régime particulier pour les spécialités d'apprentissage la concernant. Ainsi les chambres de métiers gèrent des CFA généralement importants, polyvalents et accueillant les apprentis sans restriction, au-delà parfois de leur capacité d'accueil (3). Ceci n'exclut pas que des organismes professionnels spécifiques, tels la Fédération nationale de la coiffure ou le CCCA lorsqu'il ne gère pas de CFA lui-même localement, exercent leur influence propre, en matière de recrutement ou de pédagogie par exemple.

1.2. Les entreprises

En l'absence d'investigation au sein des entreprises utilisatrices, on ne peut qu'émettre des hypothèses sur les raisons pour lesquelles elles recourent à l'apprentissage : besoin d'une main-d'œuvre peu onéreuse, nécessité de la transmission directe des savoir-faire, etc. Il peut s'agir pour l'entreprise d'un besoin de main-d'œuvre peu qualifiée, voire d'un souci plus général de renouvellement de la main-d'œuvre artisanale.

Les entreprises où se rencontre l'*apprentissage individuel* sont généralement de petites entreprises artisanales, et c'est ce qui détermine le caractère largement majoritaire de cette forme d'apprentissage (4). Le renouvellement de la main-d'œuvre y est lié à un milieu social, et la proximité géographique, les liens familiaux, les relations personnelles jouent un rôle important. Les futurs apprentis cherchent une entreprise avant d'envisager l'inscription dans un CFA. En conséquence, ils adressent leur demande d'abord aux petites entreprises artisanales ou commerciales proches de leur domicile ou connues par relations directes, amicales ou familiales.

Dans les entreprises artisanales, l'apprenti est toujours intégré directement à la production, et y reçoit une formation sur le tas, par conséquent non formalisée. En ce sens, cet apprentissage est traditionnel, hérité du XIX^{ème} siècle et du compagnonnage. Mais l'artisanat actuel n'a plus grand-chose en commun avec celui des siècles passés. Les modes de production, tout d'abord, ont considérablement évolué : la mécanisation et la division du travail se sont même introduites au sein des entreprises les plus petites. Par exemple, le procès du travail du boulanger s'est mécanisé de telle façon que ses interventions se sont transformées : il choisit, dose la farine utilisée et détermine ainsi la qualité de son pain, mais ne travaille plus lui-même la pâte puisque le pétrissage, la pesée et la cuisson se font mécaniquement. Cette transformation a des conséquences im-

(3) La chambre des métiers a souvent pour politique de ne refuser aucun apprenti dans ses CFA à partir du moment où un contrat est signé ou en voie de l'être avec un employeur relevant du secteur des métiers.

(4) 79 % des apprentis sont dans des entreprises de dix salariés et moins. Selon le SIGES - Ministère de l'Éducation nationale, document n° 5 044, 1979 - 1980.

portantes sur la formation des apprentis : ces derniers savent utiliser des installations techniques plus ou moins sophistiquées, mais n'acquièrent plus l'ancien savoir-faire sur le produit (5). Un autre exemple de transformation radicale — toujours dans l'alimentation — est l'utilisation des produits surgelés en pâtisserie ou en restauration. Ainsi la division du travail entre entreprises aboutit à une spécialisation telle que l'apprenti n'est plus toujours en mesure d'acquérir l'ensemble des techniques relatives à un métier artisanal.

L'artisanat comprend aussi des métiers relativement neufs spécialisés dans la réparation des productions industrielles. C'est le cas de la réparation automobile qui occupe environ 10 % des apprentis masculins. Cette activité née de la production industrielle en est étroitement dépendante. Autre forme de dépendance, la sous-traitance cantonne quelquefois les petites entreprises artisanales dans une production spécialisée, ce qui limite la formation des apprentis.

Néanmoins, l'artisanat moderne, en intégrant l'apprenti dans la production, poursuit la tradition de la formation sur le tas, même si elle se fait dans d'autres conditions qu'auparavant et peut être incomplète par rapport aux métiers traditionnels ou par rapport au programme de l'examen préparé.

Il faut souligner que cette formation sur le tas est, par définition, délivrée par le maître d'apprentissage — donc individuelle — et est dépendante de celui-ci en même temps que de l'activité de son entreprise. Elle n'est pas formalisée et n'a pas été observée dans le cadre de la présente enquête. Mais on peut affirmer qu'il s'agit dans tous les cas d'une relation singulière entre maître d'apprentissage et apprenti, et que cette formation est sans doute hétérogène, parfois incomplète, toujours informelle.

Liée à l'artisanat et plus généralement à la petite entreprise, cette forme d'apprentissage est caractéristique de certains secteurs d'activité comme le petit commerce, le commerce alimentaire, une partie de l'hôtellerie-restauration, le bâtiment et une partie de la mécanique automobile.

1.3. Le recrutement des apprentis

En fonction de ses besoins, l'employeur recrute «son» apprenti, le sélectionne selon ses propres critères : adaptation à l'entreprise artisanale et à ses contraintes, qualités requises par le métier (force physique, aisance sociale, bonne présentation, propreté ...), principes de sélection n'ayant que peu de rapport avec un niveau scolaire. Ce recrutement individuel effectué par les entreprises explique l'hétérogénéité de la population des apprentis. Car de son côté, le CFA ne procède à aucune sélection des candidats à l'apprentissage, sous quelque forme que ce soit. Il accueille tout le monde, quel que soit le niveau scolaire, et quasiment quelle que soit la profession, s'il s'agit d'un CFA polyvalent. L'inscription au CFA est néanmoins subordonnée au recrutement de l'apprenti par une entreprise. Dans ce type d'apprentissage, le jeune homme ou la jeune fille cherche préalablement une place d'apprenti de la même façon qu'il chercherait un emploi ordinaire. Une fois l'employeur trouvé, l'inscription au CFA, obligatoire pour signer le contrat d'apprentissage, intervient en second lieu ; le choix du CFA dépend alors du métier préparé et de l'affiliation professionnelle du maître d'apprentissage. Par exemple, le responsable d'une entreprise du secteur des métiers adressera son apprenti à un CFA géré par la chambre des métiers.

(5) Même si les anciennes activités manuelles sont encore enseignées au CFA.

L'absence de sélection de la part du CFA, la diversité des critères de recrutement des maîtres d'apprentissage entraînent un niveau scolaire de recrutement plutôt bas – les classes préparatoires à l'apprentissage et les classes préprofessionnelles de niveau fournissent l'essentiel – mais aussi très hétérogène. Les entrées en apprentissage ont lieu très majoritairement à 16 ans : elles concernent l'ensemble des élèves dont le cheminement à l'intérieur du premier cycle des collèges a été difficile – orientation à l'issue de la cinquième vers les classes préprofessionnelles de niveau ou préparatoires à l'apprentissage, abandon en cours de cycle – voire impossible : c'est le cas des anciens élèves des sections d'éducation spécialisée (6). Mais elles concernent aussi des élèves de troisième – ayant donc achevé le premier cycle – en nombre croissant depuis quelques années (7), et une minorité d'élèves ayant débuté une formation technique en lycée d'enseignement professionnel. Ce bas niveau scolaire de la majorité des apprentis, associé à une hétérogénéité des origines, est source de difficultés pour assurer la partie scolaire de la formation à l'intérieur du CFA.

On a déjà souligné que l'absence de sélection est une politique volontaire de la part de certains CFA gérés par la chambre des métiers qui va jusqu'à ne pas tenir compte du nombre de places disponibles. Cette politique a de gros inconvénients puisque certains CFA sont dans l'impossibilité d'assurer à tous les apprentis, une formation pratique, dans des sections aux effectifs pléthoriques. En revanche, cette politique permet de drainer une main-d'œuvre dont les entreprises ont besoin. Elle représente par ailleurs une possibilité d'insertion sociale pour des jeunes exclus du système scolaire, en tout cas un moyen momentané d'éviter le chômage.

Même si tous les CFA ne pratiquent pas une politique aussi ouverte vis-à-vis des apprentis, il n'en reste pas moins que l'absence de sélection de la part du CFA est une caractéristique essentielle de l'*apprentissage individuel*. Elle a pour conséquence de reporter sur les entreprises l'entière responsabilité du recrutement des apprentis, responsabilité que celles-ci assument individuellement.

1.4. Formation dans le CFA et alternance

Le rythme d'alternance pratiqué dans l'*apprentissage individuel* peut varier mais le nombre d'heures d'enseignement en CFA est en général proche du minimum légal imposé par la loi, soit 360 heures de cours par an. Ainsi le nombre d'heures moyen dans les CFA visités tourne autour de 400 heures avec des variations selon les spécialités. Dans le CFA de l'APPS de Grenoble, l'horaire est de 432 heures pour les spécialités artisanales comme l'alimentation, la coiffure et la vente, de 520 heures pour les spécialités du bâtiment, de 576 heures pour toutes les spécialités de l'automobile. On peut y voir une tentative pour adapter la pédagogie aux technicités des métiers enseignés et donc aux diverses catégories d'apprentis. Par contre, le CFA de la chambre des métiers de Bourgoin assure 480 heures annuelles à tous les apprentis, quelle que soit leur spécialité. A Rennes, on trouve une moyenne de 360 heures, certaines spécialités comme la boucherie ou des spécialités à petits effectifs en ayant moins. Il en découle un rythme d'alternance qui varie d'une semaine de présence au CFA sur quatre à une semaine sur trois ou qui s'exerce à l'intérieur de la semaine, l'apprenti passant un jour et demi ou deux jours par semaine au CFA.

(6) Le recrutement des sections d'éducation spécialisée (SES) est assuré par les commissions de l'éducation spéciale. Ces dernières statuent sur le placement d'enfants signalés en graves difficultés scolaires et dont l'adaptation en milieu scolaire normal paraît impossible.

(7) Ainsi que quelques élèves issus du second cycle long.

Les heures de cours sont à peu près également partagées entre enseignement général et théorique et enseignement pratique, l'enseignement général atteignant parfois les deux tiers du temps. Cependant, si l'on ne compte que le français et les mathématiques dans l'enseignement général, on constate que seulement un quart des cours est consacré à l'enseignement général au CFA de l'APPS de Grenoble et un tiers au CFA de la chambre des métiers de Bourgoin (8).

Les rapports entre CFA et entreprise sont, dans le cas de l'*apprentissage individuel*, peu organisés. Les annexes pédagogiques aux conventions-types (9) définissent d'une manière générale les rôles respectifs de l'entreprise et du CFA, ce dernier assurant une formation pratique complémentaire de celle qui est délivrée dans l'entreprise. L'annexe pédagogique doit être un référent commun qui définit la progression de la formation. Le livret d'apprentissage est le moyen de liaison concret : rempli et signé par chacune des parties, il permet à celles-ci de savoir ce qui a été acquis par l'apprenti et dans l'entreprise, et dans le CFA. En réalité, il ne permet pas toujours d'assurer une liaison, soit que sa signature par les deux parties soit purement formelle, soit qu'il ne fonctionne pas du tout. En règle générale, l'*apprentissage individuel* se caractérise par une absence de relation avec les entreprises. Les enseignants n'en ont pas le temps, du moins pas le temps rémunéré, parce que les CFA n'intègrent pas formellement cette préoccupation. Les responsables estiment généralement que le résultat d'éventuelles réunions communes serait insatisfaisant, du fait de la diversité des entreprises dont ils reçoivent les apprentis. Les CFA se plaignent généralement du manque d'intérêt, de la part des employeurs, pour le travail effectué dans le CFA, ce qui entraîne une grande autonomie apparente du CFA vis-à-vis des entreprises. En dehors des relations personnelles, entretenues par certains professeurs avec le milieu professionnel, c'est donc finalement l'apprenti qui est quelquefois le seul agent de liaison entre l'entreprise et le CFA alors que les objectifs de formation de l'entreprise et du CFA ne convergent pas nécessairement : il doit donc prendre en charge complètement sa formation pratique, s'assurer d'avoir vu l'ensemble du programme, demander des compléments d'information auprès des enseignants ou de ses camarades, en un mot être responsable.

La formation pratique assurée dans les entreprises est extrêmement disparate du fait de leur diversité, de la variété des processus de production, de leur plus ou moins grande spécialisation et de la situation faite à l'apprenti à l'intérieur de l'entreprise. De leur côté, les responsables de formation à l'intérieur du CFA ont pour objectif la préparation de tous les apprentis au CAP. En conséquence, la formation pratique dispensée au CFA doit pallier les insuffisances de la formation en entreprise. **Il n'y a donc pas de continuité entre les savoirs acquis dans l'entreprise et ceux dus au CFA : il y a simplement juxtaposition et au mieux complémentarité.** Les responsables et les enseignants de CFA respectent ainsi les dispositions générales des annexes pédagogiques aux conventions types portant création de CFA, établies nationalement, en reconnaissant implicitement le maître d'apprentissage comme le responsable de la formation pratique ; ils ne font que s'adapter pour pouvoir compléter celle-ci. Il s'agit d'élargir les connaissances pratiques de l'apprenti, limitées au procès de production d'une seule entreprise. Il s'agit également d'enseigner des techniques considérées comme obsolètes par les entreprises mais qui sont toujours au programme du CAP. Enfin, les responsables de la formation pratique au CFA ont le souci d'enseigner aux apprentis les notions d'hygiène et de sécurité relevant de leurs spécialités (10).

(8) Au CAP, l'enseignement général, notamment français et mathématiques, totalise environ le quart des coefficients.

(9) Toute création de CFA est soumise à une convention entre l'État et l'organisme gestionnaire (cf. Première partie).

(10) Et parfois de les faire pénétrer dans les entreprises par leur intermédiaire.

Si le rôle du CFA est bien celui défini par les annexes pédagogiques, son autonomie vis-à-vis des entreprises est donc tout à fait théorique : dans les faits, le CFA dispose d'une marge de manœuvre très faible, entre la formation pratique, telle qu'elle est assurée dans les entreprises, et le programme du CAP à assurer dans les deux ans que dure l'apprentissage en règle générale.

Ceci ne signifie pas que l'obtention du diplôme par les apprentis soit sans importance pour les responsables d'entreprise. Il peut y avoir une préoccupation collective de renouvellement d'une profession dont l'accès au titre garantit la sélection (11). Mais ce souci ne rejoint pas forcément les objectifs individuels du maître d'apprentissage.

Ce fonctionnement de l'alternance aboutit à une contradiction forte entre CFA et entreprise, dans la mesure où les objectifs de chacun ne convergent pas tout à fait. Aussi, la présence de l'apprenti au CFA est pour l'entreprise pure absence, du temps «perdu» (pour elle). Quant aux enseignants des CFA, ils se plaignent de ce que certains maîtres d'apprentissage se déchargent sur eux de leurs responsabilités de formation.

2. L'APPRENTISSAGE CONCERTÉ

Non plus soumis à la variabilité de relations et d'objectifs singuliers, l'*apprentissage concerté* est au contraire caractérisé par l'adhésion des trois intervenants principaux de l'apprentissage – CFA, organisme gestionnaire et entreprise – à une politique commune de formation. Il en découle un fonctionnement institutionnel et un processus formalisé de formation radicalement différents. Que cette forme d'apprentissage soit minoritaire n'enlève rien à son intérêt, si on s'intéresse aux conditions de son existence et de son développement. *Apprentissage concerté* et *apprentissage individuel* sont deux modes de formation différents, pourtant régis par le même ensemble législatif et réglementaire. C'est donc que d'autres éléments interviennent dans leur mise en place et dans leur fonctionnement, éléments qu'il nous faut mettre en évidence.

2.1. Le fonctionnement des CFA

Les organismes gestionnaires de l'*apprentissage concerté* sont de deux sortes : organismes professionnels et chambre de commerce et d'industrie (CCI).

S'il s'agit d'un organisme professionnel, ce dernier définit et met en œuvre, pour l'ensemble d'une branche professionnelle, une politique de formation, dont l'apprentissage est un élément. Un exemple typique est celui de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM). Toutefois, cet organisme ne gère pas directement des CFA mais s'occupe d'apprentissage par l'intermédiaire d'associations, comme l'Association pour la formation et le perfectionnement du personnel des entreprises industrielles de la région parisienne (AFORP). Dans ce cas, l'organisme gestionnaire définit une politique complète de l'apprentissage en termes de recrutement, d'objectifs de formation, de pédagogie, et cette politique est appliquée par le CFA. Si l'AFORP est parisienne, ce type d'apprentissage dans le secteur de la métallurgie existe dans le département de l'Isère et n'est donc pas une exception parisienne.

(11) Par exemple, dans la coiffure.

Un autre exemple d'organisme professionnel – initiateur d'une politique de formation en apprentissage et gérant l'un des CFA enquêtés – est la Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation automobile (CNSCRA). Dans ce cas, le CFA applique aussi une politique de l'apprentissage définie par l'organisme professionnel, ce qui aboutit à un fonctionnement totalement différent du CFA de la chambre des métiers, par exemple, qui assure pourtant aussi des formations de mécanique automobile.

De la même façon, les CFA de la chambre de commerce et d'industrie ont mis sur pied un apprentissage tout à fait différent de l'*apprentissage individuel*. Il semble que la CCI ait utilisé la loi de 1971 en allant au-delà des obligations minimales que cette loi fixait et en tenant compte de son expérience antérieure en matière de formation à temps plein. Appliqué à l'apprentissage, ceci a pour résultat de transformer les CFA en écoles techniques, responsables de l'ensemble de la formation des apprentis. Cette politique amène la CCI à entretenir de nombreux contacts avec les organisations professionnelles afin de satisfaire les besoins des entreprises en formation.

Dans les deux cas, il est clair que les relations avec les entreprises sont primordiales. Qu'il s'agisse d'un organisme professionnel ou de la CCI, l'organisme gestionnaire a pour souci d'assurer une formation pour un groupe d'entreprises. Le CFA doit donc entretenir des relations aussi étroites et aussi régulières que possible avec les entreprises employant ses apprentis. Des réunions de maîtres d'apprentissage sont organisées par le CFA, au début et à la fin de l'année par exemple. Les enseignants rendent visite à l'apprenti sur son lieu de travail ce qui permet des contacts plus étroits. Outre ces contacts réguliers, le livret d'apprentissage est souvent très utilisé, assurant une information quotidienne à chacun sur ce qui a été acquis, permettant aux enseignants et aux maîtres d'apprentissage d'adapter leur action pédagogique.

Les trois «partenaires» de l'apprentissage – CFA, organisme gestionnaire et entreprise – sont ainsi en état de construire un objectif commun, c'est du moins ce que souhaitent les responsables de CFA, ce qu'ils considèrent comme acquis dans certains cas. Il est clair que ce fonctionnement de l'apprentissage tend à l'adapter étroitement aux besoins des entreprises, on le verra en décrivant les modalités de recrutement et de formation. Ceci ne suffit pas à éliminer toute contradiction. Il est sûr en revanche que les entreprises doivent adhérer à une politique de l'apprentissage qui leur demande un certain investissement.

2.2. Les entreprises

Les entreprises concernées par l'*apprentissage concerté* sont donc fréquemment organisées, à l'intérieur d'un secteur ou d'un sous-secteur, pour prendre en charge les problèmes de formation en général et de l'apprentissage en particulier. Si elles ne sont pas organisées, du moins adhèrent-elles à une politique globale de l'apprentissage mise en œuvre par l'organisme gestionnaire. Pour cela, leurs besoins de main-d'œuvre et leurs exigences de formation doivent être sensiblement les mêmes ; ceci signifie non seulement qu'elles aient la même activité mais encore que leur procès de production ou plus généralement leur procès de travail soient semblables : même état de mécanisation, même stade de division du travail. Leurs apprentis et leurs ouvriers doivent pouvoir être interchangeables sans difficulté, avec le minimum d'adaptation.

Il s'agit plutôt d'entreprises de taille «moyenne» (12) de 10 à 50 salariés, où la division du travail est plus accentuée que dans l'artisanat traditionnel, ainsi que

(12) C'est une tendance, pas une règle absolue.

de grandes entreprises assurant un apprentissage dit «industriel». Dans les entreprises moyennes, les apprentis sont intégrés directement dans la production, comme dans l'artisanat. L'éventail des tâches y est suffisamment large pour que l'apprenti puisse passer du travail non-qualifié au travail qualifié à mesure de sa progression. Le recours à l'*apprentissage concerté* a été observé en mécanique automobile et dans l'hôtellerie. Dans ces deux secteurs, *apprentissage individuel* et *apprentissage concerté* coexistent, et le dernier ne concerne que certaines entreprises qui se distinguent de l'artisanat : dans la réparation automobile, il s'agit de grands concessionnaires qui, dans les Yvelines, confient l'organisation de l'apprentissage, soit à leur chambre syndicale, soit à la chambre de commerce et d'industrie ; dans l'hôtellerie, c'est également la CCI qui organise ce type d'apprentissage, lié plutôt à la restauration de luxe et à des entreprises de taille moyenne.

Les quelques grandes entreprises industrielles ayant recours à l'*apprentissage concerté* sont, la plupart du temps, des entreprises de mécanique. L'utilisation d'apprentis fait partie de leur politique de gestion de la main-d'œuvre, mais l'intégration des apprentis dans l'entreprise est plus délicate que dans les entreprises moyennes. L'organisation du travail comprend un élément nouveau : le rythme du travail collectivement imposé et inaccessible à un apprenti débutant. Lorsque les entreprises forment plusieurs apprentis, elles remédient parfois à cet inconvénient en créant un atelier spécial pour les apprentis où s'effectuent l'initiation aux techniques de l'entreprise et l'acquisition progressive du rythme de travail. Il s'agit là d'un investissement important, propre aux entreprises industrielles. Mais ce n'est pas le seul effort que doivent consentir à faire les entreprises ayant recours à l'*apprentissage concerté*. Il leur faut également renoncer à certaines prérogatives en matière de recrutement et de formation.

2.3. Le recrutement des apprentis

Les CFA investis de la charge de mettre en œuvre une politique de l'apprentissage – définie pour répondre aux besoins de certaines entreprises ou d'un secteur d'activité – sont la plupart du temps responsables du recrutement. Ce recrutement ne se fait plus sur la base des relations personnelles comme dans l'apprentissage traditionnel ; il n'est plus le résultat d'une rencontre entre un employeur et un demandeur d'apprentissage comme cela se produit sur le marché du travail artisanal. Les apprentis se trouvent pris dans les circuits de recrutement de l'*apprentissage concerté* de deux manières. Ou bien ils en ont eu connaissance avant d'y entrer : ils ont entendu parler du CFA à l'école, au centre d'orientation, par des caramades. En effet, les CFA où fonctionne un apprentissage de type *concerté* ont le souci de se faire connaître et soignent leur réputation. Certains jeunes choisissent cette voie, séduits par les arguments avancés : formation solide, encadrement, réussite à l'examen, emploi presque assuré. Ces futurs apprentis se présentent directement au CFA dans l'espoir d'y être admis. Ou bien ils ne s'adressent pas au CFA, mais directement à l'entreprise comme dans l'*apprentissage individuel*. Dans ce deuxième cas, il faut alors que l'entreprise impliquée dans une politique d'*apprentissage concerté* soit en relation avec le CFA pour que le jeune apprenti entre dans le circuit de recrutement du CFA. C'est ainsi, par exemple, que les apprentis parviennent au CFA de la chambre de commerce et d'industrie dans les Yvelines.

Les CFA organisent alors des épreuves d'admission sous la forme de tests d'aptitude et très souvent d'entretiens avec les candidats, afin d'apprécier leur motivation. Munis de ces renseignements sur leurs niveaux scolaires et leurs goûts pour le métier, les CFA peuvent recommander les futurs apprentis aux entreprises avec lesquelles ils sont en relation. Les entreprises procèdent ensuite au recrutement et à la signature des contrats.

Quelquefois, c'est l'organisme gestionnaire lui-même qui assure l'entière responsabilité du recrutement, le CFA se chargeant éventuellement des tâches matérielles. C'est le cas de l'AFORP qui assure le recrutement des apprentis destinés à l'industrie mécanique dans la région parisienne. Par contre dans l'Isère, le CFA de la métallurgie — en expansion au moment de l'enquête — ne pratiquait apparemment pas de sélection. Cependant il faut remarquer qu'une des entreprises accueillant une grande partie de ses apprentis pratiquait une sélection selon des méthodes à peu près identiques. Il s'agit là d'une exception à la règle généralement constatée et selon laquelle les entreprises se déchargent, sur le CFA ou l'organisme gestionnaire, de la responsabilité de la sélection des futurs apprentis. C'est une différence importante entre l'*apprentissage concerté* et l'*apprentissage individuel* dans lequel les entreprises procèdent individuellement à la sélection de leurs apprentis.

Malgré cette différence, il est important de noter que les critères qui déterminent le choix des apprentis ne sont pas uniquement des critères scolaires qui jouent un rôle important mais ne sont pas exclusifs d'autres exigences, jugées parfois plus importantes que le niveau scolaire : la personnalité du candidat, son aisance sociale pour certains métiers en contact avec le public, et surtout sa motivation, sa capacité d'adaptation au fonctionnement de l'*apprentissage concerté*. Aussi, il n'y a pas de différences radicales, dans les CFA enquêtés, entre les apprentis issus du premier mode de recrutement et les apprentis issus du second. Dans l'*apprentissage concerté*, les épreuves d'aptitude éliminent les très bas niveaux scolaires mais il arrive qu'une forte motivation puisse « racheter » un niveau trop bas. C'est du moins ce qu'affirment les responsables de l'AFORP par exemple. Aussi, la population recrutée par l'*apprentissage concerté* est issue quelquefois des mêmes classes que les jeunes effectuant un apprentissage de type *individuel*. Si l'on n'y voit pas d'anciens élèves de SES, on y trouve, par contre, des jeunes originaires de LEP, du premier cycle des collèges ou de classe préparatoire à l'apprentissage (CPA). Certes, la proportion d'élèves de troisième y est plus importante, globalement le niveau scolaire est meilleur, mais il est clair que d'autres critères interviennent.

On a déjà souligné que l'apprentissage industriel est un *apprentissage concerté* et les pratiques de recrutement le confirment. Cependant, l'apprentissage industriel utilise la CAP comme un instrument à la fois de sélection et de préparation à la vie et au travail en entreprise (13).

Dans les CPA de l'AFORP, les premiers mois sont consacrés à parachever le recrutement, d'une part en éliminant ceux des futurs apprentis qui se révèlent inadaptés au fonctionnement du CFA, d'autre part en réalisant une orientation entre les métiers préparés au CFA, relevant tous de la métallurgie. Parallèlement, l'année de CPA permet une recherche individualisée de l'entreprise d'accueil par la pratique des stages, de façon à ce qu'apprenti et entreprise se conviennent mutuellement. En outre, les futurs apprentis sont initiés à la vie de l'entreprise, à ses valeurs, ses relations sociales, son rythme de travail. Cette longue préparation assure à l'entreprise un recrutement aisé et une adaptation plus facile de l'apprenti.

La pratique des épreuves d'admission aboutit à la réunion dans le CFA d'une population plus homogène que dans l'*apprentissage individuel*. Elle a pour conséquence de décharger les entreprises de leurs responsabilités *individuelles* de recrutement, le CFA se chargeant de leur fournir l'apprenti dont elles ont besoin.

(13) La CPA ne peut être utilisée ainsi que lorsque la sélection des apprentis n'élimine pas systématiquement les niveaux scolaires inférieurs à la troisième. Par exemple, dans les CFA des chambres de commerce et d'industrie, où le niveau scolaire est plus élevé que la moyenne, il n'existe généralement pas de CPA.

2.4. Formation dans le CFA et alternance

Comme pour le recrutement, le CFA joue un rôle dominant sur la formation des apprentis. Le nombre d'heures de formation assurées par le CFA est beaucoup plus important que dans l'*apprentissage individuel* et le rythme d'alternance s'en trouve lui-même modifié. Les apprentis partagent leur temps également, ou presque, entre l'entreprise et le CFA, changeant toutes les semaines ou toutes les quinzaines. Le temps consacré à la formation générale comme à la formation pratique est donc plus long que dans l'apprentissage traditionnel puisqu'il atteint généralement 800 à 900 heures (14).

Si tous les CFA – qu'ils assurent un apprentissage de type *individuel* ou *concerté* – dispensent une formation générale, par contre leur rôle diffère quant à la formation pratique. Dans l'*apprentissage concerté*, le CFA assume la responsabilité de la formation pratique en ce sens qu'il se charge de l'initiation technique des apprentis et met au point la progression de leur formation. Cela ne signifie pas que les entreprises ne jouent plus aucun rôle de formation mais qu'elles n'en ont plus l'initiative. Elles font appliquer par l'apprenti des techniques déjà acquises au CFA. Certains travaux nécessitant du matériel coûteux (en cuisine), ou comportant un risque pour la clientèle (en mécanique automobile) ne sont abordés qu'au CFA. Ce dernier est alors maître-d'œuvre de la formation pratique, les entreprises acceptant de s'adapter au rythme et à la progression de cette formation. Le CFA joue alors le rôle d'une école technique.

L'entreprise est donc déchargée de la responsabilité de la formation pratique. Cette transformation des rôles fait mieux comprendre la nécessité de liaisons régulières et fréquentes entre le CFA et les entreprises, sans lesquelles le CFA se transformerait en école coupée du monde de la production et s'exposerait, de la part des entreprises, aux mêmes reproches que ceux destinés aux lycées d'enseignement professionnel. Pour éviter cela, il faut que les entreprises adhèrent au contenu de la formation et à la progression réalisée au CFA, que les apprentis, recommandés par le CFA, et la formation qu'ils reçoivent les satisfassent. Le CFA doit donc respecter les besoins des entreprises ; mais il ne dépend plus de la transmission des savoirs par les entreprises pour organiser son propre enseignement pratique, comme c'est le cas dans l'*apprentissage individuel*.

Les liens du CFA avec les entreprises, outre les rencontres organisées, prennent des formes variées qui commencent avec le placement des apprentis dans les entreprises. Le CFA étant maître du processus de recrutement, il prend en charge la recherche de l'entreprise où le jeune fera son apprentissage. La relation avec le monde du travail peut également prendre la forme d'une reproduction, dans le CFA, des conditions de la production comme c'est le cas dans l'apprentissage industriel. La discipline du CFA, les horaires, les valeurs enseignées sont ceux du monde du travail, et de l'entreprise industrielle en particulier.

3. CONCLUSION

Les deux formes d'apprentissage se distinguent donc de plusieurs points de vue ; le rôle des différents intervenants n'est pas identique, la formation reçue par les

(14) A titre de référence, le nombre d'heures annuel dans un LEP est d'environ 1 300 heures. Mais (bien entendu) la préparation au CAP s'y déroule en trois ans.

apprentis n'est pas la même. Ce ne sont pas seulement le nombre d'heures, le rythme de l'alternance ou les formes de recrutement qui les caractérisent ; c'est le processus de formation lui-même qui passe de la formation «sur le tas» à une formalisation complète dans le CFA. Plus généralement, on peut dire que de l'*apprentissage individuel* à l'*apprentissage concerté*, il y a déplacement de pôle, de l'entreprise au CFA. Dans l'*apprentissage individuel*, le chef d'entreprise recrute son apprenti, signe le contrat, l'inscrit au CFA puis assure sa formation pratique. L'apprenti est d'abord en contact avec l'entreprise : contact premier et contact principal puisqu'il y passe la majeure partie de son temps. Le contenu de l'apprentissage – ce qui fait sa qualité comme formation et «forme d'éducation» – est étroitement dépendant de variables singulières, liées à l'entreprise et à son responsable. Dans l'*apprentissage concerté*, les responsabilités de recrutement et de formation sont assumées par le CFA, lieu de mise en œuvre de la politique de l'apprentissage d'un groupe d'entreprises.

Avec ces deux formes d'apprentissage ce sont deux types de relation entre la formation et l'emploi qui se distinguent.

– **Dans l'apprentissage individuel**, entreprises et CFA peuvent être en contradiction dans la mesure où les premiers développent leurs intérêts propres en utilisant l'apprentissage pour transmettre des savoir-faire ou se procurer une main-d'œuvre peu onéreuse, tandis que le CFA – champ de l'intervention de l'État – reproduit une norme scolaire aussi mal reconnue par les entreprises que celle transmise par les autres institutions de formation initiale. Le CFA assume en particulier la fonction de préparation à l'examen, quelle que soit la diversité des expériences vécues par les apprentis dans les entreprises.

Les entreprises jouent un rôle primordial de leur côté : elles ont la maîtrise du recrutement, elles assurent la formation pratique. Aussi le CFA doit-il fonctionner en conséquence : il reçoit tous les apprentis, quel que soit leur niveau, ce qui complique beaucoup sa tâche de formation générale. En outre, il doit compléter la formation pratique reçue en entreprise, ce qui n'est pas facile, non plus, étant donné la diversité des entreprises artisanales et les différentes conceptions qu'ont les maîtres d'apprentissage de leur rôle de formateur. Pour toutes ces raisons, la formation en CFA est extrêmement dépendante des entreprises. Mais il faut remarquer à l'inverse que l'absence de liaison organisée entre le CFA et les entreprises, la différence même de leurs objectifs rendent les responsables du CFA relativement autonomes. Ils sont libres de mener la tâche de formation comme ils l'entendent. Aussi les CFA développent-ils fréquemment une logique scolaire traditionnelle, ce qu'autorise leur rôle dominant en matière de formation générale et de préparation à l'examen.

– **Dans l'apprentissage concerté**, il y a organisation d'une politique de formation correspondant à l'intérêt d'un ensemble d'entreprises. Que cette politique soit le fait d'un organisme professionnel, d'un organisme de branche ou encore d'une chambre consulaire (CCI), elle est le fruit d'un consensus entre les entreprises ressortissantes et les CFA chargés de la mettre en œuvre. Le CFA assure alors une sorte de présélection facilitant le recrutement des apprentis par les entreprises, il a la responsabilité de l'ensemble de la formation générale, technique et pratique des apprentis. Sous le contrôle de l'organisme gestionnaire, il maîtrise donc l'ensemble du processus de formation, depuis le choix de la population enseignée jusqu'à la définition des objectifs de formation et de la progression à réaliser. Ce sont autant de contraintes pour les entreprises : les maîtres d'apprentissage doivent tenir compte de la progression réalisée au CFA avant de confier certaines tâches aux apprentis. Il leur faut aussi accepter les absences plus importantes des apprentis qui suivent les cours du CFA. Si ce rythme d'alternance désorganise trop le travail, les entreprises doivent assumer la charge d'un deuxième apprenti qui relatera le premier. Tout cela est possible si les entreprises recon-

naissent la nécessité d'une formation formalisée et acceptent les termes de l'échange : laisser le CFA assurer la formation, pour en obtenir une main-d'œuvre qualifiée, correspondant à leurs besoins. Tout le système institutionnel de l'*apprentissage concerté* est fondé sur une reconnaissance réciproque : par le CFA des nécessités de la production, par les entreprises des impératifs de la formation.

Bien qu'il s'agisse, dans les deux cas, d'une formation en alternance, il est clair que les interventions respectives du CFA et de l'entreprise y sont différentes. Les apprentis insérés dans l'*apprentissage individuel* et dans l'*apprentissage concerté* ne reçoivent donc pas exactement le même type de formations technique et pratique.

Dans le premier cas, l'apprenti intègre un certain nombre de savoir-faire en participant directement à la production. La formation pratique dispensée au CFA complète, pour préparer le diplôme, cette transmission de savoir-faire lorsqu'elle a été insuffisante ou lorsque des savoir-faire anciens ont purement et simplement disparu. C'est ainsi que l'annexe pédagogique de la boulangerie dans l'académie de Versailles attribue au CFA la charge d'enseigner les techniques manuelles de la fabrication du pain, techniques disparues des entreprises.

Dans l'*apprentissage concerté*, le processus de formation est formalisé et contrôlé par le CFA. Celui-ci est le lieu de mise en œuvre de la politique de formation d'une branche professionnelle avant d'être un centre de préparation à l'examen. Ce sont pourtant ces CFA qui obtiennent les meilleurs taux de réussite au diplôme, résultat à la fois de la politique de sélection des apprentis et de la formalisation du processus de formation. L'*apprentissage concerté* assure ainsi une scolarisation que l'on peut qualifier de concurrente de celle de l'Éducation nationale. En ce sens, il répond bien à l'objectif des lois de 1971 de créer un réseau de formation professionnelle dont les formes de scolarisation se développent hors de l'Éducation nationale.

Les caractéristiques des deux formes d'apprentissage ont été résumées dans le tableau page suivante. La cohérence des deux formes d'apprentissage y apparaît et devrait ainsi faciliter la lecture des troisième et quatrième parties qui portent sur la coexistence des deux formes d'apprentissage dans le réel.

	APPRENTISSAGE INDIVIDUEL	APPRENTISSAGE CONCERTÉ
Organismes gestionnaires	Organismes non liés à un secteur d'activité ou un secteur professionnel précis, soit représentant les intérêts de l'artisanat (chambre des métiers), soit regroupant localement à la fois les organismes professionnels, les collectivités locales, les chambres consulaires (associations de formations). Organismes professionnels liés à des entreprises hétérogènes du point de vue de leurs besoins en formation (CCCA) ou essentiellement intéressées par la main-d'œuvre que constituent les apprentis (coiffure).	Organismes professionnels ou sectoriels ayant élaboré une politique de formation. Organisme consulaire, en rapports étroits avec certains secteurs professionnels et ayant une longue expérience de formations à temps plein (chambre de commerce et d'industrie).
Entreprises	Petites entreprises. Artisanat.	Entreprises de plus de dix salariés.
Concertation entreprises - CFA	Tributaire des relations personnelles des acteurs, essentiellement des enseignants.	Organisée par le CFA : placement des apprentis dans les entreprises, réunions de maîtres d'apprentis, suivi individuel des apprentis.
Recrutement	Recrutement individuel effectué par le chef d'entreprise.	Présélection organisée par le CFA ou l'organisme gestionnaire, par des tests et un entretien.
Nombre d'heures de formation	Le minimum légal.	700 à 800 heures.
Rythme de l'alternance	Une semaine sur quatre ou un jour et demi à deux jours par semaine.	Une semaine sur deux.
Formation générale	Dispensée en CFA.	Dispensée en CFA.
Formation pratique	Effectuée dans l'entreprise par le maître d'apprentissage. Complétée au CFA pour la préparation du diplôme.	Effectuée au CFA. Appliquée dans l'entreprise. L'entreprise organise éventuellement, en plus, une formation «maison» aux techniques spécifiques de l'entreprise.

TROISIEME PARTIE

CFA ET FORMES D'APPRENTISSAGE

Les deux formes d'apprentissage qu'on a cherché à mettre en évidence se caractérisent par des relations différentes entre CFA et entreprises dans le déroulement du processus de formation. Dans les deux cas, chambres consulaires et syndicats professionnels ne jouent pas le même rôle de médiation entre entreprises et CFA.

On va maintenant tenter de montrer comment les politiques des chambres consulaires ou des syndicats professionnels constituent un des facteurs déterminants de formes d'apprentissage différentes et de la fonction spécifique du CFA.

On constatera, à travers l'exemple de la réparation automobile, qu'un même secteur d'activité peut abriter des CFA relevant de chacune des deux formes d'apprentissage. Puis on décrira la complexité des CFA qui relèvent des deux formes d'apprentissage ; on se demandera comment peuvent coexister dans une même institution des logiques de formation opposées.

1. DES CFA TYPIQUES DE CHACUNE DES FORMES D'APPRENTISSAGE

L'analyse des formes d'apprentissage a mis en évidence l'importance du type d'entreprises dans lesquelles s'effectue l'apprentissage. On a même fait état de liens entre ces formes et des caractéristiques telles que la taille, le développement technologique, la division du travail et les modes d'organisation des entreprises. Des secteurs particuliers (1) ont paru liés plutôt à telle ou telle forme d'apprentissage. Doit-on alors considérer que la formation prend une signification différente selon les secteurs économiques ou professionnels, ce qui déterminerait les formes d'apprentissage mises en évidence ? Peut-on affirmer que chaque secteur se caractérise par une politique de formation homogène se traduisant par une seule forme d'apprentissage pour les entreprises de ce secteur ?

Quelles fonctions occupent dans la détermination des formes d'apprentissage les chambres consulaires et les syndicats professionnels qui constituent des modes différents d'organisation des entreprises ?

Il a paru intéressant d'analyser – sur un département – un secteur professionnel suffisamment développé pour que les apprentis soient rattachés à des CFA multiples, en vue de mieux saisir la différenciation de ces CFA. L'exemple de la réparation automobile permet de cerner comment la mise en œuvre de l'une ou l'autre des formes de l'apprentissage répond à l'existence de stratégies différentes des entreprises en matière de mobilisation et de formation de la main-d'œuvre juvénile (2).

Le département observé comprend quatre CFA formant globalement chaque année près de 300 apprentis aux métiers de la réparation automobile :

- le CFA de la chambre des métiers de V. forme à lui seul 200 apprentis ;

Les autres apprentis se répartissent entre :

(1) Automobile, pharmacie, réparation automobile, coiffure...

(2) L'étude portant sur les CFA et non sur les entreprises d'apprentissage, on n'a pu qu'entrevoir les politiques de gestion des équipements et du personnel en matière d'apprentissage.

- le CFA géré par une association de trois municipalités, implanté à M. à l'Ouest du département ;

- le CFA du LEP de V., géré par la CSNCRA ;

- le CFA de la CCI implanté à A.

Les deux chambres consulaires sont donc impliquées comme organismes gestionnaires de CFA propres.

1.1. Syndicats professionnels et entreprises d'apprentissage

Deux syndicats professionnels interviennent dans l'organisation de l'apprentissage en mécanique auto :

- la **CSNCRA** (Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation automobile) à laquelle sont affiliés surtout les constructeurs et les concessionnaires ;

- la **FNCAA** (Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile).

Cette dernière, qui correspond au secteur artisanal de la réparation automobile, a des liens avec le CFA de la chambre des métiers de V. (3) et avec le CFA-municipalités de M. Ces deux CFA, créés après la loi de 1971, n'ont fait que poursuivre, avec quelques transformations, les activités de cours professionnels qui fonctionnaient depuis le début des années 60.

On assiste en revanche à une mutation avec la CSNCRA qui a joué un rôle important dans le développement des deux autres CFA :

- en 1976, la CSNCRA reprend les cours professionnels en réparation automobile, assurés jusqu'alors par la municipalité de V., et implante son CFA au LEP public de V. ;

- en 1977, la CSNCRA intervient auprès de la CCI de A. pour que celle-ci, qui assure déjà à temps plein une formation de mécanique-auto, accueille des apprentis de la même spécialité professionnelle.

Ceci témoigne d'une double volonté de la CSNCRA : assurer une meilleure couverture géographique du département, et utiliser les structures d'accueil existantes afin de consacrer l'essentiel de sa participation financière à l'équipement des CFA en matériel important et moderne.

L'existence de liens privilégiés entre chacun des syndicats professionnels avec deux des quatre CFA correspond à deux types d'entreprises :

- le CFA de la chambre des métiers de V. et celui des municipalités de M. sont en relation avec des entreprises de très petite taille : un peu plus de trois apprentis sur quatre sont dans des entreprises de moins de dix salariés pour le premier CFA, la même proportion de jeunes se concentrant dans les entreprises de moins de cinq salariés pour le second ;

(3) Un représentant de la FNCAA siège d'ailleurs à la Chambre des Métiers

- en revanche, les deux autres CFA reçoivent les apprentis d'entreprises beaucoup plus importantes : pour le CFA de la CSNCRA, 50 % des apprentis sont dans des entreprises de 11 à 49 salariés et 21 % dans celles de 50 salariés et plus ; cette dernière catégorie d'entreprises concentre même 69 % des apprentis du CFA de la CCI.

1.2. Le recrutement des apprentis

A cette disparité de tailles correspondent des modes d'accès à l'entreprise assez différents. Dans le cas des entreprises de moins de dix salariés, l'apprenti a utilisé son réseau d'interconnaissance (parents, amis) ou a fait du porte à porte dans son quartier ou sa commune : la majeure partie des apprentis mettent moins de quinze minutes pour se rendre de leur domicile à l'entreprise ; par contre il faut à bon nombre d'entre eux une heure et parfois plus pour se rendre au CFA : l'apprenti est donc plus proche de l'entreprise que du CFA. Le phénomène inverse existe pour les entreprises de plus de dix salariés, l'apprenti étant beaucoup plus proche du CFA que de l'entreprise.

Ces modes d'accès sont le reflet de politiques de recrutement différentes.

Pour le CFA de la chambre des métiers de V. et celui des municipalités de M., la signature du contrat d'apprentissage est une affaire entre le jeune ou sa famille et l'entreprise. Les CFA ne font qu'entériner les contrats signés et inscrivent les apprentis dans la limite du nombre maximal d'élèves à admettre dans la section concernée, encore que la politique d'accueil du CFA de la chambre des métiers consiste à ne refuser aucun contrat, ce qui explique l'accroissement des effectifs depuis la création du CFA et l'ouverture successive d'annexes.

En ce qui concerne les entreprises qui sont en liaison avec les CFA de la CCI et de la CSNCRA, bien qu'en dernière instance la signature du contrat incombe aux employeurs, le choix des apprentis est conditionné par l'avis favorable ou défavorable émis par le CFA (pour la CCI) ou par la chambre syndicale (pour la CSNCRA) après passage de tests.

Les tests utilisés par les CFA de la CCI et de la CSNCRA ont pour objet de vérifier l'aptitude à exercer le métier de mécanicien-auto, de cerner le degré de motivation du jeune et sa connaissance des conditions réelles d'exercice du métier. Il semble, au vu des résultats, que ces tests ont pour effet de sélectionner surtout des jeunes issus de troisième ou ayant effectué une première année de mécanique générale en LEP.

A l'opposé, le CFA-municipalités accueille essentiellement des jeunes de CPA et de SES ; le CFA de la chambre des métiers est, quant à lui, alimenté à la fois par les CPA, les LEP et les classes de troisième.

1.3. L'alternance et la formation pratique en CFA

Le clivage entre les deux types de CFA se manifeste à nouveau dans l'organisation de l'alternance et les contenus de la formation pratique en CFA.

Le rythme de l'alternance et le nombre d'heures de cours dispensés annuellement varient sensiblement selon le CFA, ainsi que l'indique le tableau A.

Le tableau B donne la répartition du nombre d'heures consacrées aux différents types d'enseignement pendant les deux années de formation au CFA.

Le contenu de la **formation pratique** diffère quelque peu, selon les objectifs de formation que chacun d'entre eux se fixe.

Tableau A

CFA	Nombre d'heures de cours (par an)	Rythme d'alternance (temps passé au CFA)
CFA de la CCI	702	1 semaine sur 2
CFA de la CSNCRA	611	1 semaine sur 2
CFA - municipalités	512	4 demi-journées par semaine
CFA de la Chambre des Métiers	408	1 journée et demie par semaine

Tableau B

CFA	CCI		CSNCRA		Municipalités		Chambre des Métiers	
	Nombre d'heures	%	Nombre d'heures	%	Nombre d'heures	%	Nombre d'heures	%
Enseignement général	360	26	331	27	320	31	272	33,3
Enseignement technique théorique	648	46	363	30	384	38	272	33,3
Enseignement pratique	396	28	528	43	320	31	272	33,3
Total des heures sur deux ans	1 404	100	1 222	100	1 024	100	816	100

Pour le **CFA de la chambre des métiers** et celui des **municipalités**, le maître d'apprentissage demeure le principal formateur. La formation pratique au CFA intervient donc en complément de celle reçue dans l'entreprise. Certaines opérations prévues au programme du CAP (soudure, ajustage, métrologie) ne sont jamais acquises, ni même parfois abordées dans l'entreprise. Ces techniques sont donc enseignées presque exclusivement au CFA.

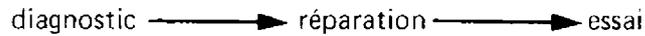
Toutefois, l'intervention du CFA ne se borne pas à cela. Son rôle consiste aussi à présenter à l'apprenti certaines tâches qu'il ne peut réaliser dans l'entreprise du fait de leur complexité ou en raison des impératifs de garanties et de sécurité inhérents au bon fonctionnement d'un atelier de réparation. Ceci est particulièrement important dans les entreprises artisanales où l'habileté manuelle, le « senti », les tours de main demeurent des qualités professionnelles importantes du fait de la faible utilisation d'appareillages de contrôle.

L'objectif des CFA de la CSNCRA et de la CCI est en revanche que les apprentis acquièrent la maîtrise du maximum de techniques au centre, en vue de l'obtention du CAP par le plus grand nombre. Toutefois, les deux CFA se distinguent par l'importance respective accordée aux parties théorique et pratique en ce qui concerne l'enseignement technique.

Le CFA de la CSNCRA, géré directement par le syndicat professionnel, doit répondre à la demande des entreprises d'accueil qui souhaitent une insertion rapide des apprentis dans le procès de travail. Aussi le CFA consacre-t-il une part très importante de la formation à **l'acquisition de techniques qui seront mises en pratique dans l'entreprise**. Cette liaison étroite entre le CFA et les besoins des entreprises, assurée par le syndicat professionnel qui gère le CFA, est réalisée à l'intérieur même du CFA par des enseignants qui, pour la partie professionnelle, sont d'anciens artisans ayant formé des apprentis dans leur entreprise.

En revanche, avec le CFA de la CCI, l'organisme gestionnaire a organisé l'apprentissage sur un mode scolaire, selon son expérience d'école technique. Considé-

rant que l'apprenti ne peut effectuer dans l'entreprise que des travaux de réparation, l'accent est mis sur la **maîtrise de l'ensemble du processus de travail** :



Le CFA s'est donc fixé pour but d'initier l'apprenti aux méthodes de diagnostic à l'aide d'appareillages adéquats et de vérifications de la validité du travail de réparation effectué. Cet objectif règle le contenu de la formation assurée dans le CFA : le nombre d'heures d'atelier est réduit au bénéfice du nombre d'heures de technologie professionnelle.

Le CFA bénéficie ici de l'environnement très favorable de la CCI qui réalise des actions de formation continue en sus de ses formations à temps plein. Les professionnels du CFA constituent eux-mêmes une élite de la profession (compagnons du Tour de France).

1.4. Des stratégies différentes dans le recours des entreprises à l'apprentissage

On observe donc dans un même secteur professionnel – la réparation automobile – la coexistence des deux formes d'apprentissage : *l'apprentissage individuel* s'appuie sur la FNCAA, organisme professionnel du secteur artisanal de la réparation automobile, affilié à la chambre des métiers ; *l'apprentissage concerté*, impulsé par la CSNCRA. Ces deux formes d'apprentissage correspondent donc à deux types de relations entre entreprises et CFA, par l'intermédiaire de différents représentants des professionnels chargés de gérer les CFA. Or, aux deux types d'organismes correspondent des types d'entreprises différents.

Dans un cas, la FNCAA, qui représente les petits garages automobiles, vise à donner aux artisans tous les moyens de la **maîtrise individuelle de leur propre activité économique**, et notamment celle du recrutement et de la formation d'apprentis. La chambre des métiers, qui fonde sa défense de l'artisanat sur la mise à la disposition des entreprises individuelles de tous ses services (4), représente, à ce titre, une réponse appropriée aux besoins des artisans de la réparation automobile, la FNCAA y veillant par l'intermédiaire de son représentant à la chambre consulaire.

A l'opposé, la CSNCRA représente une fraction d'entreprises de la réparation – concessionnaires et constructeurs – qui se sont organisées pour résoudre **collectivement** un certain nombre de problèmes concernant leur propre développement, notamment le problème de la formation d'une main-d'œuvre dont l'apprentissage ne peut plus s'opérer principalement «sur le tas». Des intérêts et des besoins communs déterminent la mise en œuvre par le syndicat professionnel d'une politique de formation assurée soit par la gestion directe d'un CFA, soit par délégation à un organisme gestionnaire (en l'occurrence la CCI) dans la politique duquel le syndicat professionnel se reconnaît.

Chambres consulaires et syndicats professionnels occupent en conséquence une position décisive dans l'organisation des relations entre entreprises et CFA et dans la détermination des formes d'apprentissage.

(4) Dont son CFA ouvert sans restriction à tout apprenti recruté par les entreprises ressortissantes.

2. DES CFA OU COEXISTENT LES DEUX FORMES D'APPRENTISSAGE

L'exemple de la réparation automobile ne doit pas conduire à classer les CFA suivant qu'ils relèveraient de l'une ou l'autre des deux formes d'apprentissage. Celles-ci correspondent à des logiques d'organisation des relations entre entreprises, syndicats professionnels, chambres consulaires, organismes gestionnaires et CFA. La diversité et le dynamisme des syndicats professionnels et des chambres consulaires, leurs relations au plan départemental en particulier, ont marqué l'histoire du réseau des CFA et ont contribué à donner une physionomie spécifique à chacun des CFA. De plus, l'importance de la polyvalence professionnelle des CFA et l'hétérogénéité au sein d'un même secteur d'activité économique tendent à rendre relativement complexe le fonctionnement de nombreux CFA.

Ainsi, un CFA géré par une chambre consulaire, chargée de représenter les intérêts de l'ensemble de ses entreprises ressortissantes, peut être sollicité par un syndicat professionnel qui cherche à faire prendre en charge par le CFA des besoins plus spécifiques. Que se passe-t-il lorsque le CFA doit répondre à des besoins d'organisations professionnelles qui ne sont pas convergents ?

On présentera successivement deux CFA relativement complexes dont le fonctionnement paraît être marqué par l'existence simultanée des deux formes d'apprentissage : l'un relève de façon dominante de l'*apprentissage individuel* bien qu'il présente cependant des tendances de développement de l'*apprentissage concerté* ; l'autre abrite les deux formes d'apprentissage sans que l'une apparaisse dominante.

2.1. Un développement de l'apprentissage concerté dans un CFA dominé par l'apprentissage individuel : exemple d'un CFA de la chambre des métiers

Certains CFA relèvent de façon dominante d'une forme d'apprentissage, en l'occurrence l'*apprentissage individuel*, tout en abritant des «enclaves» d'*apprentissage concerté*. Il semble que ce cas se présente lorsque le CFA couvre une gamme particulièrement étendue de spécialités professionnelles et lorsqu'une multiplicité d'entreprises artisanales adhèrent à la chambre consulaire, à l'intérieur de laquelle quelques syndicats professionnels développent, de façon plus ou moins structurée, une politique propre de formation.

Le CFA de la chambre des métiers, présenté ici, s'est progressivement transformé en institution de formation relativement autonome par rapport aux entreprises. La loi de 1971 a en effet contraint la chambre des métiers à concentrer sur trois centres (5) son réseau départemental de quarante cours professionnels (pratiquement un par canton) et à mettre sur pied une véritable «carte scolaire» de la répartition des formations entre ces centres. Écartelé entre la nécessité de gérer les fluctuations annuelles du «marché» de l'apprentissage (ce qui constitue la politique de la chambre des métiers) et les contraintes pédagogiques (constitution de sections homogènes) et financières (financement, essentiellement public, à l'heure-apprenti), le CFA ne peut qu'assurer le minimum légal du temps de formation (360 heures) et prendre pour référence l'examen du CAP, sans tenir compte de la diversité des 11 000 entreprises ressortissantes de la chambre consulaire.

(5) Pour des raisons pédagogiques, une trop grande dispersion géographique ne permettant pas d'assurer tous les enseignements obligatoires.

Ne maîtrisant pas le recrutement des apprentis, sa marge de manœuvre se limitant à l'affectation des apprentis dans ses différents centres-annexes en fonction de la carte géographique des spécialités, le CFA est à la fois dépendant et relativement déconnecté des entreprises. Il est alors condamné à développer une logique scolaire sous forme de préparation à l'examen, sans réelle continuité avec les acquisitions en entreprises.

Ainsi, dans l'ensemble, les annexes pédagogiques n'ont pas été mises en place, le CFA les jugeant inadaptées compte tenu de la dimension de l'établissement (2 400 apprentis répartis entre 44 spécialités) et de l'absence de relations étroites avec les entreprises.

La direction du CFA déclare ainsi, à propos des annexes pédagogiques : *« Il est bon de tenir compte du vécu pour compléter les manques. Mais cela se faisait beaucoup empiriquement avant les annexes. De toute façon, on peut difficilement prendre en compte totalement ce vécu, car il faut préparer l'examen, et c'est cela qui est fondamental ».*

Les résultats relativement faibles au CAP confortent la volonté du CFA d'améliorer la préparation à l'examen, les entreprises bénéficiant ainsi d'un accroissement de leur autonomie dans l'encadrement de l'apprenti.

Si certaines attachent peu d'importance au rôle propre du CFA, d'autres, en revanche, souhaitent que le CFA puisse effectivement exercer sa fonction de suppléance. C'est dans cette optique que s'inscrit la revendication de certains syndicats professionnels ou d'organismes consulaires de porter l'apprentissage à trois ans (6). La fonction de suppléance suppose en effet un temps de présence au CFA plus long. Or, la seule façon d'augmenter le temps de formation au CFA sans réduire le temps passé dans l'entreprise, c'est de porter l'apprentissage à trois ans, l'entreprise bénéficiant du même coup, la troisième année, d'une main-d'œuvre à coût réduit et déjà opérationnelle.

D'autres entreprises, à l'opposé, trouvent dans cette relative autonomie du CFA des conditions favorables au développement, sous leur propre contrôle, d'une politique de formation plus structurée sur la base d'intérêts spécifiques ou communs à plusieurs entreprises. Cette démarche relève de *l'apprentissage concerté*. Bien que très embryonnaire et très localisé, il paraît émerger au sein du même CFA. Ceci concerne les apprentis mécaniciens-auto embauchés par des concessionnaires d'une grande marque de construction automobile qui possède deux importantes usines de montage dans le département. Pendant leur temps de travail en entreprise, les apprentis sont regroupés par l'établissement de fabrication, afin de recevoir des cours supplémentaires de formation théorique et pratique. Ceux-ci permettent à ces apprentis, en général tous reçus au CAP (7), d'entrer ultérieurement dans l'usine de montage ; on peut supposer qu'ils entrent alors dans une filière professionnelle qui alimentera la maîtrise : il s'agit alors d'une sorte d'école d'entreprise dans le cadre juridique d'un CFA.

Dans le même CFA, au moment de l'enquête les annexes pédagogiques étaient en cours d'introduction en mécanique-auto et en coiffure grâce au concours actif des syndicats professionnels qui ont assuré le succès des réunions des maîtres d'apprentissage et permettront, semble-t-il, que les annexes deviennent opérationnelles dans les entreprises adhérentes du syndicat. La prise en charge du recrutement des apprentis

(6) En témoigne par exemple la déclaration écrite de l'Union régionale des syndicats artisanaux de l'Ouest diffusée dans le cadre des travaux du schéma régional de la formation professionnelle en 1981.

(7) Grâce notamment à une sélection très sévère par examen avant la signature du contrat d'apprentissage.

de ces deux spécialités par les syndicats professionnels en liaison avec l'ANPE, va aussi dans le sens de l'organisation d'un *apprentissage concerté*.

Cette émergence de l'*apprentissage concerté* est possible dans la mesure où le CFA fonctionne sur le modèle dominant de l'*apprentissage individuel*, assurant le minimum horaire légal et laissant le champ libre à certaines entreprises pour développer des pratiques singulières ou concertées à partir d'un syndicat professionnel.

2.2. La coexistence des deux formes d'apprentissage au sein du même CFA : exemple d'un CFA annexé à un LEP public

Il semble que nombre de CFA polyvalents soient dans le cas qui vient d'être illustré : l'*apprentissage individuel* y est prédominant, mais le fonctionnement du CFA permet le développement, dans certaines limites, de l'*apprentissage concerté* impulsé par certains syndicats professionnels.

Il en va autrement lorsqu'au sein d'un même CFA coexistent, à part égale, les deux formes d'apprentissage correspondant chacune à des comportements spécifiques de secteurs économiques ou professionnels. La cohérence et l'unité du CFA risquent de s'en trouver mises en cause.

Un tel CFA a pu être observé : ni instrument d'une chambre consulaire ou d'un syndicat professionnel, ni structure autonome organisant sa propre formation, ce CFA, géré par un LEP public, abrite deux spécialités professionnelles :

- une formation d'*aides-préparateurs en pharmacie* contrôlée par le syndicat professionnel des pharmaciens, formation dont l'organisation s'apparente tout à fait à l'*apprentissage concerté* ;

- une formation aux *métiers du livre* relevant de façon typique de l'*apprentissage individuel*, le CFA-LEP développant une logique scolaire juxtaposée à la formation prise en charge par les entreprises d'imprimerie.

L'histoire du CFA et son organisation actuelle mettent en lumière l'importance des stratégies spécifiques de ces deux secteurs en matière de formation.

Regroupées dans le même cours professionnel sous gestion municipale avant l'application de la loi de 1971, ces deux spécialités de formation sont restées regroupées dans un CFA devenu autonome en 1974, les syndicats professionnels de l'imprimerie et de la pharmacie préférant cette solution à la prise en charge de leurs formations par les chambres consulaires qui le souhaitaient. Le LEP public, qui accueillait des sections de mécanique et d'imprimerie et qui était par ailleurs siège du GRETA (8), est apparu, aux syndicats professionnels, mais pour des raisons tout à fait opposées, comme le lieu idéal pour mettre en œuvre une politique globale de formation. L'apprentissage ne représente en effet qu'un élément de cette politique, d'importance inégale pour l'une et l'autre profession.

Le secteur de l'imprimerie est particulièrement hétérogène sous l'angle de la nature de ses fabrications (presse ou labeur ; tirages en grandes séries ou travaux à façon), de la taille des entreprises, du niveau de développement technologique (typographie ou photocomposition) et bien entendu des besoins en formation.

(8) GRETA : groupement d'établissements du second degré public en vue d'organiser la formation continue. Le LEP qui accueille le CFA est point d'appui du GRETA et figure ainsi parmi les interlocuteurs des entreprises de la zone géographique en matière de formation continue.

L'accélération de l'évolution technologique de l'imprimerie dans les années soixante-dix a transformé l'apprentissage en un mode de formation résiduel, ne touchant plus que quelques entreprises — artisanales pour l'essentiel — qui pratiquent encore la typographie et ne sont pas organisées entre elles. On ne compte plus en 1981 qu'une trentaine d'apprentis sur une zone de recrutement presque régionale (compositeurs et imprimeurs typo, reporters photo-mécaniques, brocheuses, relieuses), pour un effectif d'environ 120 élèves en BEP composition et impression, tourné vers la photocomposition et l'offset.

La politique de formation que développent le Syndicat professionnel des industries d'arts graphiques et le syndicat CGT du Livre ne repose pas sur l'apprentissage. S'appuyant essentiellement sur les grandes entreprises de la presse et du labeur, ces syndicats ont opté pour le développement simultané, dans les LEP publics, de filières de formations initiales (BEP et brevet de technicien), et d'actions de formation continue en accompagnement des mutations technologiques en cours.

L'implantation du CFA au LEP public ne représente en fait qu'une survivance des cours professionnels qui y étaient déjà implantés.

Les relations du LEP avec les Syndicat professionnel des industries d'arts graphiques ne concernent donc que les filières scolaires et la formation continue. Avec les entreprises d'apprentissage, le LEP — en tant qu'organisme gestionnaire du CFA — n'entretient que des relations individuelles, d'ailleurs très rares.

Ces entreprises ont la maîtrise de la formation des apprentis, le CFA assurant une fonction de suppléance dans la logique même des filières scolaires du LEP. Lors des regroupements au CFA, les apprentis reçoivent les rudiments de la formation assurée aux élèves de BEP, découvrant ainsi des technologies inexistantes dans leur entreprise (offset et photocomposition).

A l'opposé, pour les **officines pharmaceutiques**, la formation des aides-préparateurs en pharmacie représente un enjeu important en matière de renouvellement de leur personnel qualifié (9). Les préparateurs en pharmacie sont en effet issus du rang des aides-préparateurs après passage du brevet professionnel auquel seul le CAP peut donner accès. Voie unique de formation initiale du personnel qualifié des officines, l'apprentissage représente, comme dans la coiffure, un élément déterminant pour la profession. Devant assurer à la fois la formation d'un personnel qualifié et la réussite au CAP qui constitue le titre d'accès à la profession, le CFA est investi par le syndicat professionnel d'une fonction d'école technique dans la logique de l'*apprentissage concerté*.

Il s'agit d'une véritable filière de formation initiale contrôlée par la profession. Ceci peut expliquer pourquoi un établissement public de formation initiale — largement ouvert sur les besoins des entreprises par ses actions de formation continue et en conséquence prêt à collaborer avec un syndicat professionnel (10) — a pu paraître à celui-ci un meilleur support qu'une chambre consulaire contrainte d'organiser la formation d'apprentis pour une pluralité de professions aux intérêts diversifiés.

Le LEP n'impose en effet aucune contrainte particulière au CFA. Celui-ci est entièrement contrôlé par la profession qui peut y développer sa propre politique. La

(9) L'enquête a eu lieu au moment où se préparait une réforme du métier d'aide-préparateur, devenu depuis employé de pharmacie.

(10) Au moment de l'enquête, le syndicat professionnel venait de négocier avec le GRETA, l'organisation concertée d'une action de formation continue préparant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie.

modification des procédures de recrutement des apprentis est par exemple très significative.

A une sélection des apprentis par tests (en mathématiques, lettres et langues) organisés par le LEP a été substituée une sélection par les officines elles-mêmes selon un certain nombre de règles établies et contrôlées par le syndicat départemental. Sur le plan du niveau scolaire, les résultats sont les mêmes, les apprentis sortant en majorité de seconde ou première. Mais ceux qui sont sélectionnés possèdent désormais d'autres caractéristiques jugées tout aussi importantes par la profession : ainsi les garçons sont plus nombreux qu'auparavant, ce qui correspond à une volonté de réduire la féminisation qu'avait favorisée la sélection des apprentis par tests scolaires.

L'organisation de la formation témoigne elle aussi de l'emprise des professionnels : hormis l'enseignement général assuré par les enseignants du LEP, les parties professionnelles, théoriques et pratiques sont prises en charge respectivement par les pharmaciens et les préparateurs.

L'objectif de former une main-d'œuvre adaptée aux besoins de la profession paraît manifeste : la durée de l'apprentissage a été portée à trois ans sur une base annuelle de 360 heures de présence au CFA ; les taux de réussite au CAP sont très élevés (34 sur 38 en 1979) ; enfin les employeurs embauchent fréquemment l'apprenti en fin de contrat.

Le CFA fonctionne donc ici simultanément comme école technique au service de la profession de la pharmacie, et comme structure scolaire traditionnelle juxtaposée aux entreprises d'imprimerie recourant à l'apprentissage. Autant dire qu'il y a deux CFA en un, ou que le CFA n'existe pas en tant qu'institution autonome.

En effet le CFA est éclaté géographiquement entre les deux établissements du LEP, celui de mécanique générale abritant les aides-préparateurs en pharmacie, et celui de l'imprimerie, les apprentis de ce même secteur. De plus, la structure du CFA n'est pas matérialisée dans le LEP : hormis une salle réservée pour les apprentis de la pharmacie, il n'existe pas de locaux, d'équipements ou de formateurs affectés en propre au CFA de façon permanente. Les enseignants se glissent dans les périodes creuses du LEP et en utilisent les ressources.

Ce CFA ne représente donc qu'un cadre juridique dans lequel une profession organisée a pu monter son école technique ; de son côté le LEP, support du CFA, a développé sa logique scolaire propre avec l'appui du Syndicat professionnel de l'imprimerie, certaines entreprises recourant encore à l'apprentissage dans la mesure où elles peuvent ainsi conserver une importante autonomie dans la formation et l'utilisation d'une main-d'œuvre spécifique.

* *
*

La diversité et la complexité des CFA s'expliquent par le fait que les CFA sont investis de pratiques ou de politiques de formation relativement diversifiées. Les configurations sont d'autant plus complexes que les acteurs en présence sont nombreux et développent des stratégies propres.

L'unité et la cohérence d'un CFA reposent donc sur la capacité de l'organisme gestionnaire à organiser le consensus des «clients» du CFA, qu'il s'agisse des entreprises individuelles ou de leurs représentants, les syndicats professionnels.

Mais deux facteurs rendent difficile la réalisation de ce consensus : d'une part, l'évolution technologique – touchant aussi bien les entreprises artisanales qu'industrielles – tend à modifier la division du travail à l'intérieur des entreprises et les modes d'acquisition des savoirs, accentuant l'hétérogénéité des besoins en formation de certains secteurs économiques ; d'autre part, une grande majorité de CFA sont encore polyvalents sur le plan professionnel. Ainsi le fonctionnement actuel de nombreux CFA repose-t-il sur un équilibre appelé à évoluer.

Ceci pose très directement la question de l'évolution des besoins en formation des entreprises et de leur prise en charge institutionnelle au cours des prochaines années.

QUATRIEME PARTIE

LES LIMITES DE L'APPRENTISSAGE CONCERTÉ

Deux conditions doivent être réunies pour qu'on puisse parler d'*apprentissage concerté* :

a) Qu'il existe un **consensus entre entreprises** principalement en matière de formation des apprentis, fondant ce qu'on a appelé une **politique de formation**.

b) Que le CFA soit instrument de cette politique de formation, ce qui implique la mise en œuvre de celle-ci **sous le contrôle des entreprises** ou des organismes qui les représentent.

L'*apprentissage concerté* serait donc une tentative de résolution des contradictions entre formation et production. La politique du CFA consiste en effet à prendre en compte à la fois les besoins collectifs de la profession et les besoins plus spécifiques de chaque entreprise. La rupture du consensus entre entreprises ou l'autonomisation du CFA échappant au contrôle de celles-ci peuvent alors suffire pour remettre en cause l'équilibre sur lequel repose l'*apprentissage concerté*.

On se propose dans cette dernière partie de s'interroger sur les conditions qui rendraient possible un développement de l'*apprentissage concerté* en essayant de mettre en évidence ses **formes limites** :

- d'un côté l'intégration complète du CFA dans l'entreprise : on analysera les caractéristiques de l'apprentissage industriel et ce qui le différencie des écoles d'entreprises ;

- de l'autre, la «scolarisation» du CFA qui tend à l'autonomiser et à le soustraire au contrôle des entreprises.

1. UNE ÉCOLE D'ENTREPRISE

Bien qu'elle ne relève pas de l'apprentissage au sens de la loi Astier instituant l'obligation des cours professionnels et de la loi de 1971 créant les CFA, l'école d'entreprise doit être présentée ici. Elle représente en effet la forme la plus élaborée de l'apprentissage industriel mis en place par les entreprises entre les deux guerres pour remédier aux insuffisances de la formation professionnelle publique. Le développement des centres d'apprentissage (devenus CET puis LEP) et la création des CFA ont entraîné la disparition de la plupart des écoles d'entreprises, transformées en LEP privés ou en CFA inter-entreprises. Il restait néanmoins 18 écoles d'entreprises en 1980, représentant un effectif global de 2 338 élèves (1).

L'école d'entreprise répond à une double contrainte :

- dans les entreprises de taille industrielle, la formation professionnelle ne peut souvent se dérouler qu'en dehors des lieux et des rythmes de la production ;

(1) Cf. *Dépenses et recettes des écoles d'entreprises en 1978-1979-1980*. Document de travail, SIGES, janvier 1983.

- cette formation doit être suffisamment proche de la production pour que le jeune puisse entrer directement dans l'organisation du travail en fin de formation.

L'analyse du fonctionnement de l'école d'une entreprise de fabrication de matériel électrique, observée dans le cadre de la présente enquête, permet de mettre en évidence cette double nature de l'école d'entreprise : formation séparée de la production mais intégrée à l'entreprise afin de reproduire au mieux les techniques, normes et valeurs de celle-ci.

L'entreprise dont il s'agit ici fabrique des automatismes utilisés dans les unités de production d'électricité et des appareils nécessaires au transfert et à la répartition de l'énergie électrique. Cette entreprise a aujourd'hui 20 usines en France regroupant 8 300 salariés, sans compter une vingtaine de filiales et 30 agences.

Créée dès la fin de la Première Guerre Mondiale, l'entreprise s'est dotée d'une politique de gestion du personnel fondée sur la recherche d'une grande stabilité. Compte tenu de cette politique et de la nature du produit fabriqué – qui demande une adaptation constante des techniques de production et des procès de travail – l'entreprise a mis sur pied une véritable politique de formation à laquelle se rattache un **centre d'apprentissage** qui pratique très tôt une formation par alternance.

Il faut attendre 1948 pour que le centre d'apprentissage devienne école d'entreprise à temps plein : la Direction de l'enseignement technique du ministère de l'Éducation nationale souhaitant reprendre le contrôle de tous les centres de formation professionnelle, l'entreprise opère cette transformation pour **maintenir son autonomie dans l'organisation de sa formation**.

L'école actuelle est rattachée au service formation de l'entreprise. Les enseignants et les locaux, distincts de ceux de la production, sont utilisés par la formation initiale et la formation continue.

1.1. L'école d'entreprise fonctionne comme une véritable école de formation professionnelle

On est passé d'un recrutement par parrainage à l'organisation de la sélection : les candidats sont recrutés après le BEPC sur concours et tests d'aptitude, sélection très sévère vu l'importance du nombre de candidats.

La formation a évolué avec l'introduction de nouvelles technologies : la mécanique a perdu son monopole avec l'apparition en 1950 des formations d'électricien d'équipement et de monteur-cableur, formations auxquelles s'est ajoutée à partir de 1965 l'électromécanique. Depuis 1980, une nouvelle mutation est en cours renforçant le caractère d'école technique de l'ex-centre d'apprentissage : une fraction des jeunes formés en électromécanique est choisie pour préparer le CAP d'électronique. Dans le même temps s'est ouverte une formation en trois ans conduisant au baccalauréat de technicien F3 (électromécanicien).

Le contenu de la formation reste marqué cependant par le maintien de l'apprentissage d'opérations abandonnées dans la production. Ainsi, en électricité comme en mécanique, les apprentis exécutent des travaux de montage sur des matériaux qui ne sont plus utilisés ou bien travaillent sur des machines traditionnelles. L'apprenti se prépare ainsi efficacement aux CAP correspondants, tout en acquérant des savoirs nécessaires à la compréhension d'opérations plus complexes mises en œuvre dans l'entreprise. Cet apprentissage d'opérations dépassées dans la production favorise aussi l'acquisition de comportements et de valeurs comme la dextérité manuelle, l'ordre et la

netteté dans l'exécution d'un montage.

Cette organisation de la formation et sa durée (près de 2 000 heures par an contre 1 300 en LEP) ne peuvent aboutir qu'à des résultats excellents à l'examen du CAP : sur les dix dernières années en moyenne, 90 % des élèves ont obtenu le CAP (contre 51 % des candidats du département).

Il s'agit donc bien d'une véritable école de formation professionnelle dont la séparation de la production est telle qu'a été imposée aux titulaires du CAP l'obligation (2) d'effectuer une année de stage dans l'entreprise en passant d'un service à l'autre.

1.2. Organisée comme véritable école de formation professionnelle, cette école d'entreprise répond en même temps aux besoins de l'entreprise

Ainsi, la publication assurée par l'entreprise explique-t-elle que la sélection à l'entrée est plus fondée sur les aptitudes que sur le niveau scolaire.

De même, l'évolution des spécialités professionnelles dispensées correspond aux restructurations des activités de production, aux technologies introduites et à la réorganisation du procès du travail dans l'entreprise. Si des machines traditionnelles et des opérations de production dépassées interviennent toujours dans la formation pour des raisons pédagogiques, il faut souligner l'importance et la qualité de l'équipement moderne (machine à commande numérique par exemple) mis à la disposition des jeunes en nombre suffisant.

L'apprentissage de la production s'effectue aussi au sein de l'école d'entreprise par la discipline qui y règne (horloge pointeuse à l'entrée) et le système de rémunération en vigueur (3).

1.3. La formation possède une double finalité du point de vue de la politique de gestion de la main-d'œuvre mise en œuvre par l'entreprise

Élément de la politique de recrutement, le réseau de formation interne apparaît comme un mode privilégié de sélection et d'adaptation de la main-d'œuvre : c'est un processus de transmission de savoir-faire propres à l'entreprise qui intègre tout autant la maîtrise des normes, des standards, du vocabulaire, de l'outillage, des méthodes spécifiques à l'entreprise que la connaissance des technologies anciennes et nouvelles.

Cette école d'entreprise s'inscrit aussi dans une politique de promotion et de formation internes. La possession d'un bon niveau de formation professionnelle associée à celle des savoir-faire et des comportements propres à l'entreprise favorise l'adaptation aux techniques nouvelles. Le coût de la formation continue est alors nettement inférieur à celui des recrutements extérieurs qui exigent une période importante d'adaptation à l'entreprise.

Avec l'école d'entreprise, la liaison étroite entre formation et production ne nécessite pas l'organisation de l'alternance. Cette liaison s'effectue notamment par les enseignants, anciens «productifs» de l'entreprise et toujours en contact avec la production ; les cours de formation d'adultes contribuent à maintenir ce contact puisque

(2) Jusqu'à ce qu'elle soit supprimée récemment.

(3) Bourse très modique d'environ 200 francs par mois augmentée d'une prime modulée en fonction de l'assiduité et de l'application au travail, prime pouvant aller au-delà de 1 000 francs par mois.

les enseignants y retrouvent les travailleurs de l'entreprise. La liaison s'effectue aussi par la participation directe des apprentis à la production de l'entreprise lors de la réalisation de maquettes.

La résolution des contradictions entre les logiques propres de la formation et celles de la production se fait donc ici d'une part, grâce à l'intégration dans l'entreprise d'une école séparée de la production ; d'autre part, grâce à l'intégration par l'école des besoins de la production en termes de savoirs, de techniques et de valeurs de l'entreprise.

L'école d'entreprise représente, de ce point de vue, une limite de l'apprentissage industriel et donc de l'*apprentissage concerté*, l'intégration de l'école dans l'entreprise ne justifiant plus la nécessité de l'alternance.

2. L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

L'apprentissage industriel diffère nettement de l'apprentissage artisanal, ne serait-ce que par les spécialités de formation assurées. L'apprentissage industriel concerne en effet essentiellement le secteur de la métallurgie. Les formations de ce secteur étant majoritairement prises en charge par l'enseignement technologique court, l'apprentissage industriel ne représente qu'une fraction très minoritaire de l'ensemble du système de formation. Il ne regroupe d'ailleurs que 2 % environ des apprentis, soit 4 600 jeunes. Son organisation date des années soixante avec la création, sous l'égide de l'UIMM (4), de centres de formation inter-entreprises devenus CFA avec la loi de 1971.

Le recrutement des apprentis et le déroulement de l'apprentissage sont définis par les organisations professionnelles du secteur de la métallurgie et de la mécanique. Le CFA inter-entreprises applique la politique de recrutement et de formation établie par l'organisation professionnelle en accord avec les entreprises. En ce sens, l'apprentissage industriel relève tout à fait de l'*apprentissage concerté* et en représente même une manifestation assez pure, quoique minoritaire.

Le degré élevé de mécanisation de la production et la division poussée du travail en entreprise tendent à extérioriser une partie du processus de formation, et à le faire assurer par une école qui doit cependant fournir une main-d'œuvre adaptée aux besoins et aux normes de la production. Chaque entreprise ne pouvant faire l'investissement lourd que représente une école d'entreprise, le syndicat professionnel est conduit à mettre en œuvre une politique de formation sur laquelle se réalise le consensus des entreprises. Telles sont bien les caractéristiques de l'*apprentissage concerté*. Le CFA est ainsi au service d'un ensemble d'entreprises ayant des intérêts communs, comme en témoigne leur adhésion au syndicat professionnel, mais aussi des besoins plus spécifiques en fonction des évolutions qu'elles connaissent. Le consensus des entreprises n'est donc pas établi une fois pour toutes, ce que démontre l'histoire qui suit, d'un CFA inter-entreprises.

En 1963, trois entreprises — par ailleurs adhérentes à l'union métallurgique du département — mettent en place un cours professionnel. La loi de 1971 le transforme en CFA inter-entreprises sans rien modifier de son fonctionnement.

(4) Union des industries métallurgiques et minières.

Les entreprises fondatrices se différencient cependant par leur taille et le nombre d'apprentis recrutés, et cette différenciation va progressivement s'accroître en fonction des mutations technologiques.

Dans le même temps, le CFA inter-entreprises devient un outil de formation pour de nouvelles entreprises du même secteur. En quatre ans, on passe de 3 à 45 entreprises utilisatrices et l'effectif d'apprentis est multiplié par deux (81 apprentis en 1981 - 1982). D'un recrutement très local lié aux trois entreprises fondatrices, le CFA passe à un recrutement départemental, en réponse à l'expression des besoins de nouvelles entreprises, l'union métallurgique jouant un simple rôle d'intermédiaire.

On peut dire que ce succès du CFA est la manifestation de l'existence d'un consensus implicite entre les entreprises du secteur sur la politique de formation que le CFA met en œuvre. En effet, le CFA prépare aux métiers de la mécanique générale (fraiseur, tourneur, entretien) et des métaux en feuilles (chaudronnier-fer, soudeur, tuyauteur), les apprentis venant d'entreprises industrielles de taille très importante.

Le recrutement des apprentis n'est pas organisé directement par le CFA mais par le syndicat professionnel qui joue le rôle d'intermédiaire entre les candidats et les entreprises.

L'alternance est pratiquée sur la base d'une semaine sur deux au CFA, soit 880 heures annuelles de présence au CFA. L'enseignement consacre beaucoup de temps à la technologie, au dessin industriel et à l'étude de pièces.

La préparation à l'examen du CAP tient une place importante : le CFA consacre dix heures par semaine à l'enseignement général et ne néglige pas non plus l'apprentissage de techniques dépassées comme le rivetage.

Le CFA répond donc bien aux besoins des entreprises à la recherche d'une main-d'œuvre de qualité dont elles ne peuvent assurer elles-mêmes l'ensemble de la formation. Celle-ci est partagée entre les entreprises et le CFA, ce dernier constituant une ressource à la disposition des entreprises.

Mais le consensus sur la formation donnée par le CFA n'exclut pas l'existence de besoins plus spécifiques à chacune des entreprises, besoins auxquels elles tendent à répondre par elles-mêmes. Ainsi une importante entreprise d'aluminium a monté son propre atelier pour y former — pendant le temps qu'ils passent en entreprise — ses vingt apprentis sous la responsabilité d'un moniteur. Il s'agit en quelque sorte d'une école d'entreprise prenant dans l'entreprise le relais du CFA. Dans cette entreprise les apprentis, sélectionnés au niveau de la classe de troisième, travaillent sur les machines utilisées dans les ateliers de production, machines absentes habituellement des centres de formation préparant au CAP. Mais les apprentis n'interviennent pratiquement pas dans les ateliers de l'entreprise (5), sauf dans des cas exceptionnels où les réparations à effectuer peuvent servir de démonstration pédagogique. L'atelier d'apprentis a, dans ce cas, plus une fonction de formation que de production. Il ne constitue cependant qu'un relais du CFA ; l'entreprise confie en effet au CFA la transmission des savoirs professionnels codifiés du métier, se réservant l'apprentissage de savoirs spécifiques qui constituent la qualification maison.

Néanmoins, l'évolution de l'entreprise peut la conduire à faire prendre en charge par le CFA la préparation de nouvelles formations : ainsi, au moment de l'en-

(5) Ceci est tout à fait typique des écoles d'entreprises, cf. supra.

quête, l'entreprise d'aluminium cherchait à faire assurer par le CFA la préparation d'un nouveau diplôme, celui d'électromécanicien.

Un CFA inter-entreprises risque de ne pouvoir répondre à toutes les sollicitations des entreprises clientes. Or, on ne peut pas exclure que l'évolution des marchés des entreprises et leurs mutations technologiques se produisent de façon divergente, au point d'impliquer des politiques de formation trop spécifiques pour que puisse se maintenir le consensus initial entre entreprises clientes et CFA.

Lorsqu'un syndicat professionnel, qui représente les intérêts généraux de la branche ou de la profession, contrôle directement ou indirectement un CAP, il est plus sûrement garant de la stabilité de la politique de formation mise en œuvre par le CFA qu'un regroupement d'entreprises.

Au contraire, l'école d'entreprise décrite ci-dessus représente la réponse adaptée par excellence aux besoins très spécifiques d'une entreprise de taille suffisamment importante.

Entre ces deux types d'organisation, le CFA inter-entreprises manifeste une forme élémentaire et donc fragile du consensus entre entreprises. Le syndicat professionnel constitue un facteur de régulation. En son absence, l'unité de la politique de formation du CFA risque d'être ébranlée, certaines entreprises cherchant à lui faire jouer le rôle de l'école qu'elles ne peuvent monter en leur sein. En ce sens, le fonctionnement du CFA inter-entreprises indique bien une des limites de l'*apprentissage concerté*. Sa possibilité même repose sur l'existence d'une politique de formation obtenant l'adhésion des entreprises qui accueillent des apprentis, sa stabilité suppose sans doute que cette politique soit mise en œuvre par une structure organisée.

3. LES LIMITES DE L'AUTONOMISATION DU CFA

L'analyse de l'apprentissage industriel permet de comprendre l'importance d'une instance institutionnelle, en l'occurrence le syndicat professionnel, qui soit garante du consensus des entreprises adhérentes autour d'une politique de formation. Quelles en sont les conséquences pour le CFA ? Comment peut-il répondre aux besoins spécifiques des entreprises tout en réalisant les objectifs de formation définis par l'organisme professionnel ? Quelles sont les limites de l'autonomie du CFA par rapport aux entreprises ? Deux exemples permettent d'illustrer le développement de cette contradiction.

Dans le premier cas, une organisation professionnelle du bâtiment, qui anime un réseau de CFA par l'intermédiaire d'une structure nationale, a cherché à développer une politique de formation ayant pour objectif d'intensifier les relations entre CFA et entreprises, relations actuellement réduites. Dans cette perspective, l'organisme gestionnaire a tenté de réorganiser l'alternance, tant du point de vue de son rythme (en passant à une semaine au CFA pour deux en entreprises contre trois auparavant) que de son contenu avec les annexes pédagogiques.

L'organisme gestionnaire s'efforçait de faire jouer au CFA un rôle moteur dans l'organisation de la formation à laquelle devaient être associées les entreprises. Il a donc impulsé un développement des CFA comme écoles techniques dotées d'instru-

ments (carnet de liaison CFA-entreprises, annexes pédagogiques) chargés de faire des entreprises des partenaires étroitement associés à l'activité du CFA.

Or, dans certains départements, les CFA sont restés jusqu'à présent relativement **déconnectés des entreprises qui, visiblement, ne se reconnaissent pas dans cette nouvelle politique de l'organisme gestionnaire** et entendent bien demeurer les maîtres d'œuvre de l'apprentissage.

L'organisme gestionnaire ne peut pas en effet **imposer l'apprentissage concerté**. Ainsi qu'on l'a plusieurs fois souligné, dans cette forme d'apprentissage les entreprises deviennent en quelque sorte les relais du CFA qui a la maîtrise du processus de formation. Mais elles n'acceptent d'occuper cette position que dans la mesure où la formation répond à leurs attentes.

La position du CFA est encore plus délicate lorsqu'il forme les apprentis dans plusieurs spécialités professionnelles et doit satisfaire des besoins en formation très diversifiés. Dans la plupart des cas, cette situation coïncide avec des formes d'*apprentissage individuel*, et on a vu que les organismes gestionnaires et les CFA ne tentent pas de mettre en œuvre une politique de formation spécifique. Mais la question se pose pour les CFA des chambres de commerce et d'industrie qui ont joué un rôle historique en matière de formation professionnelle pour les métiers du commerce. Devant la multiplicité des syndicats professionnels qui caractérise ce secteur, les chambres de commerce et d'industrie ont choisi de conférer aux CFA une certaine autonomie. Un CFA de ce type a pu être observé, c'est le second exemple qui sera développé ici.

Ce CFA est apparu après 1971 et a constitué entre 1975 et 1980 le point d'appui d'un projet plus global de politique de formation que la chambre de commerce et d'industrie entendait élaborer pour ses ressortissants de l'hôtellerie et du commerce, en liaison étroite avec les transformations de ces secteurs, notamment de la distribution.

3.1. Le CFA s'affirme d'abord comme pôle de formation fortement structuré

La composition de la direction du CFA traduit le souci de positionner les différents partenaires. Ainsi le directeur du CFA fait la liaison avec les élus de la chambre de commerce et d'industrie dont il dépend, le directeur adjoint ayant pour fonction d'élaborer la politique de formation. Deux autres personnes occupent un rôle fonctionnel : un responsable aux relations extérieures négocie avec chacun des syndicats professionnels et coordonne les relations des animateurs du CFA avec les maîtres d'apprentissage ; un responsable pédagogique encadre l'appareil de formation très structuré du CFA.

Trois pôles apparaissent donc nettement : celui que représente la politique de formation de la CCI, à la fois chambre consulaire et organisme gestionnaire ; celui où s'expriment les besoins des entreprises et les syndicats professionnels (du commerce et de l'hôtellerie) ; enfin le pôle proprement pédagogique.

La chambre de commerce et d'industrie affirme cependant à l'origine la prééminence du CFA dans le processus de formation, par rapport aux besoins et aux pressions éventuelles des entreprises ou des syndicats professionnels.

Ainsi, le recrutement des apprentis ne peut se faire par les entreprises qu'après participation de tous les candidats (y compris ceux qui sont déjà en contact avec un maître d'apprentissage) à des réunions d'information organisées par le CFA et

utilisation de la bourse de l'apprentissage (6). Le CFA vise ainsi à remettre en cause les relations individuelles des parents de l'apprenti avec l'employeur, le plus souvent assez proche du domicile. Il s'agit en quelque sorte d'**organiser le marché de l'apprentissage** en mettant en rapport les employeurs avec les candidats dont la motivation pour le métier a été au préalable éprouvée par le CFA lors des réunions d'information.

De même, le temps de formation, l'importance de la formation pratique au CFA et le rythme d'alternance sont négociés avec les syndicats professionnels et déterminés en fonction d'une analyse des besoins de la profession et de la politique d'ensemble du CFA. Le temps de formation au CFA varie ainsi entre 400 et 500 heures, la formation pratique allant de 100 à 340 heures selon les métiers.

Mais cette prise en compte différenciée des besoins des professions n'a été possible que dans la mesure où le CFA délimitait dès le départ les champs d'intervention des différents acteurs dans la mise en œuvre de la formation. Ainsi, chaque secteur professionnel est organisé à l'intérieur du CFA, avec un responsable qui est en général un ancien professionnel ; dans chaque secteur la formation au CFA et l'alternance sont conçues de façon spécifique, dans le cadre de la politique de formation globale élaborée entre les professions concernées et le CFA. Mais en même temps, une démarche pédagogique cohérente structure ces différents secteurs. Elle est assumée par le responsable pédagogique du CFA qui organise la coordination par le biais de responsables d'unités pédagogiques à l'intérieur des différents secteurs.

L'organisation du CFA en secteurs professionnels, doublée d'un réseau pédagogique, assure la cohérence et l'unité du CFA dans ses relations avec les entreprises et leurs syndicats professionnels. La politique de formation attache autant d'importance à l'inculcation de savoir-être et d'attitudes jugés fondamentaux pour les métiers du commerce et de l'hôtellerie qu'à la transmission de connaissances. La première année au CFA est consacrée essentiellement à l'acquisition de techniques du métier comme l'accueil du client, l'esprit commercial ... Les savoirs professionnels plus théoriques ne sont enseignés que la seconde année, sous forme de préparation intensive à l'examen, en partant des acquis accumulés sur le tas par le jeune. C'est en conséquence une politique de formation au service de **l'ensemble des entreprises**, plus que de chacune d'elles, que la CCI a au départ mis en place, par l'intermédiaire du directeur du CFA et du responsable pédagogique.

3.2. La remise en cause de l'autonomie pédagogique

L'autonomie du CFA est néanmoins devenue, à un moment donné, un obstacle pour la chambre consulaire, cette dernière allant jusqu'à remettre en cause la fonction spécifique de responsable pédagogique pour la faire désormais assumer par le directeur même du CFA. Deux facteurs ont déterminé l'apparition de cette crise.

D'une part, le réseau des responsables de secteurs professionnels et celui des responsables d'unités pédagogiques sont entrés en contradiction. Les formateurs issus du milieu professionnel transmettaient directement ses valeurs dans leur enseignement pratique, privilégiant l'acquis des qualités nécessaires au contact avec la clientèle, au conseil dans le choix, à la promotion du produit et celui de comportements tels que l'amabilité, l'aisance, l'initiative. De leur côté, les animateurs chargés de l'enseignement général ne pouvaient pas transmettre ces valeurs en s'appuyant sur des situations concrètes de travail. Ils ont construit des situations pédagogiques. Anciens éducateurs pour

(6) La bourse de l'apprentissage consiste en un fichier d'employeurs ayant l'habitude de prendre des jeunes en apprentissage. Le CFA met ainsi les candidats en relation avec son réseau d'entreprises.

beaucoup d'entre eux, ils «travaillaient sur la personnalité» à partir d'activités ludiques et d'animation de groupes, situations jugées déterminantes pour sortir l'apprenti de la passivité et du sentiment d'échec hérités de son passé scolaire.

Le réseau pédagogique du CFA a donc développé une démarche de formation qui ne semblait pas directement adaptée aux besoins des entreprises. L'autonomisation, jugée excessive, du pôle pédagogique a d'abord été mise en cause par les formateurs issus du milieu professionnel, puis par la CCI elle-même.

Cette remise en cause s'est opérée lors d'une redéfinition de la politique de formation de la chambre consulaire. L'apprentissage avait en effet représenté, comme on l'a indiqué, le point d'appui d'une politique globale de formation, justifiant la mise en place d'une structure pédagogique particulièrement élaborée. Avec l'apparition des formations par alternance dans le cadre de la loi de 1980 (7), la CCI trouve une base plus large pour asseoir sa politique de formation et développer les actions de formation continue engagées jusqu'à présent à petite échelle avec les stages de chef de rayon en supermarché, d'agent merchandiser, d'employé de restaurant ou de réceptionnaire d'hôtel.

Le CFA se trouve désormais intégré dans un institut de formation, sa structure pédagogique devenant celle de l'institut. Il redevient instrument au service d'une politique de formation : son autonomisation était en effet devenue contradictoire avec la place qui lui était dévolue par la CCI dans la mise en œuvre d'une politique d'*apprentissage concerté*.

Cet exemple suggère que si le syndicat professionnel – en tant qu'agent de régulation des besoins des entreprises – rend possible l'*apprentissage concerté*, il en va plus difficilement pour une chambre consulaire confrontée à une diversité de syndicats professionnels.

Avec les limites de l'*apprentissage concerté*, on touche donc aux limites d'une conception pédagogique de l'alternance centrée sur la recherche des conditions optimales d'une bonne formation. En effet, dans l'apprentissage, que le maître d'œuvre du processus de formation soit l'entreprise comme dans l'*apprentissage individuel*, ou le CFA comme dans l'*apprentissage concerté*, la formation n'en reste pas moins finalisée par les besoins en main-d'œuvre des entreprises.

Historiquement, la formation de la main-d'œuvre s'est d'abord développée dans l'entreprise. Entre cette forme primitive et l'extériorisation complète de la formation dans le système scolaire, l'*apprentissage concerté* représente une situation intermédiaire qui repose sur un compromis.

Le développement de la division du travail a renforcé le mouvement de formalisation de la formation et son détachement partiel de la production. Les entreprises manifestent cependant le souci de conserver le contrôle d'une partie au moins de la formation – en particulier l'inculcation des valeurs professionnelles – et de la sélection de leur main-d'œuvre. C'est à ces besoins que répond la participation du jeune à la vie de l'entreprise durant le processus de formation. Politique de formation et politique de gestion de la main-d'œuvre ne peuvent être dissociées et l'*apprentissage concerté* représente bien un compromis entre la nécessité de la formalisation de la formation (8) et

(7) Loi n° 80-526 du 12 juillet 1980 : «Loi relative aux formations professionnelles alternées organisées en concertation avec les milieux professionnels».

(8) Y compris dans ses modes de certification : préparation au CAP.

les besoins spécifiques des entreprises. Le CFA chargé d'organiser ce compromis est ainsi conduit à en gérer les contradictions locales.

L'alternance mise en œuvre par *l'apprentissage concerté* représente une tentative audacieuse d'organiser un équilibre nouveau en dépassant les formes historiques, largement dominantes, de l'organisation de la formation initiale :

- l'intégration de la formation dans l'entreprise sous son contrôle individuel (qu'il s'agisse de l'apprentissage traditionnel ou de l'école d'entreprise) ;

- l'autonomisation du processus de formation par rapport aux besoins de la production avec l'enseignement technique à temps plein, qu'il soit public ou privé.

CONCLUSION

Apprentissage individuel et *apprentissage concerté* ont en commun d'être un apprentissage social et un moyen de transmettre des savoir-faire. Les apprentis ont, dans l'entreprise, une activité de production qui aura pour eux valeur d'expérience professionnelle. Cette étude, qui s'est attachée à la partie formalisée de la formation et aux relations institutionnelles, trouve ici ses limites, même si elle permet quelques conclusions sur l'usage de l'apprentissage par le système productif et sur son développement.

En premier lieu, il semble erroné de considérer l'apprentissage comme le mode de formation de secteurs ou de sous-secteurs en déclin, notamment d'un point de vue technologique. Si le partage de la formation initiale entre formation à temps plein et apprentissage a lieu parfois sur une frontière technique – on l'a constaté au LEP-CFA de l'imprimerie – la simplicité d'une telle coupure n'est pas la règle générale. Par conséquent, l'apprentissage ne subit pas la condamnation de secteurs aux techniques désuètes. Les formes qu'il prend sont susceptibles d'adaptation et de souplesse.

En second lieu, il faut noter que l'intervention de l'État est probablement plus aisée dans l'*apprentissage individuel*. C'est en l'absence d'une politique de formation conçue pour être au service des intérêts d'un ensemble organisé d'entreprises – lorsque le CFA se trouve, face aux intérêts particuliers d'un grand nombre de petites entreprises, en position de développer une logique de formation relativement autonome – que l'État peut être en mesure de jouer un rôle d'harmonisation.

En conséquence, si des mesures d'incitation peuvent permettre de développer l'*apprentissage individuel* dans les secteurs largement dominés par la petite entreprise, en revanche, favoriser l'*apprentissage concerté* ou le passage d'une forme d'apprentissage *individuelle* à une forme *concertée* ne paraît pas pouvoir se résoudre par décret. Avant de porter ses fruits, toute mesure en ce sens doit pouvoir s'appuyer sur des relations organisées et une politique de formation émanant des entreprises. Il faut une adhésion réciproque : de l'entreprise à la formation mise en œuvre par le CFA et du CFA aux nécessités de la production.

En outre, si certaines de ses caractéristiques – soulignées dans cette étude – peuvent faire apparaître l'*apprentissage concerté* comme la forme moderne de l'apprentissage, on ne doit pas oublier ses inconvénients. C'est un système sélectif dont le développement exclusif risquerait de supprimer un des rôles traditionnels de l'apprentissage, voie différente de formation professionnelle, quasiment ouverte à tous. En outre, l'*apprentissage concerté* est une formation au service des entreprises qui conduit à la réussite de l'insertion professionnelle mais qui, par l'importance des qualifications spécifiques qu'elle dispense, ne répond pas aux exigences économiques, sociales et culturelles de toute une société. D'autre part, les conditions de son existence ne sont pas partout réunies : elles reposent sur un équilibre institutionnel fragile, difficile à réaliser et qui peut être remis en cause soit par l'éclatement du groupe d'entreprises concernées, soit par la trop grande autonomie d'un des partenaires. Enfin, on l'a noté, l'intervention de l'État y est moins facile.

En tout état de cause, la compréhension du fonctionnement de l'apprentissage, dans les deux formes qu'on a tenté de mettre en évidence, paraît pouvoir non seulement éclairer le débat actuel sur les formations en alternance, mais illustrer de façon très concrète les interrogations sur les relations entre formation et emploi.

BIBLIOGRAPHIE

ANCEL, F., COMBES, MC., SAUVAGEOT, C., «Apprentissage et insertion professionnelle» **Économie et statistique** n° 134, juin 1981.

ANCEL, F., GUASCO, G., SAUVAGEOT, C., **Enquête auprès des cours professionnels et des centres de formation d'apprentis. Étude statistique sur l'apprentissage.** Ministère de l'Éducation – Ministère du Travail, 1978.

BELORGEY, J.M., BOUBLI, B., POCHARD, M., **Apprentissage, orientation, formation professionnelle.** Paris : Librairies techniques, 1974.

CEREO, **L'apprentissage.** Note d'information n° 67, mars 1981.

FOURCADE, B., de RICAUD, Y. «Les stratégies patronales face à l'évolution récente de l'enseignement technique». **Revue de sociologie du travail** n° 3, juillet-septembre 1979.

JAEGER, C., **Artisanat et capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire.** Paris : Payot, 1982.

KIEFFER, A., TANGUY, L., «L'apprentissage à l'heure de l'alternance» **Objectif formation** n° 3, 1977.

KIEFFER, A., TANGUY, L., «Logique de l'école, logique de l'entreprise» **Économie et humanisme** n° 263, janvier-février 1982.

KIEFFER, A., TANGUY, L., **L'école et l'entreprise, l'expérience des deux Allemagnes.** Notes et études documentaires n° 4669-4670. Paris : Documentation Française, 1982.

MAURICE, M., SELLIER, F., SILVESTRE, J.J., **Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne.** Paris : PUF, 1982.

PATRIS, A., **L'apprentissage, une forme d'éducation.** Paris : Berger-Levrault, 1977.

QUEF, P., **Histoire de l'apprentissage.** Paris : Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1964.

TANGUY, L., **Le capital, les travailleurs et l'école – L'exemple de la Lorraine sidérurgique.** Paris : Maspero, 1976.

THEVENOT, L., **L'enregistrement statistique, une mesure décisive.** Colloque du Conseil national de la statistique. Paris, avril 1983.

ZARCA, B., «Artisanat et trajectoires sociales» in : **Actes de la recherche en sciences sociales** n° 29. Paris, septembre 1979.

ZARCA, B., **Survivance ou transformation de l'artisanat dans la France d'aujourd'hui.** Thèse pour le doctorat d'État de sociologie. Fondation nationale des sciences politiques, 1983.

Reproduction autorisée à la condition expresse
de mentionner la source



Centre d'Etudes
et de Recherches
sur les Qualifications

9, RUE SEXTIUS MICHEL, 75732 PARIS CEDEX 15 - TEL. 575.62.63