

---

CENTRE D'ETUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

---

L'APPRENTISSAGE EN FRANCE

*par Marie-Christine COMBES*

**SPECIMEN**

---

FORMATION - QUALIFICATION - EMPLOI  
DOCUMENTS DE TRAVAIL

---

**L'APPRENTISSAGE EN FRANCE**

*par Marie-Christine COMBES*

**SPECIMEN**

Mars 1988

## RESUME

--

Ce dossier constitue un bilan de l'apprentissage à un moment probablement charnière de son existence : l'année 1987. L'apprentissage est déjà le fruit non seulement d'une longue histoire, mais aussi d'une activité législative intense dans les vingt dernières années. En 1987 voit le jour une ultime réforme qui modifie considérablement la physionomie de l'apprentissage.

Avant d'en évoquer les principaux aspects, il est passé en revue tout ce qui constitue l'apprentissage en 1987, et qui en fait une institution particulièrement complexe. Bien que son statut le range du côté des formations initiales, l'apprentissage est sous tutelle conjointe de plusieurs ministères puisqu'il s'agit à la fois d'une formation et d'un contrat de travail. C'est une formation qui concerne environ 15% des jeunes d'une classe d'âge et le tiers de l'ensemble des préparations au CAP qui se font en majorité dans un cadre strictement scolaire. Les résultats de l'apprentissage en matière de certification sont moins bons que ceux des formations scolaires mais, par contre, les jeunes apprentis s'insèrent plutôt mieux dans la vie professionnelle parce que certains d'entre eux restent chez leur maître d'apprentissage après la fin du contrat. Dans un contexte de dégradation de l'insertion des jeunes cet avantage est toutefois en train de diminuer.

Le fonctionnement de l'apprentissage n'est pas homogène : on voit apparaître des différences tenant aux organismes gestionnaires des C.F.A. et à la politique des organisations professionnelles en matière de formation. S'il existe une institution professionnelle détentrice d'une politique de formation et d'apprentissage, capable de réaliser le consensus des entreprises adhérentes, le centre de formation devient l'instrument de mise en oeuvre de cette politique et l'apprentissage est soumis à une logique sélective. En l'absence de ce consensus autour d'une politique de formation, il est davantage soumis à une logique d'accueil et assume de fait une fonction de récupération et de rattrapage des exclus de l'école. Le statut des formateurs et les conditions de financement contribuent à cette hétérogénéité.

La décentralisation depuis 1983, les opérations de rénovation en 1985 et 1986, et enfin la loi de 1987 ouvrent de nouvelles perspectives à cette voie de formation. L'apprentissage peut désormais préparer à tous les diplômes de l'enseignement technologique et son développement dans les entreprises industrielles est encouragé alors qu'il était jusqu'à maintenant principalement cantonné dans les secteurs artisanaux. Son avenir dépend maintenant des entreprises et de leurs institutions représentatives, de leur volonté et de leur capacité à se saisir de ce nouvel instrument de qualification des jeunes mis entre leurs mains.

**TABLE DES MATIERES**

<b>I.</b>	<b>LE STATUT JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF DE L'APPRENTISSAGE.</b>	<b>7</b>
<b>II.</b>	<b>L'APPRENTISSAGE EN CHIFFRES.</b> . . . . .	<b>13</b>
<b>III.</b>	<b>L'ACQUISITION D'UNE FORMATION EN APPRENTISSAGE.</b> (Efficacité interne) . . . . .	<b>19</b>
<b>IV.</b>	<b>L'INSERTION PROFESSIONNELLE.</b> (Efficacité externe) . . . . .	<b>25</b>
<b>V.</b>	<b>ORGANISATION ET MODALITES DE L'APPRENTISSAGE.</b> . . . . .	<b>33</b>
<b>VI.</b>	<b>L'APPRENTISSAGE VU PAR LES ENTREPRISES.</b> . . . . .	<b>39</b>
<b>VII.</b>	<b>LA FORMATION DES FORMATEURS.</b> . . . . .	<b>45</b>
<b>VIII.</b>	<b>FINANCEMENT ET COUT DE L'APPRENTISSAGE.</b> . . . . .	<b>51</b>
<b>IX.</b>	<b>L'ADAPTATION DES FORMATIONS DISPENSEES EN</b> <b>APPRENTISSAGE</b> . . . . .	<b>61</b>
<b>X.</b>	<b>LE ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LE</b> <b>DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE.</b> . . . . .	<b>65</b>
<b>XI.</b>	<b>LES INITIATIVES GOUVERNEMENTALES RECENTES ET</b> <b>L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE.</b> . . . . .	<b>71</b>
	<b>BIBLIOGRAPHIE</b> . . . . .	<b>81</b>

L'apprentissage français présente des caractéristiques contradictoires. D'un côté, c'est un mode de formation important par le nombre d'élèves qu'il concerne (plus de 200000 jeunes), et de l'autre, il conserve pourtant un statut relativement marginal et quelquefois dévalorisé, parce qu'il était cantonné jusqu'à une date très récente à la préparation d'un seul diplôme -le Certificat d'Aptitude Professionnelle. Il est présent dans un nombre limité de secteurs d'activité : principalement, le Bâtiment, la Réparation automobile, l'Alimentation, le Commerce de détail et les Soins Personnels. Cette relative spécialisation n'explique pas tout : certes, l'apprentissage est développé dans des secteurs d'activité traditionnels, et surtout dans les petites entreprises artisanales. Mais sa place secondaire dans la hiérarchie des formations s'explique aussi par l'existence parallèle d'une formation à temps plein, préparant aux mêmes diplômes et recrutant de meilleurs élèves. L'apprentissage a pour lui d'être une formation en alternance et il jouit pour cela aujourd'hui de la faveur des professionnels concernés et de l'intérêt des gouvernants qui y voit le moyen d'une meilleure insertion professionnelle des jeunes et éventuellement d'une formation professionnelle mieux adaptée aux emplois. Cependant, il se maintient dans des limites étroites, dont il a du mal à sortir malgré les encouragements publics de diverses natures. Cette place limitée résulte de la politique traditionnelle des entreprises françaises en matière de formation professionnelle et du développement de la scolarisation dont la référence principale reste l'enseignement général.

## I - LE STATUT JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF DE L'APPRENTISSAGE

Issu des plus anciennes pratiques de "formation sur le tas" dont on identifie une première organisation au Moyen-Age, l'apprentissage garde la marque des relations de type familial qui prévalaient alors entre maîtres et apprentis. Simultanément, il a été l'objet de beaucoup d'attention de la part des dirigeants dans la mesure où il a toujours été source de difficultés. Même au temps des corporations, il était déjà critiqué et notamment au XVIII<sup>e</sup> siècle, en raison des abus de pouvoir des maîtres envers les apprentis et des mauvaises conditions de formation. La suppression des corporations en 1791 détruit du même coup le système de contrôle qui existait encore, même s'il était imparfait. Parallèlement, le développement des manufactures et l'industrialisation fait douter de la nécessité de l'apprentissage. Aussi traverse-t-il un désert juridique qui dure plus d'un demi-siècle, jusqu'en 1851 où intervient une loi sur les contrats d'apprentissage, qui sera peu appliquée malgré ses exigences minimales. En réalité, pendant tout le XIX<sup>e</sup> siècle se déroule un important débat d'idées sur la formation professionnelle. Faut-il une formation professionnelle de base et qui doit la faire ? Quel doit être le rôle de l'apprentissage ? Comment peut-il fonctionner sans les corporations ? A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, se dessine une tendance qui deviendra dominante en France, à savoir la prise en charge par l'Etat des tâches de formation, y compris de formation professionnelle, et pour commencer les formations des niveaux supérieurs. En ce qui concerne la formation des ouvriers, l'intervention de l'Etat sera plus tardive. C'est ainsi qu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, l'apprentissage paraît tout désigné pour assurer une formation professionnelle de base à l'ensemble de la future population industrielle : c'est la loi Astier de 1919 qui en fixe les contours en définissant les "cours professionnels" qui devront accueillir jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans pendant les heures de travail. Cette formation de base doit concerner l'ensemble de la population et c'est pourquoi jeunes travailleurs et apprentis sont accueillis indistinctement dans les cours professionnels. La distinction n'est d'ailleurs pas facile parce que les apprentis n'ont pas toujours un contrat spécifique et parce qu'ils perçoivent quelquefois un salaire.

La loi Astier jette néanmoins les bases de l'apprentissage moderne qui se distinguera peu à peu du contrat de travail ordinaire d'une part, et de l'enseignement scolaire d'autre part. Sur cette base, viendront se greffer une loi sur la taxe d'apprentissage (1925), sur le contrat d'apprentissage (1928), sur les chambres de métiers (1925), sur l'apprentissage artisanal (1937), sur l'apprentissage industriel et commercial (1938), et quelques tentatives pour faire prendre en charge l'organisation de l'apprentissage par les professions pendant la seconde guerre mondiale. La réglementation du contrôle est également très dispersée. Devant les carences de l'apprentissage, naît un enseignement public à temps plein : les centres de formation professionnelle publics sont créés en 1939, reçoivent un statut en 1949 et sont nommés Centres d'Apprentissage. Malgré ce nom qui prête à confusion, ils dispensent un enseignement à plein temps, contrairement aux cours professionnels qui préparent les apprentis aux mêmes diplômes : les Certificats d'Aptitude Professionnelle (CAP). Dans les années soixante, le paysage législatif de l'apprentissage est donc extrêmement complexe. D'un côté un apprentissage dont le fonctionnement dépend de plusieurs textes de loi d'origines différentes et de l'autre un enseignement à temps plein. Les apprentis ont généralement un contrat de trois ans, mais la fréquentation des cours professionnels n'est pas systématique. Le contrôle est mal assuré et certains employeurs ne donnent pas une réelle formation. C'est pour cette raison et pour rénover un apprentissage alors en déclin que le législateur est intervenu une nouvelle fois en 1971, en réglementant tous les aspects de l'apprentissage et en affirmant son égalité avec l'enseignement professionnel à temps plein.

La loi du 16 Juillet 1971 sur l'apprentissage fait partie d'un ensemble de quatre lois promulguées le même jour portant sur l'orientation de l'enseignement technologique, sur la formation professionnelle continue et sur la participation des employeurs aux premières formations techniques et professionnelles. L'apprentissage s'insère dans une organisation globale de la formation professionnelle et sa place y est revalorisée de diverses manières. Les plus fondamentales sont au nombre de cinq.

**- Le contrat d'apprentissage.**

Il devient un "contrat de travail d'un type particulier" puisqu'il comporte une clause de formation : c'est donc en même temps une convention de formation professionnelle. Sa forme écrite doit respecter un contrat type dont la plupart des clauses et des règles sont impératives sauf exception. C'est notamment le cas :

- pour la durée totale du contrat, généralisée à deux ans ;
- pour les caractéristiques de l'employeur qui doit être agréé pour recevoir des apprentis par le Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ;
- pour les caractéristiques de l'apprenti qui doit avoir au minimum 16 ans et être muni d'un "certificat d'orientation" ;
- pour la durée du travail qui ne doit pas excéder 39 heures ;
- pour le salaire fixé en pourcentage du SMIC selon l'époque du contrat et l'âge de l'apprenti. Enfin le contrat doit être enregistré auprès de la Direction Départementale du travail et de la main d'oeuvre.

**- Les centres de formation d'apprentis.**

Les C.F.A. sont créés par convention entre l'Etat et un organisme gestionnaire qui peut être "toute personne physique ou morale". Pratiquement, il s'agit essentiellement des Chambres de métiers, des Chambres de Commerce et d'Industrie, des organisations professionnelles, des collectivités locales, des associations, des entreprises ou groupements d'entreprises. Le directeur et le personnel enseignant doivent présenter des garanties de moralité et de compétence professionnelle. Le directeur est responsable de la coordination avec les entreprises qui emploient les apprentis. Ces derniers doivent bénéficier de 360 heures de cours par an au minimum ce qui signifie leur présence au C.F.A. environ un quart du temps. Bien entendu cet horaire peut être



dépassé. Les C.F.A. sont financés par la taxe d'apprentissage et par des subventions de l'Etat. Ils vont être ainsi amenés à remplacer peu à peu les cours professionnels.

**- Le statut de l'apprenti.**

L'apprenti est un jeune travailleur en formation et n'a donc pas le statut scolaire. En tant que jeune travailleur, il bénéficie de tous les droits garantis par la législation du travail, notamment de tous les avantages sociaux garantis à l'ensemble des travailleurs et des protections particulières assurées aux jeunes travailleurs. Il bénéficie de tous les droits syndicaux et professionnels. Ce point est particulièrement important car la loi de 1971 améliore ainsi très nettement le sort des jeunes apprentis en leur conférant un statut spécifique. Bien que bénéficiant de tous les droits des jeunes travailleurs, ils sont "en formation" et par là, leur contrat est nettement distinct du contrat de travail ordinaire.

**- Le contrôle de l'apprentissage.**

C'est probablement sur ce point que le travail d'unification législative est le plus sensible. En effet ce rôle était auparavant réparti entre cinq catégories de personnel se partageant les compétences d'inspection du travail et d'inspection pédagogique. La loi de 1971 crée un seul corps d'inspection de l'apprentissage dont les services organisés dans le cadre des Académies (1) sont placés sous l'autorité du recteur, représentant du Ministère de l'Education Nationale. Les inspecteurs de l'apprentissage assurent le contrôle de la formation dispensée dans les C.F.A. comme de celle dispensée dans les entreprises, laissant néanmoins aux inspecteurs du travail le soin de contrôler le respect de la législation du travail par les employeurs.

---

<sup>1</sup> - Circonscriptions universitaires et scolaires.

**- Le financement de l'apprentissage.**

Il est assuré par la taxe d'apprentissage dont un quota lui est réservé. La taxe d'apprentissage est un impôt réservé exclusivement aux premières formations technologiques et professionnelles, dont les entreprises peuvent s'acquitter soit en finançant directement les formations professionnelles sous diverses formes, soit en versant le montant de l'impôt à des organismes collecteurs agréés ou au Trésor Public. Toutes les entreprises y sont assujetties sauf certains petits artisans qui emploient des apprentis et les établissements privés d'enseignement. Le taux de la taxe est fixé par la loi de 1971 à 0,5% des salaires versés par l'entreprise dont 10% était alors réservé à l'apprentissage. Le Ministère de l'Education Nationale a la responsabilité globale de la taxe d'apprentissage (2).

Les diplômes (les CAP), communs à l'apprentissage et à l'enseignement à temps plein, sont définis après avis des Commissions Professionnelles Consultatives (3). Les aménagements des diplômes et des formations nécessités par l'alternance sont étudiés par la division de l'apprentissage du Ministère de l'Education Nationale. Les apprentis préparent, en alternance et en deux ans, le même diplôme que l'enseignement professionnel à temps plein dispensé en lycées professionnels (4) sur trois ans.

---

2 - Plusieurs ministères s'occupent de l'apprentissage mais la tutelle administrative est exercée par le Ministère de l'Education Nationale et par le Ministère de l'Agriculture pour ce qui concerne l'apprentissage agricole.

3 - Les Commissions Professionnelles Consultatives sont des institutions paritaires instaurées en 1972 et consultées sur la définition, le contenu et l'évolution des formations, le développement des moyens de formation et sur des questions d'ordre technique et pédagogique. Cf Chapitre IX.

4 - Ce sont les héritiers des anciens centres d'apprentissage devenus entre temps collèges d'enseignement techniques, puis lycées d'enseignement professionnel et enfin lycées professionnels.

L'ensemble de ces dispositions ont été complétées par la loi du 12 Juillet 1977 sur l'apprentissage et par la loi du 3 Janvier 1979 sur les dispositions financières relatives à l'apprentissage, mais la philosophie générale de l'ensemble n'a pas été remise en question. C'est la loi de 1977 qui précise le statut de l'apprenti par exemple et surtout qui inaugure la prise en charge par l'Etat des charges sociales incombant aux entreprises du fait des apprentis, système complété en 1979 et renouvelé depuis.

## II - L'APPRENTISSAGE EN CHIFFRES

Il est difficile de dénombrer les apprentis avant les améliorations relativement récentes apportées au système statistique. Compter les apprentis suppose qu'ils soient facilement repérables : ce n'était pas le cas lorsqu'apprentis et jeunes travailleurs étaient confondus au début du siècle et lorsque les apprentis n'étaient pas toujours inscrits dans un cours professionnel. Sans pouvoir tenir les chiffres absolus pour certains, les grandes évolutions d'effectifs sont assez nettes.

En 1939, le nombre d'inscrits dans les cours professionnels peut être évalué à 184 000. L'évaluation faite à partir du recensement de 1946 <sup>(5)</sup> donne un chiffre bien supérieur : environ 380 000 sans compter le secteur agricole. Mais si le nombre des apprentis a augmenté, l'enseignement à temps plein s'est développé lui aussi pendant la guerre et c'est probablement cette concurrence qui explique la chute des effectifs de 1946 à 1951, date à laquelle une enquête du Ministère du Travail dénombre 235 000 apprentis non agricoles. Ensuite, l'augmentation est spectaculaire jusqu'en 1968 bien qu'un ralentissement s'amorce déjà entre les recensements de 1962 et 1968.

---

<sup>5</sup> - Les apprentis sont alors mélangés avec les "ouvriers à capacité professionnelle réduite". L'approximation du nombre des apprentis s'obtient en croisant cette catégorie avec l'âge.

**TABLEAU I - EVOLUTION DES EFFECTIFS D'APPRENTIS DEPUIS 1954**

Sources	Années	Effectifs
Recensements	1954	255 000
	1962	358 000
	1968	363 000
	1975	143 000
Enquêtes effectuées par le service statistique du Ministère de l'Education Nationale auprès des Centres de formation d'apprentis	1975-1976	168 000
	1976-1977	180 000
	1977-1978	194 000
	1978-1979	208 000
	1979-1980	215 000
	1980-1981	225 000
	1981-1982	229 000
	1982-1983	225 000
	1983-1984	218 000
	1984-1985	213 000
	1985-1986	213 000

Après 1968, la chute des effectifs en apprentissage est extrêmement rapide jusqu'en 1975 : les causes en sont diverses. D'une part on assiste à une baisse très importante des entrées en apprentissage dues à la prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans et probablement aussi à une désaffection vis à vis de cette filière. D'autre part, le stock des apprentis baisse parce que le nombre des contrats de trois ans diminuent rapidement au profit des formations en deux ans (6). La diminution des apprentis a été l'une des raisons qui ont conduit à la mise en place de la loi de 1971 visant à revaloriser ce mode de formation. En 1975, les effectifs s'accroissent à nouveau : les effets de la loi de 1971 commencent à se faire sentir tandis que ceux de la prolongation de la scolarité obligatoire se dissipent. La durée de l'apprentissage étant généralisée à deux ans, les effectifs ne remontent pas au niveau de 1968.

6 - Cette tendance était antérieure à la loi de 1971, qui a généralisé à deux ans la durée des contrats d'apprentissage.

Cependant, ils augmentent régulièrement jusqu'en 1980 puis diminuent de nouveau à partir de cette date. Les mesures visant à relancer l'apprentissage en 1977 n'ont plus guère d'effet en raison de la crise de l'emploi : le nombre des recrutements d'apprentis diminuent fortement, y compris dans des secteurs traditionnels d'apprentissage comme le Bâtiment et les Travaux Publics. Par ailleurs, les actions de politique de l'emploi, visant à favoriser l'insertion et l'emploi des jeunes, dont l'importance devient de plus en plus grande, font probablement concurrence à la filière de l'apprentissage.

En 1984-1985, les apprentis sont concentrés dans un petit nombre de groupes de formation, dont les principaux sont les métiers de l'alimentation (27%), le bâtiment (12%), la mécanique (12%), le commerce (12%), et les soins personnels (11%). L'évolution des effectifs des principaux groupes de formation est très contrastée (cf graphique). L'augmentation globale du nombre des apprentis jusqu'en 1981 est due principalement aux formations du secteur tertiaire : commerce, soins personnels et surtout les métiers de l'alimentation (boulangerie-pâtisserie, boucherie-charcuterie, cuisine) dont les effectifs doublent sur la période et dont la croissance se ralentit à partir de 1982 alors que les autres groupes de formation régressent ou stagnent. Les métiers du bâtiment, après une forte croissance, perdent les effectifs qu'ils avaient gagné. Ce sont eux, ainsi que les métiers industriels et les métiers du bois qui expliquent essentiellement la chute des effectifs après 1982.

A 16 ans révolus, (soit entre 16 et 17 ans) 9 jeunes sur 10 sont encore en formation initiale, dont 10% en apprentissage. On peut essayer de comparer l'importance relative de l'apprentissage face aux formations à temps plein dispensées en lycées professionnels et préparant au même diplôme (le Certificat d'Aptitude Professionnelle) ou à un diplôme classé au même niveau (Brevet d'Etudes Professionnelles) (7). En termes de stock cette comparaison est délicate car les apprentis préparent le CAP en deux ans tandis que les élèves de lycées professionnels étalent cette préparation sur trois ans. 430 000 élèves préparent le CAP en trois ans et 378 000 le BEP en deux ans.

---

<sup>7</sup> - Le CAP se prépare en trois ans après la classe de cinquième et le BEP en deux ans après la classe de troisième (cf p. 21).

213 000 apprentis préparent le CAP en deux ans. Il est plus pertinent d'examiner les effectifs présents en année terminale : on a alors 106 000 apprentis en 1984/1985 et 318 000 élèves en lycées professionnels. L'apprentissage représente donc à peu près le quart des formations de niveau V, et le tiers des préparations au CAP. Cependant, relativement peu de spécialités de formation sont préparées par les deux modes de formation à la fois. Les spécialités d'apprentissage sont souvent des formations pour lesquelles il n'existe pas ou peu de formations scolaires à plein temps : c'est le cas des métiers de l'alimentation, des soins personnels et de la mécanique automobile.

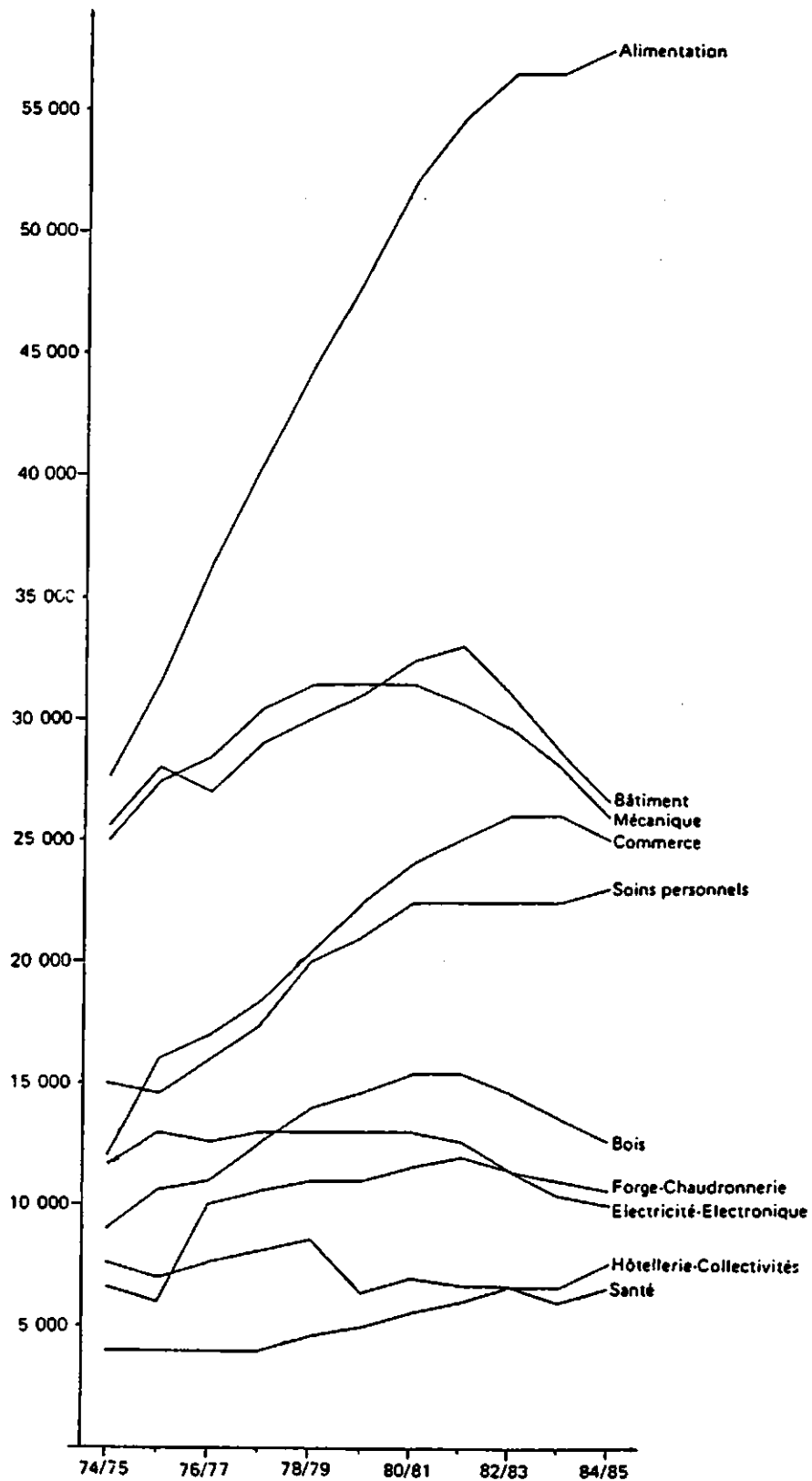
Enfin, les diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ces dernières années remplissent un rôle de formation qui peut éventuellement entrer en concurrence avec l'apprentissage : les formes en sont parfois très proches <sup>(6)</sup>. C'est le cas des contrats de travail particuliers prévoyant une formation, les "contrats d'adaptation" et les "contrats de qualification". Ce dernier ressemble beaucoup à l'apprentissage dans ses modalités et ses objectifs puisqu'il doit permettre à des jeunes de 18 à 25 ans (avec dérogation entre 16 et 18 ans) d'acquérir une qualification reconnue (mais pas uniquement de niveau V) grâce à une formation occupant environ un quart du temps de travail. Le contrat d'adaptation vise un public déjà qualifié et doit permettre, comme son nom l'indique, l'adaptation de cette qualification à un emploi. Enfin, on peut également comparer à l'apprentissage les stages réservés aux jeunes de 16 à 18 ans visant un public sans qualification. Mais les jeunes stagiaires "16-18 ans" n'ont pas de contrat de travail et sont rémunérés par l'Etat. Les contrats de qualification et d'adaptation datent de 1984, les stages 16-18 ans de 1982. Les flux de jeunes passés par ces différentes mesures ont beaucoup varié et sont loin d'être stabilisés, notamment dans les mesures les plus récentes dont les effectifs sont en pleine expansion.

---

<sup>6</sup> - On ne peut cependant pas les mettre complètement en parallèle avec l'apprentissage, dans la mesure où les apprentis peuvent bénéficier d'une de ces mesures avant ou après leur apprentissage.

### GRAPHIQUE I

Evolution des effectifs d'apprentis depuis 1974 dans les principaux groupes de formation



Source : Service statistique du ministère de l'Education nationale.



**TABLEAU II - FLUX D'ENTREE DANS LES NOUVELLES FORMATIONS EN ALTERNANCE**  
(Cumul des entrées du 1er juillet 1986 au 31 juin 1987)

Contrats de qualification	31 718
Contrats d'adaptation	298 182
Stages du programme 16-18 ans	36 317
Contrats d'apprentissage	123 145

Source : Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail - Janvier 1988.

Ces nouvelles formations en alternance entrent-elles en concurrence avec l'apprentissage ? Le contrat de qualification, proche de l'apprentissage, se développe lentement et rien ne permet d'affirmer qu'il touche les mêmes populations.

Les stages 16-18 ans, par contre, ont concerné des jeunes qui étaient susceptibles de devenir apprentis : certains ont d'ailleurs signé un contrat d'apprentissage après leur stage (9). Enfin les contrats d'adaptation ne sont pas directement concurrents puisqu'ils concernent des jeunes déjà qualifiés.

---

9 - Y.Darré et S.Zilberman "Les jeunes de seize à dix-huit ans : analyse des cheminements professionnels." CEREQ. Document de travail N° 21. Avril 1986. L'effectif des "stagiaires 16-18 ans" a considérablement baissé puisqu'il n'est plus que de 34 579 sur neuf mois après avoir atteint 94 800 pendant l'année 1984/1985.

### III - L'ACQUISITION D'UNE FORMATION EN APPRENTISSAGE (Efficacité interne)

Les flux d'accès à l'apprentissage diminuent régulièrement depuis la rentrée 1980. La concurrence éventuelle des nouvelles filières de formation et les difficultés de certains secteurs d'activité économique (la mécanique, le bâtiment), la baisse du nombre des élèves abandonnant en cours du premier cycle ou du second cycle court de l'enseignement secondaire, pour qui l'apprentissage était un débouché, expliquent cette baisse des entrées. Cependant, il est possible que la tendance se soit renversée au cours de l'année 1984/1985 ainsi que le laisse penser le nombre des signatures de contrats.

Les apprentis n'ont pas une formation de base homogène. Certes, ils ont en grande majorité 16 ans <sup>(10)</sup> à l'entrée en apprentissage, mais ils sont pourtant d'origines scolaires très diverses <sup>(11)</sup>.

TABLEAU III - ORIGINES SCOLAIRES DES APPRENTIS

Classes préparatoires à l'apprentissage	38%
Préparation d'un CAP ou d'un BEP en LEP	9%
Classes pré-professionnelles de niveau	7%
Sections d'éducation spécialisées	4%
Cinquième d'enseignement général	4%
Quatrième d'enseignement général	8%
Troisième d'enseignement général	22%

Source : Ministère de l'Education nationale - Direction de l'évaluation et de la Prospective.

---

<sup>10</sup> - La loi de 1971 prévoit la signature des contrats d'apprentissage entre seize et vingt ans.

<sup>11</sup> - Les classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) et les classes préprofessionnelles de niveau (CPPN) accueillent les élèves qui n'ont pu entrer dans les lycées professionnels, généralement pour des raisons de niveau scolaire. Les CPA sont situées dans les collèges ou les C.F.A., les CPPN dans les collèges ou les lycées professionnels. Les Sections d'Education Spécialisées accueillent les élèves non scolarisables dans le circuit normal pour des raisons intellectuelles, psychologiques ou sociales.

Le niveau de formation de base est très différent entre un ancien élève de troisième et un ancien élève de SES ou de CPPN. Ils ne se dirigent d'ailleurs pas vers les mêmes spécialités : les élèves de troisième vont plutôt vers les formations de la santé, des soins personnels, très peu dans les formations du bâtiment par exemple.

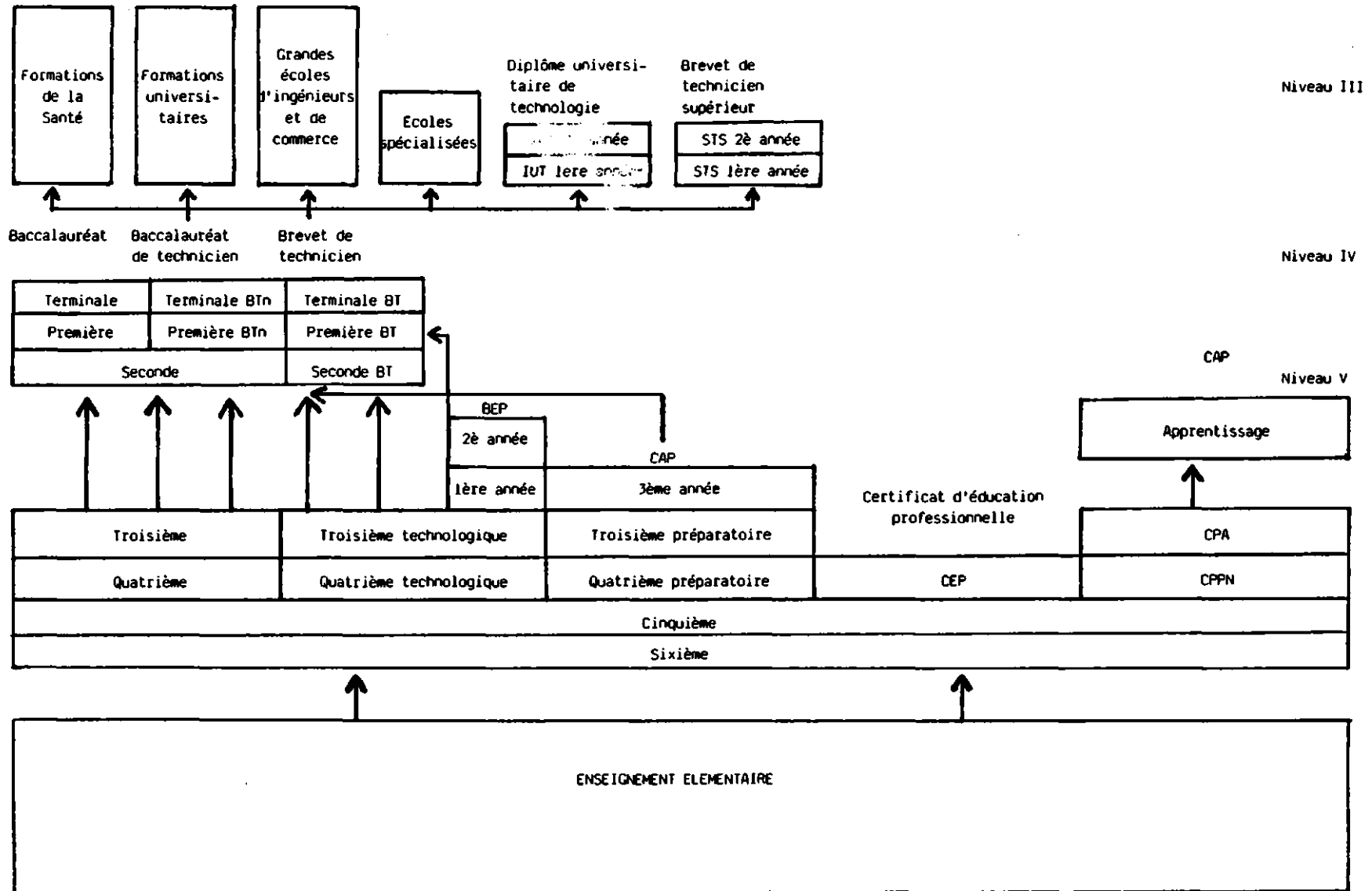
Par rapport aux effectifs globaux des classes d'origine, l'apprentissage représente un débouché important surtout pour les classes préparatoires à l'apprentissage. Dans les autres classes, la grande majorité poursuivent leurs études. Ceux qui sortent dans la vie active signent un contrat d'apprentissage surtout à l'issue de la troisième (près de 50% des sortants), puis des premières années de préparation au CAP par voie scolaire, des classes de cinquième et des CPPN (presque un quart des sortants).

L'origine scolaire des apprentis montre déjà l'hétérogénéité de la population qui entre en apprentissage en ce qui concerne la formation générale de base. Le déroulement de l'apprentissage contribue à renforcer cette diversification de la population : ce point sera développé dans le chapitre V. Le résultat de cette hétérogénéité est une efficacité de la formation très variable si on la mesure par le taux de réussite au diplôme. Cependant, par définition, ce taux de réussite est mesuré par rapport à l'ensemble de la population parvenue en fin de cycle de formation. Or, un pourcentage non négligeable ne parvient pas jusque là puisque les statistiques du Ministère de l'Education Nationale recensent 13,2% d'abandons en fin de première année d'apprentissage. Ce chiffre exclut les abandons en cours de deuxième année qui existent également mais sont plus délicats à chiffrer <sup>(12)</sup>. Si on les ajoutent, on peut raisonnablement estimer le taux d'abandons dans une fourchette étroite autour de 15%.

---

<sup>12</sup> - Un certain nombre d'entre eux sont de faux abandons résultant du décalage entre la date de signature du contrat (Septembre ou Octobre pour la majorité des apprentis) et la date de l'examen final (Juin). Certains apprentis "abandonnent le contrat" après l'examen.

GRAPHIQUE II



Ceux qui parviennent au terme des deux années de formation passent le Certificat d'Aptitude Professionnelle, diplôme préparé à la fois par les apprentis en deux ans et par les élèves des lycées d'enseignement professionnel en trois ans. Les apprentis disposent à la fois de moins de temps et d'un nombre d'heures de formation moins grand sur le temps dont ils disposent. On ne peut donc s'étonner de trouver systématiquement un écart d'environ douze ou quinze points entre le taux de réussite au CAP des apprentis et celui des élèves des lycées professionnels.

**TABLEAU IV - TAUX DE REUSSITE AUX CAP NATIONAUX DES APPRENTIS ET DES ELEVES DE LEP DEPUIS 1982**

Années	Taux de réussite					
	Apprentis			Elèves de LEP		
	Présentés	Reçus		Présentés	Reçus	
1985	99 259	44 172	44,5%	170 347	95 979	56,3%
1984	102 628	46 583	45,4%	168 634	97 934	58,1%
1983	101 609	48 165	47,4%	164 296	99 518	60,6%
1982	101 721	48 364	47,5%	160 330	100 606	62,7%

Source : Ministère de l'Education nationale - Direction de l'Evaluation et de la Prospective.

Si l'on considère que les apprentis passent l'examen exactement dans les mêmes conditions que les élèves, -le même jour, avec les mêmes jurys-, et qu'ils ont disposé de six fois moins d'heures de cours, l'écart ne paraît plus aussi considérable.

Les diplômes sont organisés localement, sous la responsabilité du rectorat qui réunit les jurys composés d'enseignants et de représentants des professions. Le diplôme a néanmoins valeur nationale, son programme étant défini au niveau central (Cf. Chapitre IX). Il est composé pour tous les apprentis de deux séries d'épreuves, théoriques et pratiques. Les échecs au diplôme traduisent la spécificité de l'apprentissage : ce sont très souvent les épreuves théoriques qui constituent l'obstacle infranchissable pour bon nombre d'apprentis, alors que les épreuves pratiques sont plus facilement réussies.

Les apprentis ne disposent pas d'autres formes de certification que celle de l'examen traditionnel, contrairement aux élèves de LEP qui peuvent obtenir le CAP à l'issue d'un contrôle continu des connaissances, effectué dans certains établissements, ou en obtenant des "unités capitalisables" (13). Aucune expérience de ce genre n'a été tentée pour les apprentis. Il faut remarquer que le contrôle continu des connaissances a pour conséquence une responsabilité quasi exclusive des enseignants dans la délivrance des diplômes. Les professionnels y voient l'abandon d'un de leur moyen de contrôle sur la formation professionnelle et l'on peut penser qu'un tel abandon serait mal accepté en ce qui concerne l'apprentissage. Quoiqu'il en soit, on peut penser que les modes de certification évolueront dans les prochaines années, ne sera-ce que pour des raisons de coût et d'organisation.

---

<sup>13</sup> - Système permettant de "capitaliser" une réussite partielle, et ainsi d'étaler l'obtention du diplôme sur une période plus longue.

#### **IV - L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

(Efficacité externe)

##### **- Le chômage des apprentis.**

Les apprentis bénéficient bien évidemment d'une pré-insertion dans l'emploi qui leur est favorable pour deux raisons. Un certain nombre d'entre eux demeurent dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage après la fin du contrat, cette entreprise ayant besoin à ce moment-là de personnel qualifié. Mais la majorité des apprentis quittent l'entreprise après l'apprentissage et doivent retrouver un emploi comme les jeunes sortant d'une formation scolaire à plein temps. Cependant, contrairement à ces derniers, ils possèdent déjà une expérience professionnelle, très appréciée des employeurs. Ils possèdent la connaissance de l'entreprise et des relations sociales qui s'y nouent ainsi que l'expérience du travail concret. Ces deux éléments constituent un atout majeur pour l'insertion dans la vie active, particulièrement dans la période de crise que traverse l'économie occidentale. En France, le chômage touche sélectivement les jeunes et l'absence d'expérience professionnelle est un handicap lors de l'entrée dans la vie active.

Les chiffres récents sur l'insertion professionnelle des anciens apprentis ne sont pas très détaillés <sup>(14)</sup>. Ils permettent néanmoins de visualiser la situation des apprentis environ neuf mois après la fin de l'apprentissage et de calculer un taux de chômage.

---

<sup>14</sup> - Ils proviennent du "Bilan Formation Emploi" réalisé par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications, et le Service Statistique du Ministère de l'Education Nationale. cf "Bilan Formation Emploi, 1983" Collections de l'INSEE N°110, Série D.

**TABLEAU V - DESTINATION NEUF MOIS APRES L'APPRENTISSAGE**  
(en mars 1984, en %)

Source : Enquête Emploi

	Garçons	Filles	Total
Emploi.....	41	38	41
Chômage.....	23	44	29
Service national.....	21	--	14
Autre situation (1).....	15	18	16
<b>TOTAL.....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(1) Stage, ou retour au système scolaire, ou inactivité

**TAUX DE CHOMAGE NEUF MOIS APRES LA SORTIE DE L'APPRENTISSAGE**  
(en mars 1983 et mars 1984, en %)

Source : Enquête Emploi

Dates de sorties de l'école	Ensemble	Hommes	Femmes	Diplômés d'un CAP ou BEP	Non-diplômés (y compris brevet des collèges ou CEP)
Bilan 1982.....	31	29	37	17	43
Bilan 1983.....	42	36	54	38	54



Le commentaire des auteurs du Bilan est explicite : "Le taux de chômage après l'apprentissage est désormais très élevé, comparé au taux observé quelques années plus tôt ; sa croissance a d'ailleurs été particulièrement forte en 1982 et 1983".

Il est vrai que l'insertion professionnelle de l'ensemble des jeunes devient tellement difficile que la pré-insertion des apprentis ne paraît plus garantir cette population contre le chômage, particulièrement lorsqu'il s'agit des femmes et des non diplômés. Un autre phénomène récent doit être noté : l'importance de la rubrique "autre situation". Celle-ci comprend les stages et les retours au système scolaire, en nombre croissant ces dernières années. C'est ce qui explique l'augmentation de cette catégorie dans laquelle il faut aussi compter les jeunes gens partis effectuer leur Service National ainsi que l'inactivité proprement dite. Ces chiffres montrent la gravité du problème de l'insertion dans la vie active, d'autant plus que les apprentis apparaissent comme une population privilégiée sous ce rapport. La comparaison avec les élèves de Lycées Professionnels <sup>(15)</sup> montre cependant que les apprentis ont gardé cet avantage relatif malgré ces chiffres élevés.

**TABLEAU VI - TAUX DE CHOMAGE NEUF MOIS APRES LA SORTIE  
DE L'ECOLE DES JEUNES DE NIVEAU V (1)**

Source : Enquêtes Emplois 1983 et 1984 (en %)

Dates des sorties de l'école	Hommes	Femmes
Bilan 1982.....	40	52
Bilan 1983.....	48 (apprentis 36)	66 (apprentis 54)

(1) Il s'agit des sortants de LEP plus quelques abandons des seconds cycles longs, très marginaux.

---

<sup>15</sup> - La comparaison est trompeuse pour la raison que nous avons citée : les apprentis sont pré-insérés dans l'emploi-, et parce que les spécialités préparées en lycées professionnels et en apprentissage ne sont pas les mêmes ; en conséquence apprentis et élèves ne se présentent pas tout à fait sur le même segment du marché du travail.

Pour mesurer l'ampleur du phénomène ainsi que les différences observées entre les spécialités, on ne dispose pas de données nationales aussi récentes. Une enquête sur l'apprentissage a été réalisée en 1979 par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) auprès de jeunes ayant quitté l'apprentissage en 1978 : elle permet une analyse plus fine de l'insertion des apprentis, mais évidemment les résultats auxquels elle aboutissait sont largement dépassés <sup>(16)</sup>. On observait également à cette date un taux de chômage des anciens apprentis plus faible que celui des élèves de Lycées Professionnels. Mais par contre, ceux qui avaient quitté leur entreprise d'apprentissage à la fin du contrat subissaient un taux de chômage nettement plus élevé que celui des élèves de Lycées Professionnels. L'enquête permettait d'observer également que seule une minorité d'apprentis étaient toujours dans leur entreprise d'apprentissage neuf mois après la fin du contrat : 40% des garçons et 29% des filles.

**TABLEAU VII - MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE D'APPRENTISSAGE  
SELON SA TAILLE**

Tailles d'entreprise	Taux de maintien dans l'entreprise	
	Hommes	Femmes
3 salariés et moins.....	32%	23%
4 à 9 salariés.....	39%	30%
10 à 49 salariés.....	46%	37%
50 à 199 salariés.....	53%	46%
Plus de 200 salariés.....	63%	67%
Ensemble.....	40%	29%

Extrait du Bulletin du CEREQ n°67 - Mars 1981

<sup>16</sup> - Formation Qualification Emploi. Bulletin du CEREQ N°67 : "L'apprentissage". 15 Mars 1981.

La discrimination exercée entre les apprentis à la fin du contrat dépend beaucoup de la taille de l'entreprise d'apprentissage. On conçoit qu'il soit plus facile dans une grande entreprise de garder les apprentis pour une raison simple : les recrutements y sont forcément plus nombreux. Mais on peut supposer aussi que les entreprises, selon leur taille, ne font pas le même usage de l'apprentissage et des apprentis, certaines y voyant le moyen de former leur propre main d'oeuvre, selon leurs normes, et d'autres préférant les apprentis en tant que tels en raison du faible coût de leur rémunération (17).

La situation des anciens apprentis est également très variable selon la spécialité d'apprentissage. Tout d'abord jeunes gens et jeunes filles vont rarement dans les mêmes spécialités et les taux de chômage féminins sont toujours supérieurs aux taux masculins. En second lieu, les différentes spécialités sont exercées dans des types d'entreprises tout à fait différentes, notamment par la taille. C'est ainsi que l'on constate que 23% seulement des garçons demeurent dans leur entreprise d'apprentissage dans l'alimentation, ainsi que 20% des jeunes filles dans les soins personnels, deux spécialités où les entreprises de très petite taille sont particulièrement nombreuses. Ces réserves étant faites, on constate de grandes différences de situation entre spécialités, qui doivent être nuancées par d'autres indicateurs. Par exemple, si les jeunes gens ayant effectué un apprentissage dans les métiers de l'alimentation quittent l'entreprise d'apprentissage en grand nombre, la proportion de chômeurs parmi eux est moins élevée que dans les autres spécialités et ceux qui retrouvent un emploi restent le plus souvent dans leur métier.

---

<sup>17</sup> - Ceci ne signifiant pas pour autant que les apprentis ne reçoivent pas de formation convenable.

**TABEAU VIII - SITUATION DES ANCIENS APPRENTIS**  
(en mars 1979, en %)

Spécialités d'apprentissage	Embauchés par l'entreprise d'apprentissage	Embauchés dans une autre entreprise	Chômeurs	Inactifs (1)	Total
<b>HOMMES.....</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
Agriculture.....	56	23	8	13	100
Bois.....	52	27	9	12	100
Mécanique.....	49	22	11	18	100
Electricité-électronique.....	46	21	12	20	100
Bâtiment.....	45	27	12	16	100
Commerce.....	38	18	17	27	100
Forge-Chaudronnerie.....	37	25	20	18	100
Alimentation.....	23	43	11	23	100
Divers secondaires.....	43	23	17	17	100
Divers tertiaires.....	33	31	11	25	100
<b>FEMMES.....</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Commerce.....	29	31	37	3	100
Soins personnels.....	20	36	39	5	100
Alimentation.....	17	55	28	--	100
Divers secondaires.....	36	28	34	2	100
Divers tertiaires.....	50	33	16	1	100
(1) Y compris le contingent, à cette réserve près que les jeunes gens partis au service national, mais ayant déclaré dans l'enquête qu'ils n'avaient pas quitté leur entreprise d'apprentissage figurent dans la première colonne (cf. note 3, page 70).					

Extrait de "L'entrée des jeunes dans la vie active" - Economie et Statistique  
n° 134 - Juin 1981 - INSEE.

A l'inverse, les départs des apprentis de la forge et de la chaudronnerie, relativement moins nombreux, se soldent par un taux de chômage important auquel s'ajoute une fuite considérable hors de la spécialité pour ceux ayant trouvé un autre emploi. Pour les jeunes filles, si les proportions de chômeuses sont comparables entre commerce et soins personnels, la "fuite" hors de la spécialité est beaucoup plus importante parmi les jeunes filles ayant fait un apprentissage dans le commerce. Les jeunes coiffeuses quittent souvent leur entreprise d'apprentissage mais peu leur métier.

Une enquête du même type effectuée en 1983, uniquement auprès d'apprentis de la région parisienne, fait apparaître un taux de départ de l'entreprise d'apprentissage nettement plus élevé, qui s'explique peut-être davantage par l'environnement urbain que par une évolution de la situation des apprentis. La situation au regard de l'emploi est peu différente par rapport à l'enquête de 1979 alors que la situation globale de l'emploi s'est détériorée pendant la même période. Tout ceci laisse supposer des conditions d'insertion sensiblement différentes de la moyenne nationale dans la région parisienne -plus de mobilité et moins de chômage-, n'affectant pas les différences entre sexes ou entre spécialités.

#### - Emploi et classification.

Dans l'enquête nationale de Mars 1979, les anciens apprentis qui occupent un emploi sont en grande majorité ouvriers ou employés. Les hommes sont ouvriers ou manoeuvres à 92% quelques mois après la fin de l'apprentissage, tandis que 74% des femmes sont employées. Parmi les ouvriers, 44% se classent dans la catégorie des ouvriers qualifiés. Quatre ans après, la classification de ceux qui occupent toujours un emploi salarié a très peu évolué. 74% des femmes sont toujours employées tandis que la part des hommes ouvriers a légèrement diminué (86%) et davantage d'entre eux sont qualifiés (50%), mais ces évolutions restent néanmoins très marginales. Encore ne s'agit-il que de l'évolution de l'emploi salarié. Sur 100 individus exerçant un emploi en Mars 1979, 84 sont toujours en emploi en Mars 1983, 3 se sont installés "à leur compte", 7 sont en chômage, 3 inactifs et le reste se répar-

tit entre l'intérim, le travail saisonnier et l'Armée. On le voit, une fois engagés dans la vie active, la situation des apprentis évolue peu. Le chômage est stable sur la période et la seule évolution qui attire l'attention est celle des "installations" bien qu'elle ne concerne qu'une minorité d'individus. Globalement, sur l'ensemble des apprentis ayant quitté l'apprentissage en 1978, 3,6% se sont "mis à leur compte" cinq ans après. Si l'on garde à l'esprit qu'il s'agit d'une population encore très jeune (23-24 ans), ce n'est pas du tout négligeable, d'autant plus que le nombre des installations augmente régulièrement sur la période. L'évolution de l'emploi salarié semble plus imperceptible par comparaison.

Si la classification d'une promotion sortie en 1978 a peu évolué, qu'en est-il des promotions ultérieures ?

Sur la promotion sortie en 1983 de l'apprentissage 41 787 jeunes occupaient un emploi en Mars 1984. Sur les 29 912 garçons, 41% sont ouvriers qualifiés, et 44% sont non qualifiés. Ce sont des chiffres comparables à ceux de 1979. Si le taux d'emploi s'est dégradé, la classification relative des anciens apprentis n'a pas bougé. Par contre, on ne trouve que 58% de femmes employées tandis que 15% sont ouvrières non qualifiées et 20% classées dans les "professions intermédiaires". C'est l'effet du changement de nomenclature des professions, intervenu en 1982, plus visible sur ces professions que sur les catégories ouvrières.

## V - ORGANISATION ET MODALITES DE L'APPRENTISSAGE

En transformant les anciens cours professionnels en Centres de Formation d'Apprentis, la loi de 1971 leur a donné un poids nouveau dans l'apprentissage. Le nombre d'heures de cours a augmenté (360 heures par an au minimum), et l'organisation du C.F.A. sous le contrôle d'un organisme gestionnaire <sup>(18)</sup>, s'est renforcée. Du même coup, l'alternance entre le C.F.A. et l'entreprise a pris une importance et une signification nouvelles. Après avoir rappelé brièvement les dispositions de la loi, nous décrirons l'évolution du fonctionnement des C.F.A. qui en a résulté.

La création d'un C.F.A. résulte d'une convention signée entre l'Etat <sup>(19)</sup> et un organisme gestionnaire, qui doit être conforme à une convention type et comporter un certain nombre de clauses obligatoires portant notamment sur l'organisation financière, l'aire de recrutement du Centre, l'organisation administrative (direction et conseil de perfectionnement), le fonctionnement pédagogique et la spécialisation professionnelle du C.F.A.. Le directeur est recruté par l'organisme gestionnaire à condition d'être titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et d'avoir rempli des fonctions d'enseignement général pendant au moins quatre ans dans un établissement technique ou un C.F.A.. Il est responsable du fonctionnement administratif, financier et pédagogique du C.F.A. sous l'autorité de l'organisme gestionnaire. Un conseil de perfectionnement suit les questions concernant l'organisation des formations, l'ouverture ou la fermeture des sections et le règlement intérieur. Il est composé de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressés par le fonctionnement du Centre, de représentants de l'organisme gestionnaire, du personnel enseignant et des apprentis.

---

<sup>18</sup> - Cf page 9.

<sup>19</sup> - La Région depuis la loi sur la décentralisation de 1983.

Le personnel enseignant est également recruté par l'organisme gestionnaire sur proposition du directeur du C.F.A. et il est placé sous l'autorité de ce dernier. Les exigences varient selon la discipline enseignée : elles sont les mêmes que pour les professeurs de lycées professionnels, car comme dans ces établissements, les C.F.A. délivrent un enseignement général et un enseignement professionnel. Ce dernier est donc dispensé à la fois dans l'entreprise et dans le C.F.A. et c'est à son propos que se pose la question du partage des tâches de formation entre les deux, sans que la distinction entre la théorie et la pratique ne puisse résoudre simplement ce problème.

La loi prévoit des instruments permettant d'assurer la liaison : les "annexes pédagogiques" qui doivent figurer dans toute convention portant création d'un C.F.A.. Ces annexes comprennent trois parties: une définition du rôle de l'annexe pédagogique dans la formation alternante des apprentis, une définition des capacités et connaissances à acquérir en entreprise et au C.F.A. et enfin un calendrier prévoyant une progression harmonieuse. Un document concret, le livret d'apprentissage, doit permettre au maître d'apprentissage et aux enseignants de communiquer entre eux.

Dans la pratique, cette communication ne s'établit pas toujours. Des enquêtes qualitatives dans les C.F.A. de trois départements français ont permis de caractériser le fonctionnement de l'apprentissage en distinguant deux "formes d'apprentissage" : l'apprentissage "individuel" et l'apprentissage "concerté" (20). La première forme se caractérise par la prééminence de la relation entre le maître d'apprentissage et l'apprenti et donc par le rôle important de l'entreprise dans le déroulement de la formation. C'est le maître d'apprentissage (donc l'entreprise) qui recrute l'apprenti selon ses propres critères et pour une utilisation de l'apprenti qui lui est propre dont on a évoqué la variabilité. C'est lui aussi qui a une relative maîtrise de la formation pratique par rapport à laquelle les enseignants du C.F.A. tentent de s'ajuster afin de combler les lacunes de tel ou tel apprenti en fonction du programme nécessaire à la passation du diplôme. Cette tâche leur est rendue

---

<sup>20</sup> - J.Biret, M.C.Combes, P.Leachaux "Centres de Formation d'Apprentis et formes d'apprentissage". CEREQ. Collection des études N°9.



particulièrement difficile du fait de la multiplicité des entreprises, souvent très petites, qui caractérisent cette forme d'apprentissage, alors que le C.F.A. est de taille très importante (trois ou quatre mille apprentis). Dans ces cas-là, les organismes gestionnaires entretiennent avec le C.F.A. des relations très administratives. Devant la multiplicité des entreprises, des spécialités professionnelles, des apprentis eux-mêmes, le directeur du C.F.A. ne peut faire autre chose que d'assurer la gestion du temps et des locaux ce qui est déjà une tâche compliquée et lourde. Il n'a aucune maîtrise ni même un droit de regard sur le recrutement des apprentis puisque cette responsabilité incombe aux entreprises mais il est tenu d'accueillir tous les apprentis qui lui sont adressés dont l'hétérogénéité relativement aux critères scolaires est parfois source de problèmes.

Le rythme de l'alternance dans l'apprentissage individuel est proche du minimum légal ce qui représente environ un quart du temps de travail. La répartition des heures d'enseignement est variable, étalée sur la semaine, la quinzaine ou le mois. Les heures de cours sont à peu près également partagées entre enseignement général et théorique et enseignement pratique.

La communication avec les entreprises à propos de l'enseignement pratique s'établit difficilement dans le cas de l'apprentissage individuel, faute de temps et d'intérêts communs. Il n'y a donc pas de continuité entre les savoirs acquis dans l'entreprise et ceux acquis au C.F.A. : il y a simplement juxtaposition, et au mieux complémentarité quand les enseignants de C.F.A. parviennent à situer les lacunes de leurs apprentis et à les combler en vue de la préparation au CAP. Les contradictions entre C.F.A. et entreprises sont souvent très fortes, le maître d'apprentissage jugeant l'enseignement du C.F.A. inadapté et désuet tandis que les enseignants se plaignent de ce que certains maîtres d'apprentissage se déchargent sur eux de leur responsabilité de formation. 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 alimentaire, une partie de l'hôtellerie-restauration, le bâtiment et une partie de la réparation automobile.

La deuxième forme d'apprentissage, dite "concertée" se dégage par opposition à la première : elle est caractérisée par l'adhésion des trois intervenants principaux de l'apprentissage -C.F.A., organisme gestionnaire et entreprise- à une politique commune de formation. A l'inverse de la polyvalence du C.F.A. et de la multiplicité des entreprises dans l'apprentissage individuel correspond une spécialisation, un petit nombre d'apprentis et donc d'entreprises par C.F.A. dans l'apprentissage concerté. Ces entreprises sont rassemblées par un objectif commun de formation. L'organisme gestionnaire se fait le garant de cet objectif tandis que le C.F.A. en assure la réalisation. L'entreprise perd la prééminence dans le déroulement concret de la formation dont l'initiative appartient au C.F.A. tandis qu'elle y gagne du point de vue de la subordination de la dite formation à ses intérêts. Il importe de remarquer que c'est alors l'intérêt à moyen terme des entreprises qui prévaut, non plus à court terme comme dans l'apprentissage individuel. D'autre part, la mise en oeuvre d'un objectif commun à plusieurs entreprises signifie que l'organisme gestionnaire ou le C.F.A. (ou les deux) se sont dotés de moyens permettant une liaison étroite avec les entreprises, sans laquelle la construction et la réalisation de cet objectif ne serait pas possible. Ceci implique que les entreprises soient groupées dans le cadre d'une organisation professionnelle à l'intérieur d'un secteur ou d'un sous-secteur d'activité pour cette prise en charge. Il s'agit le plus souvent d'entreprises ayant dépassé la taille artisanale, allant d'une vingtaine de salariés jusqu'à l'entreprise industrielle employant plusieurs centaines de personnes. Ces intérêts communs, cette organisation permettent un recrutement collectif -dont se charge généralement le C.F.A.-, sur des critères bien définis reposant le plus souvent sur le niveau scolaire et la motivation des jeunes. Après cette sélection, le C.F.A. peut recommander les apprentis choisis aux entreprises avec lesquelles il est en relation, qui restent bien entendu maîtresses de la signature du contrat. Le résultat permet au C.F.A. d'avoir affaire à une population plus homogène, ce qui facilite sa tâche de formation. C'est le C.F.A. qui détermine le processus de formation, y compris pour l'enseignement professionnel. En conséquence le nombre d'heures de cours est en général plus important que dans l'apprentissage individuel et l'alternance suit le rythme du mi-temps.

Il faut noter que ces deux organisations de l'apprentissage, en apparence très dissemblables, ne sont aucunement institutionnalisées dans les textes. Elles reposent toutes les deux sur les termes de la loi de 1971 et n'en sont que des applications. L'apprentissage individuel ressemble au fonctionnement antérieur, tout en ayant parfaitement intégré les améliorations apportées par la loi de 1971. Par contre l'apprentissage concerté s'est développé à partir de cette loi et s'est souvent appuyé pour le faire sur d'anciennes écoles d'entreprises. Ceci explique son caractère minoritaire et peu généralisable, son rôle radicalement différent de celui de l'apprentissage individuel. Autant ce dernier joue un rôle de formation pour une population souvent en état d'échec scolaire, exclue par l'école ou rejetant toute formation de type scolaire, autant l'apprentissage concerté poursuit un objectif de formation étroitement adapté à un secteur professionnel.

Cependant les difficultés de communication entre C.F.A. et entreprises, propres à l'apprentissage individuel n'ont pas échappé au Ministère de l'Education Nationale qui a cherché à adapter les programmes du CAP aux exigences de l'alternance. Nous développerons ce point un peu plus loin, notamment dans le chapitre VII.



## VI - L'APPRENTISSAGE VU PAR LES ENTREPRISES

Traditionnellement, l'apprentissage est associé en France à la petite entreprise et à l'artisanat. Et il est vrai qu'environ les trois quart des apprentis se trouvent dans des entreprises de moins de dix salariés. L'apprentissage est pratiquement la seule filière de formation pour accéder à certains secteurs artisanaux. A l'inverse l'apprentissage dans les grandes entreprises et dans l'industrie est très minoritaire. Aussi, toute réflexion concernant l'éventuel développement de l'apprentissage porte sur les possibilités de développement de l'apprentissage industriel. Les problèmes spécifiques à l'apprentissage artisanal sont alors perdus de vue. Et pourtant ceux-ci sont loin d'être négligeables quand on sait que seulement 12% des entreprises artisanales forment des apprentis, et que ce chiffre ne semble pas avoir varié depuis une dizaine d'années (21). Contrairement à une opinion généralement répandue, ce ne sont pas les toutes petites entreprises qui embauchent le plus volontiers des apprentis, mais les entreprises artisanales les plus grandes, ayant entre cinq et dix salariés. Embaucher et former un apprenti représente pour un petit employeur un tel investissement en temps pour régler divers problèmes administratifs, modifier les habitudes de travail souvent bien ancrées pour faire place au nouveau venu, puis ensuite l'initier non seulement au métier, mais aussi au fonctionnement général de l'entreprise, que beaucoup d'artisans travaillant seuls, renoncent. En revanche, l'intégration d'un apprenti dans une entreprise artisanale employant déjà quelques salariés est plus facile: il existe une véritable gestion du personnel assurée parfois par une employée, et le recrutement proprement dit est une charge moins lourde pour le chef d'entreprise. De même, il est plus facilement disponible pour assurer la formation de l'apprenti quand elle n'est pas assurée par un des ouvriers salariés qui devient alors maître d'apprentissage. Il semble que l'apparition d'une hiérarchie ouvrière au sein de l'entreprise favorise également l'embauche d'apprentis tandis que "la présence d'apprentis est la moins probable lorsque la structure des qualifications ouvrières est

---

<sup>21</sup> - La dernière estimation faite par l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers remonte à 1983.

homogène et de niveau élevé" (22). D'autres facteurs entrent en ligne de compte pour favoriser l'apprentissage : ainsi le recrutement d'apprentis semble maximum quand le chef d'entreprise est d'âge moyen, entre trente-cinq et quarante ans, quand ses perspectives d'avenir sont optimistes et enfin quand il existe une tradition artisanale dans sa famille, c'est à dire quand ses parents étaient déjà artisans et quand il a lui-même effectué un apprentissage.

Une étude de l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (23) sur les motivations qui poussent les artisans à former des apprentis ou au contraire les en dissuadent, confirme ces observations. C'est ainsi que les principales motivations sont le plaisir de former, le sentiment d'assurer la pérennité de l'artisanat en général et de l'entreprise en particulier, et enfin la possibilité d'utiliser une main d'oeuvre peu coûteuse. Les freins à l'embauche d'un apprenti sont les charges jugées trop lourdes, la rentabilité de l'apprenti trop faible et le manque de temps. Par ailleurs l'APCM constate souvent un manque d'information des artisans sur l'apprentissage y compris chez une minorité de ceux qui emploient des apprentis.

Les réticences des toutes petites entreprises vis à vis de l'apprentissage expliquent le faible pourcentage des entreprises artisanales formant des apprentis : 44% des entreprises artisanales n'ont pas de salariés et 50% en ont moins de cinq. Les entreprises de cinq à dix salariés, où l'embauche d'apprentis est la plus favorable, ne sont qu'une toute petite minorité.

Les freins à l'apprentissage dans les grandes entreprises, probablement plus nombreux que les motivations positives, sont moins bien connus, faute d'enquêtes spécifiques sur ce sujet. On constate, à l'aide des observations dans les grandes entreprises industrielles que le rythme de travail

---

22 - B.Zarca : "Survivance ou transformation de l'artisanat dans la France d'aujourd'hui". Thèse pour le Doctorat d'Etat en sociologie. Fondation Nationale des Sciences Politiques. 1983.

23 - "Les artisans et l'embauche des jeunes en apprentissage" : Assemblée Permanente des Chambres de Métiers. 1979-1980.

collectif s'impose à l'ensemble des salariés affectés à la production. L'intégration d'un débutant déjà formé suppose souvent la mobilisation d'un salarié qui initie son jeune collègue aux conditions et au rythme du travail. Réaliser de surcroît la formation professionnelle d'un apprenti ne paraît pas réalisable. Pourtant certaines entreprises industrielles françaises le font et ce processus est courant dans d'autres pays. Quelles sont donc les conditions nécessaires pour cela ? En France, l'apprentissage industriel est concentré dans les entreprises de mécanique générale et très souvent les apprentis y sont regroupés dans un atelier spécial. Ceci suppose de la part des entreprises un investissement considérable que beaucoup d'entreprises ne sont pas prêtes à faire. Cependant le cas où l'apprenti s'intègre dans l'organisation normale du travail existe aussi, dans les rares petites et moyennes entreprises qui embauchent des apprentis. L'intégration des apprentis est certainement plus facile quand l'entreprise ne dépasse pas la centaine de salariés. Ainsi, dans les grandes entreprises de réparation automobile, malgré l'organisation minutieuse du travail et les calculs de rentabilité effectués sur les personnes, la place d'un apprenti est trouvée sans aucun problème, même si l'écart entre son travail et celui des ouvriers qualifiés est très visible et dès lors ressenti comme un coût important. De la même façon, les grandes entreprises de restauration hésitent peu à former des apprentis d'autant qu'une solide tradition les y pousse.

L'organisation du travail, la complexité des matériels, tous ces obstacles tangibles ne paraissent donc pas suffisants pour expliquer le faible recours à l'apprentissage des grandes entreprises. Nous avons évoqué la tradition de l'apprentissage dans certains secteurs. Quand elle existe, cela signifie que les investissements en faveur de la formation des jeunes ont été réalisés : en ce cas ils sont utilisés, et l'organisation du travail, l'organisation fonctionnelle, hiérarchique et administrative de l'entreprise s'y plient. Quand cet investissement n'a pas été réalisé par le passé, rien ne pousse les entreprises à le faire. Au contraire, le mouvement historique de la formation professionnelle des jeunes a consisté en la concentration de la plupart des moyens et des responsabilités entre les mains de l'Etat. Cette tendance se renverse peut-être actuellement, en raison de la crise économique et de l'ampleur du chômage des jeunes. Le système éducatif est souvent critiqué et

la formation professionnelle des jeunes jugée insuffisante ou inadaptée par les milieux professionnels. Les pouvoirs publics eux-mêmes offrent aux professionnels, avec les différentes mesures pour l'emploi des jeunes, les moyens de se réappropriier certaines responsabilités en la matière. Mais les entreprises sont souvent démunies des institutions qui permettraient la réflexion sur la définition des formations professionnelles et leur prise en charge. La construction de telles institutions ne s'improvise pas et nécessite beaucoup d'efforts.

Ceci étant, les quelques éléments que nous avons avancé sur l'intégration des apprentis dans les entreprises laissent augurer pour ces derniers des conditions de travail et de formation variant considérablement selon la taille des entreprises. D'une manière générale, la formation professionnelle en entreprise est d'autant plus formalisée que l'entreprise est grande. Si l'atelier spécialisé dans la formation des apprentis est rare, par contre l'institutionnalisation d'un processus de formation pour les sept ou huit apprentis d'une P.M.E. est plus fréquente. Il y a alors un responsable, le maître d'apprentissage, et des instruments pour assurer la formation. C'est encore le cas dans les entreprises de vingt à cinquante salariés où l'identité du responsable est clairement désignée. Dans les entreprises artisanales, c'est le chef d'entreprise qui est maître d'apprentissage en règle générale, et la formalisation du processus de formation est faible. Dans ce cas, la formation sera souvent d'autant plus satisfaisante que le patron est proche de l'apprenti, c'est à dire que l'entreprise est petite. Elle hérite alors d'une tradition historique de l'apprentissage, lié à l'artisanat, au "métier", et elle se réalise grâce à l'observation des gestes du maître et à leur imitation, elle permet d'acquérir un savoir-faire, un "tour de main", rarement des notions théoriques.

Cependant les situations varient considérablement selon les secteurs d'activité, eux-mêmes héritiers d'une tradition artisanale plus ou moins forte, et soumis à des cycles de production variables. C'est ainsi qu'un apprenti peut observer l'ensemble du processus de fabrication en une journée dans la boulangerie par exemple alors qu'il faut environ six mois en mécanique automobile. Enfin, les conditions de formation varient même d'une



entreprise à l'autre selon leur degré d'équipement technique et l'efficacité des personnels. C'est le rôle du C.F.A. que d'harmoniser le savoir transmis aux apprentis pour les préparer au CAP. Et de l'avis des responsables de C.F.A., cette tâche est l'une des plus délicates.

## VII - LA FORMATION DES FORMATEURS

Les personnels de C.F.A. comme les maîtres d'apprentissage dans les entreprises ont donc une grande responsabilité dans le fonctionnement de l'apprentissage, dans les limites tracées par les institutions où ils les exercent. Ils sont les acteurs d'une éventuelle "pédagogie de l'alternance" quand le fonctionnement institutionnel le permet. Leur qualification conditionne celle des futurs ouvriers et employés que sont les apprentis, leurs statuts divers contribuent à l'originalité de l'apprentissage et tranchent avec le fonctionnariat des enseignants de l'Education Nationale. Cependant, le recrutement des professeurs de C.F.A. est soumis aux mêmes critères de qualification que les professeurs d'établissements techniques dispensant un enseignement à temps plein, tandis que les formateurs en entreprise sont simplement soumis aux conditions nécessaires pour que le chef d'entreprise obtienne l'agrément du Comité Départemental de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (24). Pour cela, outre les garanties d'équipement matériel suffisant, l'entreprise doit garantir également la qualification du maître d'apprentissage, qui doit être titulaire d'un brevet professionnel ou d'un brevet de maîtrise ou, à défaut, d'un diplôme de niveau V (CAP,BEP) et de cinq ans d'expérience professionnelle dans le métier concerné. De plus, l'agrément prévoit le nombre d'apprentis qui peuvent être simultanément accueillis dans l'entreprise en première ou en deuxième année.

Les maîtres d'apprentissage ont donc reçu eux-mêmes une formation professionnelle et sont titulaires d'un diplôme. Mais par contre, ils ne reçoivent aucune formation pédagogique, aucune préparation à leur rôle de formateur. La plupart des organismes gestionnaires et des C.F.A. organisent des réunions d'information pour eux, notamment en début d'année, mais peu d'entre eux s'y rendent en raison du manque de temps. La majorité des

---

24 - C'est le Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage qui instruit les demandes d'agrément et qui s'assure en particulier que la ou les personnes responsables de la formation des apprentis dans l'entreprise présentent des garanties de compétence professionnelle suffisante.

maîtres d'apprentissage sont aussi chefs d'entreprise et peuvent difficilement s'absenter fût-ce pour une demi-journée. Plus l'entreprise est petite et plus le chef d'entreprise a du mal à s'en dégager et ce problème incontournable grève tout projet de formation des maîtres d'apprentissage. La seule solution passe par la formation en cours d'apprentissage : c'est, secondairement, l'objet des travaux pédagogiques du Ministère de l'Education Nationale visant à adapter l'enseignement dispensé en C.F.A. aux nécessités de l'alternance et à construire les instruments réalisant la liaison entre le C.F.A. et les entreprises. Certains d'entre eux permettent aux maîtres d'apprentissage de s'approprier le travail réalisé en C.F.A. et d'en mieux maîtriser la progression pédagogique.

Le problème se pose différemment quand la taille de l'entreprise augmente. Plus l'entreprise est grande, plus la fonction de formation s'autonomise, y compris dans les personnes. Le temps consacré à la formation devient comptable et peut dès lors être librement employé pour des objectifs spécifiques et notamment pour la formation des formateurs. Mais une telle éventualité ne concerne qu'une minorité d'entreprises formant des apprentis. Le développement des formations en alternance et des stages en entreprises pour des jeunes scolaires a fait naître la fonction de tuteur, bien proche de celle de maître d'apprentissage, mais les initiatives visant à institutionnaliser cette fonction et à assurer à ses détenteurs un minimum de formation sont encore isolées.

Associer les maîtres d'apprentissage au travail réalisé en C.F.A. passe par la formation des enseignants de C.F.A. eux-mêmes. Avant de résumer les actions menées en ce sens, il faut remarquer que toute action de formation suppose une relative permanence des personnes auxquelles elle s'adresse. La multiplicité des statuts des enseignants de C.F.A. est parfois un obstacle non négligeable. En effet, les personnels de C.F.A. peuvent être sous statut fonction publique, contractuels, vacataires, sous statut particulier des Chambres de Métiers, des Chambres de Commerce et d'Industrie...etc. Il en résulte une certaine précarité pour nombre d'entre eux, outre la précarité "naturelle" liée au fait que les conventions portant création de C.F.A. sont

passées entre les Régions et les organismes gestionnaires pour une durée de cinq ans.

Quoiqu'il en soit le recrutement et la formation des personnels enseignants de C.F.A. relèvent de la responsabilité des organismes gestionnaires, et des Régions dans le cadre de leurs nouvelles compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. L'Etat ne peut qu'impulser une politique régionale de formation des enseignants de C.F.A., mais pas lancer un programme national.

Cette impulsion a été donnée en Février 1986 avec une circulaire aux Préfets de Région sur "La participation de l'Etat à des actions de rénovation et de renforcement de l'apprentissage mises en oeuvre par les Régions" (25). Ainsi que le précise la circulaire, "il ne s'agit pas pour l'Etat d'agir à la place des Conseils Régionaux, mais de participer au financement des politiques de rénovation de l'apprentissage qu'ils auront décidé de mettre en oeuvre, et qui correspondent à ses propres priorités en matière de formation et d'insertion des jeunes." Cette politique de rénovation se concentre sur quatre objectifs :

- développer les qualifications complémentaires, c'est-à-dire faciliter l'obtention d'un deuxième CAP par la voie de l'apprentissage ;
- développer la formation des enseignants de C.F.A. ;
- développer l'enseignement assisté par ordinateur ;
- assurer un enseignement de soutien aux apprentis en situation d'échec scolaire.

---

<sup>25</sup> - Le chapitre XI fera le point sur l'ensemble des récentes initiatives gouvernementales en faveur de l'apprentissage. Nous développons ici ce qui a été consacré à la formation des enseignants.

Les actions de formation des enseignants sont conduites par un groupe de pilotage composé des principaux organismes gestionnaires de C.F.A., de représentants du Ministère de l'Education Nationale et du Ministère du commerce et de l'artisanat. Localement, les Services Académiques d'Inspection de l'Apprentissage sont mobilisés. Les actions de formation sont organisées en sept modules s'étalant sur une durée de deux ans, et permettant aux enseignants de poursuivre parallèlement leurs activités d'enseignement. Il s'agit d'apprendre aux enseignants à tirer parti des activités des apprentis en entreprise. Pour cela, il faut leur donner les moyens d'aller dans les entreprises et d'y analyser l'évolution des métiers afin de construire leur enseignement à partir de cette expérience concrète. La formation s'appuie sur les travaux pédagogiques menés par le Ministère de l'Education Nationale visant à reconstruire une progression pédagogique basée sur l'exercice réel du métier et à fournir aux acteurs de la formation, qu'il s'agisse des apprentis, des maîtres d'apprentissage ou des enseignants de C.F.A., les outils permettant une liaison effective et une articulation entre les deux pôles de la formation. Les actions de formation des enseignants ont pour objectif d'assurer une bonne maîtrise de ces outils. Trois vagues de six, vingt et une, et soixante cinq actions ont déjà été lancées, et un millier d'enseignants sur douze mille ont participé pour l'instant. La possibilité de préparer le baccalauréat professionnel par la voie de l'apprentissage ouvre de nouveaux horizons à la formation des enseignants dont certains ne sont pas prêts à cette extension de leurs compétences.

En dehors de ces actions, d'autres types de formation existent, à l'initiative des organismes gestionnaires ou des Régions. Ces initiatives, notamment celles des organismes gestionnaires à vocation sectorielle ou professionnelle, permettent d'assurer l'actualisation des compétences techniques et professionnelles. Comme pour la formation à l'alternance, ces actions ne peuvent être menées rapidement pour des raisons de coût et de disponibilité des enseignants.

Par contre, la formation pédagogique de base fait défaut : les enseignants sont recrutés sur titres mais à aucun moment, ils ne reçoivent d'initiation à leur métier de formateur. La formation à l'alternance elle-même aurait besoin d'un complément strictement pédagogique.

## VIII - FINANCEMENT ET COUT DE L'APPRENTISSAGE

Dans un système éducatif où coexistent apprentissage et enseignement à temps plein, le coût respectif de l'une et de l'autre formule est un élément de réflexion à prendre en compte. Cette comparaison est même déterminante si on s'interroge sur l'évolution probable de l'apprentissage. Elle n'a pourtant pas été réalisée jusqu'à maintenant. On peut trouver à cela des raisons techniques : les circuits financiers sont tellement différents, complexes en ce qui concerne l'apprentissage, que la tâche n'est pas facile. Nous nous bornerons à analyser les mécanismes de financement de l'apprentissage en signalant au passage quelques problèmes de fonctionnement en résultant. Ceci permettra d'éclairer les éléments de comparaison avec l'enseignement technique à temps plein dont nous disposons.

### - La taxe d'apprentissage.

Si le financement de l'enseignement professionnel à temps plein est très clair puisqu'il émane en grande partie du budget de l'Etat, le dispositif de financement de l'apprentissage se décompose en plusieurs éléments. Il existe un impôt particulier, appelé "taxe d'apprentissage" dont l'objectif est de faire participer les entreprises au financement de la formation professionnelle. Dès sa création, en 1925, cet impôt fût de conception originale : pour que la participation des entreprises soit plus directe, qu'elles ne se bornent pas à s'acquitter de leur obligation auprès du Trésor Public, la loi leur a donné tout de suite les moyens d'en obtenir l'exonération en justifiant de certaines dépenses en faveur de la formation professionnelle. Si bien que le versement au Trésor Public est devenu l'exception plutôt que la règle.

La taxe d'apprentissage n'a pas été modifiée dans son principe : son utilisation a été plus clairement définie et ses modalités ont été à la fois institutionnalisées et simplifiées. Elle est calculée actuellement sur le mon-

tant des salaires bruts versés par l'entreprise l'année précédente avec un taux de 0,5% <sup>(26)</sup>. Pour s'en dégager, les entreprises peuvent déduire :

- une partie du salaire des apprentis ;
- les versements aux Centres de Formation d'Apprentis ou aux établissements d'enseignement technique ou professionnel à temps plein, publics ou privés ;
- les versements aux organismes collecteurs (Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres des Métiers, organismes agréés) qui servent d'intermédiaires entre les entreprises et les établissements d'enseignement.

Une fraction de la taxe d'apprentissage, égale à 20% est obligatoirement réservée à l'apprentissage proprement dit. D'après une enquête effectuée par le service statistique du Ministère de l'Education Nationale, l'ensemble des établissements d'enseignement a reçu un peu plus de deux milliards de francs, dont 710 millions de francs ont été versés aux C.F.A., pour l'année 1983.

Les établissements d'enseignement à temps plein perçoivent donc également une part de taxe d'apprentissage, moins importante relativement à leur nombre que les C.F.A.. La moyenne perçue par élève ou apprenti est de 366 francs pour les lycées professionnels et de 2916 francs pour les C.F.A., toujours en 1983.

---

<sup>26</sup> - Des modalités particulières de calcul existent dans trois départements de l'est de la France (la Moselle, le Haut-Rhin et le Bas-Rhin).



**- Les subventions.**

La deuxième grande source de financement des C.F.A. est constituée par les subventions émanant de l'Etat et depuis 1983 des Régions. Avant 1983, c'est à dire avant la décentralisation (27), les C.F.A. percevaient déjà des subventions des collectivités territoriales. Mais depuis cette réforme, l'Etat a transféré le montant des subventions aux régions, sous forme d'une dotation globale, à charge pour elles de la redistribuer aux C.F.A. comme elles l'entendent. Pour avoir une idée du montant global de ces subventions, nous nous référerons à une exploitation des comptes financiers des C.F.A. avant la décentralisation, c'est à dire pour l'année 1983. A cette date, la subvention du Ministère de l'Education Nationale se monte à 792 millions de francs.

**- Les dépenses des entreprises.**

Enfin, le troisième financement lié à la présence des apprentis dans les entreprises et à leur contrat de travail, provient pour la plus grande part des entreprises elles-mêmes sous forme de salaires et de frais mobilisés pour la formation dans l'entreprise. Cette part de financement est difficile à chiffrer : si l'on peut estimer globalement le coût des salaires des apprentis supportés par les entreprises, (plus de trois milliards de francs en 1985) (28), il faudrait en déduire la contribution des apprentis à la production, impossible à chiffrer. Les coûts annexes liés à la formation ne peuvent être estimés non plus.

---

27 - Cf chapitre XI.

28 - Le salaire d'un apprenti est compris entre 15 et 65% du SMIC selon le semestre et l'âge de l'apprenti. Le SMIC était de 4400 F brut au 1er juillet 85.

L'Etat contribue à ce poste de financement avec l'exonération des charges sociales patronales, pour les plus petites entreprises au titre de la loi de 1979, et pour l'ensemble des entreprises depuis 1986. ceci représente une contribution globale de 878 millions de francs pour l'année 1985 (29).

**- Les finances des C.F.A.**

Pour les C.F.A., la situation est loin d'être homogène. La répartition de la taxe d'apprentissage est évidemment liée au bon vouloir des entreprises et rien ne garantit une répartition uniforme en la matière. De fait, les différences sont grandes entre catégories de C.F.A. distinguées selon l'organisme gestionnaire : elles doivent être relativisées dans la mesure où elles sont parfois justifiées par les spécialités enseignées, plus ou moins coûteuses.

---

<sup>29</sup> - La contribution de l'Etat pour les entreprises de plus de 10 salariés a été d'environ 21 millions de francs en 1986 et 68 millions en 1987.

**TABLEAU IX - TAXE D'APPRENTISSAGE PERCUE SELON L'ORGANISME  
GESTIONNAIRE, RAPPORTEE AU NOMBRE D'APPRENTIS CONCERNES**

Organismes gestionnaires	Montant de la taxe (en milliers de francs)	Nombre d'apprentis	Montant par apprenti (en francs)
Collectivités locales	23 926	14 085	1 698
Chambre de commerce et d'industrie	80 779	17 077	4 730
Chambre des métiers	86 764	80 840	1 073
Etablissements publics d'enseignement	24 303	20 421	1 190
Organismes privés et entreprises	306 554	84 107	3 644
CFA recrutement national	79 844	2 780	28 720
Ecoles d'entreprises	45 311	1 575	41 467
<b>TOTAL (recettes courantes)</b>	<b>667 481</b>	<b>220 885</b>	<b>3 021</b>

Source : Ministère de l'Education Nationale - Service de la Prévision, des  
Statistiques et de l'Evaluation - Document de travail n°336 - Septembre 1985

**TABEAU X - SUBVENTION DE L'ETAT PERCUE SELON L'ORGANISME GESTIONNAIRE,  
RAPPORTEE AU NOMBRE D'APPRENTIS CONCERNES**

<b>Organismes gestionnaires</b>	<b>Subvention (en milliers de francs)</b>	<b>Nombre d'apprentis</b>	<b>Montant par apprenti (en francs)</b>
<b>Collectivités locales</b>	<b>59 204</b>	<b>14 085</b>	<b>4 203</b>
<b>Chambre de commerce et d'industrie</b>	<b>53 460</b>	<b>17 077</b>	<b>3 130</b>
<b>Chambre des métiers</b>	<b>329 392</b>	<b>80 840</b>	<b>4 074</b>
<b>Etablissements publics d'enseignement</b>	<b>87 091</b>	<b>20 421</b>	<b>4 264</b>
<b>Organismes privés et entreprises</b>	<b>264 420</b>	<b>84 107</b>	<b>3 143</b>
<b>CFA à recrutement national</b>	<b>986</b>	<b>2 780</b>	<b>354</b>
<b>Ecoles d'entreprises</b>	<b>—</b>	<b>1 575</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>794 553</b>	<b>220 885</b>	

Source : Ministère de l'Education Nationale - Service des Prévisions, de la Statistique et de l'Evaluation - Document de travail n°336 - Septembre 1985

Si la subvention de l'Etat paraît en elle-même relativement équilibrée, elle ne corrige pas les inégalités engendrées par la répartition de la taxe d'apprentissage. Et de fait, si on calcule le prix de revient de l'apprenti en rapportant les dépenses de fonctionnement des C.F.A. aux effectifs d'apprentis, les différences sont assez considérables.

**TABLEAU XI - PRIX DE REVIENT (en francs) DE L'APPRENTI  
SELON L'ORGANISME GESTIONNAIRE (1983)**

Collectivités locales	5 881
Chambre de Commerce et d'Industrie	8 717
Chambre des Métiers	5 656
Etablissements publics d'enseignement	5 220
Organismes privés et entreprises	7 983
CFA à recrutement national	35 084
Ecoles d'entreprises	57 662
Coût moyen	7 493

Source : Ministère de l'Education Nationale - Service des Prévisions, de la Statistique et de l'Evaluation - Document de travail n°336 - Septembre 1985

**- Les dépenses des C.F.A. et la rémunération des enseignants.**

La structure des dépenses des C.F.A. est tout à fait intéressante pour mieux comprendre les problèmes de statut du personnel enseignant. Ces dépenses se répartissent ainsi :

- 6,3% de dépenses en capital (achats de terrains, de mobilier et de matériel, constructions et agencements) ;
- 78% de dépenses de fonctionnement (personnel, entretien des locaux, achats de fournitures .etc.) ;

- 15,7% d'autres dépenses courantes (frais de transport, d'hébergement et de restauration).

Parmi les dépenses de fonctionnement, les frais de personnel constituent de loin la charge la plus lourde, soit 72% de ces dépenses. Le statut des personnels enseignants de C.F.A. dépend de l'organisme gestionnaire qui les emploie et leur rémunération dépend de sa situation financière : aussi les différences de rémunération sont-elles assez importantes. En outre, les C.F.A. les moins solides sur le plan financier ne peuvent guère réaliser d'économies substantielles que sur ce poste : d'où l'emploi relativement fréquent de vacataires dont la rémunération est plus faible, pour assurer certains enseignements dont la qualité est alors inégale.

**TABLEAU XII - FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE**

Sources de financement	ANNEES (en millions de francs)		
	1983	1985	
Par l'intermédiaire des CFA	Etat (subvention)	792 millions	—
	Entreprises (taxe d'apprentissage)	710 millions	—
	Etat (charges sociales)	—	878 millions
	Entreprises (salaires)	2 997 millions	3 374 millions

**- L'enseignement technique.**

Le Compte Economique de l'Education permet de connaître le coût annuel d'un élève de l'enseignement technique sans distinguer l'enseignement court (conduisant au CAP ou au BEP) de l'enseignement long (conduisant au baccalauréat technique). La comparaison avec les C.F.A. est donc relativement insatisfaisante. Ce coût était de 17 400 francs en 1982. La même année, le coût d'un apprenti se montait environ à 6 500 francs, soit le tiers <sup>(30)</sup>. Or le temps moyen de présence d'un apprenti en C.F.A. est également à peu près le tiers du temps de présence d'un élève de lycée professionnel.

Sur le strict plan du coût des établissements de formation, la balance est égale : la différence, si elle existe, se tient dans les entreprises.

---

<sup>30</sup> - Il s'agit là uniquement des coûts des établissements d'enseignement en 1982. Les tableaux précédents concernent l'année 1983.

## IX - L'ADAPTATION DES FORMATIONS DISPENSEES EN APPRENTISSAGE

Le contenu des formations et des diplômes relève de la responsabilité du Ministère de l'Education Nationale qui l'établit après consultation des Commissions Professionnelles Consultatives. Ces institutions donnent leur avis sur la création de nouvelles formations, sur la suppression des formations devenues obsolètes et sur la transformation et la redéfinition des formations existantes. Au nombre de vingt, elles sont composées chacune de dix représentants des employeurs, dix représentants des salariés, dix représentants des pouvoirs publics, cinq représentants des personnels enseignants du second degré, un représentant des Chambres de Commerce et d'Industrie, un représentant des Chambres de Métiers et éventuellement des Chambres d'Agriculture, deux représentants des associations de parents d'élèves et un conseiller de l'enseignement technologique (31). Ce paritarisme assure la participation des milieux professionnels à la définition des formations. Cette procédure, opératoire pour le CAP, concerne donc l'apprentissage comme les formations dispensées en Lycées Professionnels puisque le programme est le même. Concernant spécifiquement l'apprentissage, les C.P.C. sont chargées d'élaborer les annexes pédagogiques aux conventions types portant création de C.F.A..

Le travail des C.P.C. est préparé au Ministère de l'Education Nationale, qui s'entoure pour cela de tous les travaux d'études nécessaires. Cette préparation facilite le travail des C.P.C. mais a l'inconvénient de laisser une place limitée à l'expression des milieux professionnels qui n'ont pas l'infrastructure permettant un travail équivalent de leur côté. Le travail pédagogique est préparé et expérimenté au sein de l'Inspection Générale (32) dans une cellule chargée de l'apprentissage. Le but est d'adapter les contenus

---

31 - choisi parmi des professionnels qualifiés.

32 - Corps de fonctionnaires dont l'existence est parallèle à celle de l'Administration Centrale, chargé de suivre le travail des C.P.C., la formation des enseignants et leur contrôle pédagogique.



de formation aux nécessités de l'alternance entre le C.F.A. et l'entreprise. Cette élaboration pédagogique, permettant aux enseignants de C.F.A. de partir du travail des apprentis en entreprise, est expérimentée depuis plusieurs années et s'étend peu à peu.

La création de nouvelles formations n'est pas soumise à une procédure spécifique, mais l'apprentissage est bien entendu concerné par le travail de recombinaison des formations de niveau V et de niveau IV entrepris depuis plusieurs années par le Ministère de l'Education Nationale. La tendance générale est à la réduction du nombre de diplômes en particulier du nombre de CAP et à l'articulation de ces derniers autour des BEP. Les interrogations concernant les diplômes de niveau V viennent principalement des grandes difficultés d'insertion professionnelle des jeunes munis de ces diplômes, -à tel point qu'on a pu parler de "crise du niveau V"-, et de la tendance à la hausse générale des niveaux de formation exigés par les employeurs. Ces perspectives concernent assez peu les CAP artisanaux, dont la configuration n'est pas remise en question pour l'instant. Néanmoins leur évolution sera solidaire de l'ensemble, notamment en ce qui concerne l'articulation interne au niveau V et externe vers le niveau IV.

On se dirige de plus en plus vers une ouverture systématique des diplômes à la poursuite d'études sous toutes ses formes. Actuellement la préparation d'un CAP et celle d'un BEP par voie scolaire sont bien distinctes : les recrutements se font respectivement en fin de cinquième et en fin de troisième et les préparations durent trois et deux ans. S'il est possible aux élèves de BEP de se présenter au CAP (et de l'obtenir très souvent), l'inverse n'est pas vrai. Si la réforme en cours vient à son terme, chaque BEP sera articulé à un ou plusieurs CAP spécialisés, sauf exception. Ainsi, les élèves de BEP pourront comme par le passé obtenir un ou plusieurs CAP correspondants tandis que les élèves de CAP pourront envisager d'obtenir le BEP, en poursuivant leur formation <sup>(33)</sup>. Les poursuites d'études peuvent être

---

<sup>33</sup> - Les classes de préparation au CAP sont transformées, de façon expérimentale pour le moment, en quatrième et troisième technologique permettant ensuite une orientation normale de fin de troisième : CAP, BEP ou seconde.

aussi réalisées dans une perspective d'adaptation à l'emploi et c'est l'objet des nouveaux contrats mis en place pour favoriser l'insertion des jeunes. Au sein de l'Education Nationale c'est aussi l'objet des "formations complémentaires d'initiative locale" (34). Enfin la réforme en cours prévoit une ouverture des diplômes de niveau V vers le niveau IV avec la création d'un nouveau diplôme : le "baccalauréat professionnel" dont la finalité est de préparer aux emplois d'ouvriers qualifiés en tenant compte de leurs nouvelles exigences, polyvalence et capacité de communication. Les premières promotions expérimentales d'élèves de lycée professionnel ont passé ce nouveau diplôme en Juin 1987. Parallèlement, la décision d'expérimenter l'accès au baccalauréat professionnel par la voie de l'apprentissage a été prise par le gouvernement en Juin 1986. Très vite, une commission mise en place par le Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle en a étudié les conditions. Dès la rentrée de Septembre, six baccalauréats professionnels ont été ouverts à l'apprentissage : Productique (option mécanique), Maintenance des systèmes mécaniques automatisés, Construction et réparation de carrosserie automobile, Vente-représentation, et Bâtiment (études de prix, gestion de travaux). Les lieux d'expérimentation ont été agréés par la commission : 22 C.F.A. ont reçu l'autorisation d'ouvrir une section et 17 l'ont réellement mise en oeuvre, pour 200 apprentis. Des groupes de suivi, composés des inspecteurs généraux de la spécialité concernée, des inspecteurs généraux chargés de l'apprentissage et des représentants des formateurs, conduisent l'expérimentation et feront deux bilans en cours et en fin d'année scolaire. Les C.F.A. terrains d'expérience ont obtenu un financement soit de la Région, soit de leur organisme gestionnaire et l'accord du rectorat dont ils dépendent. A la rentrée 1987, 62 sections ont été ouvertes pour 750 apprentis.

Il est intéressant de constater que les principaux organismes gestionnaires de C.F.A. se sont lancés dans l'expérience. Mais certains étaient mieux préparés que d'autres parce que le baccalauréat professionnel

---

<sup>34</sup> - Les Formations Complémentaires d'Initiative Locale (FCIL) sont organisées en alternance, à l'initiative des établissements pour répondre à un besoin local de formation. Elles concernent des élèves ayant terminé un cursus normal de formation professionnelle.

correspond mieux à la politique de l'apprentissage qu'ils développent. Ce point sera abordé dans la partie suivante, mais il est clair que les organismes gestionnaires liés à l'industrie ou au secteur tertiaire tels que les Chambres de Commerce et d'Industrie ou l'Union des Industries Metallurgiques et Minières (UIMM) adhèrent complètement à un tel projet quand ils n'en sont pas les initiateurs. Les Chambres de Métiers, liées à l'artisanat, ont moins d'intérêt pour ce nouveau diplôme dont les entreprises artisanales n'ont pas forcément l'usage. Malgré tout, tous ont participé dès cette première année au lancement de l'expérience. Ainsi le baccalauréat "productique" se trouve dans des C.F.A. gérés par la C.C.I. et l'U.I.M.M., le "bâtiment" par la Fédération Nationale du Bâtiment, la "maintenance des systèmes mécaniques automatisés" par l'U.I.M.M., la "vente" par la C.C.I. et la "construction et réparation en carrosserie automobile" par la Chambre des Métiers.

Comme le CAP, le baccalauréat professionnel n'a fait l'objet d'aucun aménagement spécifique en vue de son ouverture aux apprentis. Il s'agit strictement du même diplôme, avec le même contenu et les mêmes conditions de passation. Les conditions de préparation par voie scolaire et par apprentissage convergent dans la mesure où le Ministère de l'Education nationale prévoit seize semaines de stage en entreprise sur deux ans pour les élèves de Lycées Professionnels, tandis que les apprentis préparant le baccalauréat vont en entreprise à mi-temps.

Les réformes, qui concernent l'ensemble de l'enseignement professionnel en France, ont deux aspects en ce qui concerne l'apprentissage : d'une part une adaptation des contenus de formation aux évolutions techniques et organisationnelles du travail et d'autre part une rénovation en profondeur de l'apprentissage, à peine commencée, et dont le but est une revalorisation de ce mode de formation, grâce à l'ouverture vers le baccalauréat professionnel.

## X - LE ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le développement de l'apprentissage ne recueille pas un consensus général de la part de l'ensemble des partenaires sociaux. Pour comprendre les désaccords, qui font intervenir quantité de facteurs différents, il faut mesurer le chemin parcouru depuis une vingtaine d'années, notamment par les syndicats de salariés qui sont passés d'une opposition parfois très ferme à l'acceptation d'une réalité incontournable, voire à la reconnaissance de certains aspects positifs. Avant d'examiner les positions des différentes parties du corps social sur le développement de l'apprentissage, nous allons nous attarder quelque peu sur cette évolution significative sur les principes mêmes de l'apprentissage.

L'intervention massive de l'Etat dans la formation professionnelle initiale a bénéficié de l'appui de l'ensemble des forces syndicales, considérée par elles comme la garantie d'une éducation autonome, conforme à des valeurs traditionnellement humanistes, d'une formation professionnelle solide, échappant à la sujétion économique. L'école paraissait à la fois libératrice puisqu'elle formait les futurs citoyens et protectrice puisqu'elle les préservait -le plus tard possible- de l'exploitation et de l'aliénation économique. Dans une telle perspective, l'apprentissage ne pouvait avoir qu'une place décriée par les forces syndicales, cette critique rencontrant des échos divers, et correspondant indéniablement à une certaine réalité. Pourquoi cette critique s'est-elle assourdie ? Parce que l'apprentissage est apparu comme un moyen privilégié d'insertion professionnelle des jeunes dans une période où la conjoncture économique devenait de plus en plus difficile. Probablement aussi parce que l'opposition entre apprentissage et enseignement à temps plein s'est atténuée à la suite de l'application de la loi de 1971. Il ne faut pas oublier non plus que la loi de 1971 a été préparée par des négociations et un accord interprofessionnel en 1970 signé par l'ensemble des partenaires sociaux sauf la Fédération de l'Education Nationale. Cependant les abus les plus criants et les situations les plus intolérables ont régressé : L'obligation de fréquentation du C.F.A. et l'augmentation des heures d'enseignement sont

devenues effectives, les instruments du contrôle ont été unifiés et sont devenus plus efficaces. L'apprentissage s'est "scolarisé" (35) en même temps que l'apprenti recevait un statut spécifique et que la loi prescrivait la forme du contrat. L'apprentissage est ainsi devenu une institution cohérente réconciliant dans la mesure du possible apprentissage sur le tas et forme scolaire. La loi de 1971 et les incitations financières qui ont suivi ont donné des résultats : les effectifs d'apprentis ont augmenté et l'apprentissage est devenu une voie de formation. Ce faisant, il concurrence plus efficacement l'enseignement technique et les critiques n'ont pas disparu.

La Confédération Générale du Travail (C.G.T.) reconnaît l'existence de l'apprentissage mais revendique son amélioration sur plusieurs points. Elle prend la défense des apprentis en tant que jeunes en formation et en tant que salariés, notamment sur les problèmes de salaire et de garantie de l'emploi, et défend la formation elle-même en insistant sur la nécessité d'améliorer sa qualité et le contrôle de l'Etat. Malgré cela, l'opposition demeure devant le contrôle effectif de l'apprentissage par les organisations professionnelles patronales.

"...la C.F.D.T. a décidé de reconnaître l'apprentissage comme une formation alternée, dans la même démarche qui l'a amenée à revendiquer la mise en place de l'alternance et l'ouverture des entreprises aux jeunes" (36). Dès lors, pour la C.F.D.T., l'action syndicale sur l'apprentissage pourra se réaliser par une meilleure implantation syndicale dans le champ des petites entreprises, et devra réclamer un meilleur fonctionnement pédagogique de l'alternance.

---

35 - Cf A.Prost : "Histoire générale de l'enseignement et de l'éducation en France : l'école et la famille dans une société en mutation (1930-1980)". Nouvelle Librairie de France, 1981.

36 - C.Dussable : "L'apprentissage". C.F.D.T. aujourd'hui N°68, Juillet-Aout 1984.

Enfin la Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (C.G.T.-F.O.) estime que l'apprentissage ne doit pas concurrencer le dispositif public d'enseignement technique, mais qu'il convient de rechercher les complémentarités entre les différentes formules de formation des jeunes : l'apprentissage est utile pour certains jeunes (notamment en situation d'échec ou de refus scolaire) et pour certaines professions (où l'apprentissage sur le tas est particulièrement nécessaire). Ceci étant, il faut rechercher son amélioration, notamment par une efficacité accrue du contrôle de l'Etat et par des négociations contractuelles au niveau des branches professionnelles).

Les syndicats d'enseignants et en particulier la Fédération de l'Education Nationale sont les plus critiques vis à vis de l'apprentissage parce qu'ils voient en lui le concurrent de l'enseignement technique à temps plein. La F.E.N. reproche à l'apprentissage des abus de la part des maîtres d'apprentissage et leur insuffisance de qualification, une formation générale et théorique trop peu importante, l'absence de liens entre le C.F.A. et les entreprises.

Elle reconnaît que l'apprentissage peut avoir une place utile, non pour assurer une qualification première, mais pour adapter et assurer l'insertion professionnelle. La F.E.N. n'a pas d'opposition de principe à l'alternance à condition que la maîtrise d'oeuvre appartienne à l'organisme de formation s'il s'agit de formation initiale.

Dans ces conditions, il est bien évident qu'un éventuel développement de l'apprentissage, quelle que soit sa direction, rencontre des opinions mitigées parmi les organisations syndicales, tandis que les organisations d'employeurs, dont nous n'avons pas encore parlé, y sont dans l'ensemble très favorables. Les éventuelles réticences des uns ou des autres tiennent à leur conception du rôle de l'apprentissage dans la formation professionnelle des jeunes. Nous l'avons dit, le développement de l'apprentissage est conçu dans deux directions très proches : vers les entreprises industrielles ou plus généralement les entreprises moyennes et grandes d'une part, vers des niveaux de qualification plus élevés et un nouveau diplôme, le baccalauréat professionnel d'autre part. Le développement de l'apprentissage artisanal

paraît peu probable. Ces deux voies de développement n'en font souvent qu'une dans la mesure où le baccalauréat professionnel, le brevet de technicien supérieur, qu'ils soient préparés par apprentissage ou par voie scolaire trouvent leurs débouchés plutôt dans des entreprises de grande taille. L'ouverture de l'apprentissage aux niveaux IV et III de formation est perçue par tous comme une possibilité de revalorisation de la filière et sur ce point, il y a quasiment consensus sauf en ce qui concerne les syndicats d'enseignants. Là où les avis sont partagés, c'est sur l'ancien rôle de l'apprentissage et le devenir du niveau V de formation.

Pour la C.G.T., le développement de l'apprentissage est aussi le développement de l'influence patronale sur la formation professionnelle. Si elle est favorable à une revalorisation de la filière, elle y voit un risque pour le niveau V de formation qui doit rester selon elle la formation ouvrière de base, et un risque pour le diplôme du CAP dont la reconnaissance par les Conventions Collectives est une garantie. Ainsi la C.G.T. préférerait-elle voir l'apprentissage conserver son rôle traditionnel et voir les qualifications supérieures et les populations plus âgées sorties du système scolaire prises en charge par une autre formule qui pourrait être le contrat de qualification.

La C.F.D.T., de son côté, est favorable à l'ouverture de l'apprentissage vers les grandes entreprises et au développement de l'alternance à tous les niveaux de formation, y compris pour les élèves des lycées professionnels qui doivent avoir une connaissance concrète des situations de travail. Pour la C.F.D.T., l'intérêt des jeunes et celui du développement des entreprises (et donc de l'emploi) passent par une meilleure formation de tous les salariés, y compris pour les travaux d'exécution ; elle estime donc que les formations de niveau V sont nécessaires dans le système de formation et que la préoccupation de leur qualité doit être constante.

La C.G.T.-Force Ouvrière considère que le CAP doit demeurer le premier instrument de reconnaissance de la qualification ouvrière et qu'il doit donner l'accès direct à l'emploi sans formule de transition (à l'exception éventuellement de contrats d'adaptation). Dans cette perspective, l'ouverture

de l'apprentissage au baccalauréat professionnel place les jeunes qui prépareront ce diplôme dans une position difficile : ils auront un statut et un salaire d'apprenti alors qu'ils seront déjà titulaires de ce CAP que la plupart des Conventions Collectives reconnaissent comme garant de la qualification ouvrière et auquel elles attachent la rémunération correspondante. Aussi le niveau IV devrait-il être accessible de préférence par la formation continue.

La F.E.N. pense que la formation des ouvriers déjà qualifiés devrait se faire en formation continue et non en apprentissage qui maintiendrait les jeunes déjà munis du CAP dans un statut particulier sans la rémunération à laquelle les Conventions Collectives leur donnent droit. En outre, ouvrir l'apprentissage aux niveaux IV et III de formation en fait une filière de formation qui concurrence encore plus nettement l'enseignement technique à temps plein.

Les organisations professionnelles patronales, organismes gestionnaires de C.F.A. , sont très favorables au développement de l'apprentissage vers le niveau IV de formation mais leurs conceptions sont néanmoins partagées entre un "apprentissage de masse" et un "apprentissage d'élite" selon leur place sur le marché du travail. Le Centre National du Patronat Français a demandé très tôt la possibilité de préparer les diplômes de niveau IV et III par la voie de l'apprentissage et des expériences ont déjà eu lieu. Le C.N.P.F. souhaite un développement quantitatif de l'apprentissage même si cela doit se faire sur très longue période : l'ouverture vers des niveaux supérieurs de qualification doit le permettre. C'est le cas aussi des Chambres de Commerce et d'Industrie où l'apprentissage vient s'intégrer dans une politique de formation plutôt dirigée vers des niveaux supérieurs et dont les C.F.A. sont généralement spécialisés dans les formations tertiaires du commerce et de l'hôtellerie-restauration. Par contre, les organismes gestionnaires de C.F.A. préparant à des métiers peu attractifs et donc dans l'impossibilité de pratiquer une sélection, sont en général moins bien préparés à l'ouverture vers le niveau IV. De plus, il s'agit d'organismes représentant les entreprises artisanales, ayant toujours besoin des qualifications traditionnelles. C'est le cas des Chambres de Métiers ou encore du Comité Central de Coordination pour l'Apprentissage dans le Bâtiment et les Travaux Publics (C.C.C.A.). Ces



organismes sont bien entendu favorables à la revalorisation de l'apprentissage que suppose une hausse du niveau mais risquent de se trouver en difficulté pour le réaliser concrètement face à la population qu'ils accueillent. Aussi sont-ils par contre les pionniers des innovations pédagogiques, des enseignements de soutien, bref de toutes les méthodes permettant de lutter contre l'échec scolaire et d'amener leurs apprentis au niveau du CAP.

La question du développement de l'apprentissage est étroitement articulée à celle de ses rapports avec l'ensemble des mesures pour l'insertion des jeunes et plus particulièrement les contrats de travail particuliers, adaptation et qualification, très proches de l'apprentissage. L'articulation de ces formations entre elles est un problème non résolu et les politiques ne sont pas tranchées en la matière. Tantôt l'utilisation de l'une ou de l'autre formule est affaire d'opportunité, en particulier financière (organismes gestionnaires), tantôt les nouvelles mesures permettent une souplesse nécessaire dans certains cas (C.N.P.F.), tantôt elles apparaissent comme le moyen éventuel de maintenir l'apprentissage dans son champ traditionnel (organisations syndicales).

## **XI - LES INITIATIVES GOUVERNEMENTALES RÉCENTES ET L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE**

Deux objectifs généraux ont dirigé toutes les initiatives gouvernementales en faveur de l'apprentissage ces dernières années : d'une part la décentralisation des compétences en matière d'apprentissage vers les Régions, et d'autre part, une série de mesures visant à rénover l'apprentissage et dont certaines ouvrent la voie au projet de loi sur l'apprentissage discuté au Parlement au Printemps 1987. Notons que les deux objectifs ne peuvent être totalement distingués, les opérations de rénovation de l'apprentissage dépendant étroitement des nouvelles compétences régionales.

### **- La décentralisation**

En 1981, le gouvernement manifeste une véritable volonté de rupture avec une tradition française très centralisatrice. Cette volonté s'exprime au moyen de trois textes législatifs fondamentaux que sont la loi du 2 Mars 1982 sur les droits et libertés des communes, des départements et des régions, et la loi du 7 janvier 1983, complétée par la loi du 22 Juillet 1983 sur la répartition des compétences entre l'Etat et les Collectivités territoriales. Ces lois ont pour conséquences le transfert du pouvoir exécutif du Préfet représentant l'Etat central aux élus locaux, la suppression des tutelles a priori remplacées par des contrôles a posteriori, le rôle nouveau du représentant de l'Etat devenu Commissaire de la République dans le département ou la région.

Les compétences ont été transférées par bloc à chacune des trois collectivités territoriales (commune, département, région) afin de ne pas les hiérarchiser : c'est à la région qu'échoit la responsabilité de la politique concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage. L'Etat ne conserve le financement et la tutelle que des C.F.A. à recrutement national dépendant des Ministères de l'Education Nationale et de l'Agriculture. Ce transfert de compétences s'est accompagné d'un transfert des moyens nécessaires à leur exercice : ce dernier point a soulevé et soulève encore les

objections de beaucoup de représentants régionaux qui estiment n'avoir pas les moyens financiers suffisants pour conduire une véritable politique de formation professionnelle.

Les régions se sont tout de suite intéressées à ce point de leurs nouvelles compétences, d'autant que la plupart des conventions de C.F.A., signées par l'Etat pour cinq ans, venant à expiration à ce moment, il revenait aux régions de renouveler ces conventions. Cet intérêt ne s'est pas manifesté par des innovations ou des changements brutaux : la plupart des régions se sont contentées dans un premier temps de reconduire la politique antérieure tout en se donnant les moyens de la réflexion pour améliorer l'efficacité de l'apprentissage dans l'avenir. Groupes de travail ou commissions ont ainsi préparé l'élaboration des "schémas régionaux de la formation professionnelle" englobant à terme la formation continue et initiale. C'est un outil d'aide à la décision, associant les partenaires économiques et sociaux de chaque région.

Les choix régionaux s'expriment dans les programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle, qui doivent être compatibles avec les orientations issues de la planification. Pour organiser des actions en commun, Etat et régions concluent ensemble des "Contrats de plan" permettant d'intégrer les politiques de formation professionnelle dans la planification.

Si la décentralisation est loin d'avoir porté tous ses fruits en matière d'apprentissage, il faut noter que l'activité de réflexion déployée par certaines régions va dans le sens des souhaits de certains partenaires sociaux en faveur de l'ouverture de l'apprentissage, et qu'en attendant, la plupart des régions se sont associées aux activités de rénovation de l'apprentissage.

#### - La rénovation de l'apprentissage.

L'ensemble des mesures prises en 1985 et 1986 ont contribué à modifier l'apprentissage et ont ouvert la voie pour les réformes actuelles.

En 1985, l'action de rénovation s'est organisée autour de trois pôles.

• **Les employeurs**

La simplification de la procédure d'agrément doit permettre de leur faciliter la tâche, qui, nous l'avons vu, peut être un frein au recrutement d'apprentis. Notons que cette simplification ne remet pas en cause les conditions d'agrément. Par ailleurs, il est organisé une information sur l'enseignement par alternance pour les employeurs sollicitant leur agrément.

• **Les apprentis**

Pour eux aussi, il est prévu d'améliorer l'information préalable sur l'apprentissage et l'orientation. Pour ceux qui ont échoué au diplôme, les conditions de redoublement sont assouplies et aménagées notamment par des horaires spéciaux, et la non prise en compte des apprentis redoublants dans les plafonds d'apprentis fixés aux entreprises. L'initiation à la gestion est introduite dans les enseignements dispensés en C.F.A.

• **L'ouverture de l'apprentissage**

Elle est préparée par un décret permettant aux titulaires d'un CAF de préparer un deuxième diplôme par la voie de l'apprentissage, en un an, à condition que cette nouvelle qualification soit complémentaire de la première. Enfin la possibilité est donnée de conclure des contrats à durée déterminée à l'issue de l'apprentissage, mesure qui peut éventuellement permettre de poursuivre une formation.

En 1986, l'Etat participe à l'effort financier des régions en faveur de la rénovation de l'apprentissage et inscrit une dotation de 120 millions de francs sur le fonds de la formation professionnelle. Nous avons déjà évoqué cette circulaire de Février 1986 à propos de la formation des enseignants de C.F.A.. Mais les objectifs de rénovation concernaient trois autres priorités

permettant d'accroître les possibilités de formation et d'améliorer la qualité de la formation.

• **Le développement des qualifications complémentaires**

Pour permettre la préparation d'un deuxième diplôme par la voie de l'apprentissage, les C.F.A. peuvent ouvrir des sections spécifiques qui font l'objet d'un avenant à la convention portant création de C.F.A. L'Etat aide ainsi au financement de ces sections.

• **Le développement de l'enseignement assisté par ordinateur**

Cette initiative permet de poursuivre l'action débutée en 1983 par le Ministère du Commerce et de l'Artisanat en équipant les C.F.A. en matériel et en moyens pédagogiques.

• **L'enseignement de soutien**

Nous avons souligné l'hétérogénéité scolaire de la population entrant en apprentissage. Un enseignement de soutien paraît indispensable pour certains apprentis et permettrait une meilleure réussite aux diplômes. Certains organismes gestionnaires comme les Chambres de Métiers ou le Comité Central de Coordination pour l'Apprentissage dans le Bâtiment et les Travaux Publics y travaillent activement.

• **L'enseignement de rattrapage**

Il s'agit à la fois d'aménager les conditions de redoublement et d'organiser un enseignement spécifique, mais aussi de permettre aux apprentis ayant échoué au diplôme de préparer et de repasser une nouvelle session d'examen quand leur contrat n'est pas tout à fait terminé. En matière de soutien et de rattrapage, on peut affirmer que beaucoup reste à faire, notamment si l'on veut ouvrir l'apprentissage à des niveaux de qualification supérieurs.

Enfin, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes de 1986, le gouvernement a étendu l'exonération des charges sociales patronales dues au titre des salaires des apprentis, aux entreprises de plus de dix salariés. Cette exonération était acquise pour les entreprises de moins de dix salariés depuis la loi de 1979.

**- La loi sur l'apprentissage de 1987.**

Elle s'inscrit dans la lignée de la loi de 1971 tout en développant à son terme la logique qui a présidé aux mesures de rénovation. Elle poursuit le travail d'institutionnalisation de la loi de 1971 en faisant de l'apprentissage une filière complète de formation, assurant plusieurs niveaux de diplômes. Il est désormais possible de conclure des contrats successifs et ce jusqu'à 25 ans. Parallèlement l'extension de l'apprentissage à l'ensemble des diplômes de l'enseignement technologique et à certains titres homologués reconnus par l'Administration, développe la possibilité déjà accordée en 1986 de préparer un diplôme complémentaire. La durée des contrats peut varier de un à trois ans pour permettre une certaine souplesse des cursus.

La suppression de l'avis d'orientation fait de cette filière une voie de formation semblable aux autres. Non que l'avis d'orientation presque systématiquement accordé ait un effet dévalorisant en soi : mais il contribuait peut-être à une image ternie de l'apprentissage comme "voie de recours" et le gouvernement souhaite ainsi désamorcer sa charge symbolique tout en se défendant de détruire le rôle d'information et de suivi médical qu'il jouait effectivement.

Enfin l'augmentation du nombre d'heures annuelles de formation, passant de 360 à 400 heures, est également un pas vers une plus grande scolarisation.

Si l'établissement d'une filière complète est ressentie comme concurrente des lycées professionnels par la Fédération de l'Education Nationale, d'autres aspects de la loi ont été critiqués, notamment lors du débat parlementaire : ainsi l'extension de l'apprentissage aux titres homologués mais

aussi la possibilité pour certaines entreprises de délivrer une partie des enseignements scolaires en lieu et place d'un C.F.A. par convention avec ce dernier, la simplification des procédures d'agrément, ainsi que les principes de rémunération. Ces derniers sont simplement actualisés en fonction de la nouvelle limite d'âge à 25 ans et renvoyés concrètement au décret d'application. Ces principes conduisent éventuellement à rémunérer des apprentis âgés de 25 à 28 ans, déjà titulaires d'un diplôme reconnu par les Conventions Collectives, bien au dessous d'un tarif conventionnel, en dessous aussi du personnel non qualifié.

L'article 21, prévoyant une compensation financière pour les Régions, a été ajouté à la suite du débat parlementaire, l'absence complète de dispositions financières ayant été vivement critiquée.

Enfin il faut citer parmi les dispositions les plus importantes de la loi, la pérennisation de la prise en charge par l'Etat des cotisations sociales pour les entreprises de plus de dix salariés et l'instauration d'un schéma prévisionnel de l'apprentissage visant à une meilleure coordination de l'Etat, des Régions et des professions.

Dans la période récente où l'apprentissage fait l'objet de la sollicitude gouvernementale et d'une nouvelle loi sur son organisation et son développement, il peut apparaître étonnant de s'interroger sur son avenir. La tendance à l'ouverture et à la hausse du niveau de formation des apprentis peut-elle être vraiment remise en question ? Les positions des différents partenaires sociaux montrent bien que l'apprentissage est le lieu d'interrogations multiples, qu'il n'y a pas consensus sur son rôle futur, qu'il est très dépendant de l'évolution que connaîtront non seulement les nouvelles formations en alternance mais aussi la formation professionnelle initiale.

Le principe de l'apprentissage ne paraît être remis en cause par personne : il a fait la preuve de son utilité sociale et personne ne le conteste. Plusieurs raisons concourent à son maintien, si ce n'est à son développement : la plupart sont traditionnelles mais toujours valables.

- Il paraît indispensable pour assurer certaines formations, qui ne peuvent absolument pas se passer de la transmission du savoir-faire pratique, du "tour de main", par observation et imitation des gestes d'un maître d'apprentissage. Cette observation ne peut se faire que dans l'entreprise parce que le savoir-faire technique n'est pas séparable des rapports sociaux qui le conditionnent : rapports avec les donneurs d'ordre, avec les fournisseurs, avec la clientèle.

- La seconde raison est liée à la première : ces formations sur le tas indispensables concernent essentiellement des métiers artisanaux, et donc des secteurs où l'apprenti a toujours une place qui est nécessaire au fonctionnement du secteur, et même à sa survie. L'apprenti effectue des tâches, au sein de la production ou à sa périphérie, particulièrement nécessaires et à faible coût.

- C'est pour cette raison qu'il est apprécié des chefs d'entreprise et des organisations professionnelles patronales, mais ce n'est pas la seule. Les professionnels apprécient l'apprentissage aussi parce qu'il correspond plus étroitement à leurs besoins, parce qu'ils en contrôlent la réalisation. Ce mode de formation permet aux apprentis d'acquérir en même temps que le savoir-faire technique, le savoir-faire social et la connaissance de l'entreprise, qui suppriment le temps d'adaptation nécessaire aux élèves issus de l'enseignement à plein temps.

- La quatrième raison est objective : le potentiel des places d'apprentissage disponibles paraît très loin d'être épuisé : seule une minorité d'entreprises artisanales emploient des apprentis et le champ des entreprises industrielles paraît vaste et pratiquement inexploité.

- Les trois dernières raisons sont plus actuelles : elles sont nées de la crise économique, des difficultés de l'emploi et du problème de l'insertion professionnelle des jeunes. L'insertion professionnelle des apprentis est souvent jugée meilleure que celle des élèves des lycées professionnels, que ce soit par les milieux professionnels ou les responsables gouvernementaux. Nous avons vu qu'une telle opinion demande à être nuancée et que la situation des



anciens apprentis n'est pas exempte de difficultés. Néanmoins, il est vrai que, même en présence d'importants problèmes d'emploi, les apprentis ne souffrent pas de la coupure radicale qui exclue dès le début de leur vie professionnelle et parfois pour une très longue période certains des élèves issus de l'enseignement à temps plein.

- En permettant cette transition plus douce entre l'école et la vie active, l'apprentissage paraît être capable de résoudre certaines des contradictions dont souffre l'école. Si la formation professionnelle ne peut être tenue pour seule responsable de la situation des jeunes, il est certain que la coupure entre l'école et le monde des entreprises accentue la suspicion de ces dernières à l'égard des jeunes et donc leurs difficultés. En plaçant les jeunes dans les entreprises, en leur confiant un rôle parfois indispensable, l'apprentissage réhabilite la confiance en la jeunesse qui fait défaut en France.

- En ce qui concerne les jeunes eux-mêmes, qui souffrent des contradictions de l'école en termes d'échec et d'exclusion scolaires, l'apprentissage est un moyen de ne pas abandonner tout espoir d'acquérir une qualification et de s'insérer dans la vie professionnelle plus facilement.

Inversement, quels sont les freins au développement de l'apprentissage : nous en avons évoqué quelques uns au fil des pages. Nous allons les résumer puis terminer par les points qui seraient susceptibles à notre avis d'une action efficace.

- Le potentiel des places d'apprentissage, s'il paraît vaste est très difficile à occuper effectivement : la proportion d'entreprises artisanales employant des apprentis ne varie pas significativement et l'apprentissage industriel n'a encore donné aucun signe de développement. Nous avons vu que l'augmentation de l'effectif des apprentis de 1974 à 1980 était due essentiellement au commerce. Le développement de l'apprentissage dans les secteurs artisanaux paraît avoir atteint un plafond, non seulement parce que les employeurs répugnent à augmenter leur nombre, mais aussi parce que les places en C.F.A. sont limitées et qu'il ne paraît pas opportun d'augmenter le

nombre des apprentis dans certaines spécialités artisanales pour qu'ils ne trouvent pas à s'employer ensuite.

- Le développement de l'apprentissage dans des secteurs autres qu'artisans, où il n'est pas ou peu implanté, se heurte à des traditions historiques favorables à la formation initiale à l'école, qui sont encore extrêmement solides. Elles ne paraissent pas devoir s'effondrer dans un avenir proche si l'on en juge par l'effet des mesures pour l'insertion des jeunes, pourtant très incitatives. Ces mesures, si elles ont pu favoriser l'emploi des jeunes, n'ont pas fondamentalement changé les mécanismes d'insertion dans la vie active. Les secteurs d'activité et les entreprises - généralement les P.M.E. - traditionnellement ouverts aux jeunes sont ceux qui ont fait l'usage le plus intense des nouvelles mesures, et les secteurs d'activité traditionnellement fermés le sont restés. On ne voit pas quelles seraient les conditions qui permettraient à l'apprentissage de modifier ces mécanismes.

- Enfin, il faut noter que l'existence même de ces mesures en faveur de l'emploi des jeunes et en particulier des contrats de qualification ou même d'adaptation place l'apprentissage en situation de concurrence. En admettant que les entreprises investissent davantage dans la formation, elles peuvent se tourner vers ces nouveaux contrats dont le fonctionnement est plus souple et moins contraignant que celui de l'apprentissage.

Devant cette situation, quels sont les points susceptibles d'évoluer sous l'action de l'Etat ? Nous pensons que l'efficacité d'actions éventuelles peut être réelle, même si elles ne sont pas spectaculaires et visent avant tout à consolider ce qui existe. En ce sens, nous pouvons en proposer quatre :

- soutenir l'apprentissage là où il est : beaucoup a déjà été fait en ce sens avec la prise en charge par l'Etat des charges financières dues par les entreprises au titre de l'emploi des apprentis. Mais on peut apporter aux chefs d'entreprise et aux maîtres d'apprentissage une aide différente, essentiellement d'ordre pédagogique en leur donnant les moyens d'une liaison réelle avec

les C.F.A. et en leur apportant -sur place- des éléments d'information et même de formation sur leur rôle de formateur ;

- si la tendance actuelle à la revalorisation de l'apprentissage et à la hausse du niveau de formation des apprentis se maintient, les apprentis dont le niveau de formation générale est le plus faible vont se trouver dans une situation d'autant plus difficile. Pour eux, il faut développer une pédagogie et un enseignement de soutien efficace, faute de quoi l'apprentissage ne jouera plus le rôle social qu'il a actuellement et il faudra trouver autre chose pour le remplacer ;
- en ce qui concerne le développement de l'apprentissage industriel, il faut admettre que les conditions concrètes en sont mal connues. En conséquence, il faut promouvoir des études prospectives et qualitatives dans les entreprises des secteurs fermés à l'apprentissage pour l'instant pour essayer d'en dégager les raisons et les conditions d'une éventuelle implantation ;
- enfin, si l'on ne veut pas que l'apprentissage, dont les qualités sont solides, souffre d'une concurrence avec les autres formations en alternance, il faut, non pas supprimer ces dernières, mais identifier clairement le rôle de chacune d'entre elles et en institutionnaliser les articulations.

## BIBLIOGRAPHIE

---

### Ouvrages généraux

- B. APPAY "Les jeunes et l'apprentissage" Paris, Casterman. 1982.
- J.M. BELORGEY - B. BOUBLI - M.POCHARD "Apprentissage. orientation, formation professionnelle" Paris, Librairies techniques 1974.
- A. PATRIS "L'apprentissage une forme d'éducation" Paris, Berger-Levrault. 1977.

### Sur l'histoire de l'apprentissage

- J.P. BAYARD "Le compagnonnage en France" Paris, Payot, 1982.
- A. LEON "Histoire de l'Education Technique" Paris PUF Collection Que sais-je ? 1968
- J.P. QUINOT "Formation professionnelle et travailleurs qualifiés depuis 1789" Paris, Domat-Montchrestien, 1946.
- P. QUEF "Histoire de l'apprentissage" Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1964.

### **Sur la loi de 1971**

- M.C. COMBES "La loi de 1971 sur l'apprentissage : une institutionnalisation de la formation professionnelle" dans Formation Emploi n° 15, Juillet-Septembre 1986, CEREQ.

### **Sur les Centres de Formation d'Apprentis**

- Assemblée Permanente des Chambres de Métiers. C. HYRIEN et G. PERROT "Rattrapage et soutien aux apprentis" Paris, 1984.
- J. BIRET, M.C. COMBES, P. LECHAUX "Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage" CEREQ, Collection des études n° 9, 1984.

### **Sur les entreprises**

- Assemblée Permanente des Chambres de Métiers. C. HYRIEN "Les résiliations de contrats d'apprentissage et leurs causes" Paris-Rapport 1984-1985
- M.C. COMBES "Les petites entreprises et leurs apprentis" CEREQ Collection des études n° 26 - 1986
- B. ZARCA "L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social" Paris, Economica, 1986.

### **Sur la rénovation de l'apprentissage 1986**

- Actualité de la Formation Permanente - n° 81, mars-avril 1986 n° 83, juillet-août 1986  
Dossier préparé par A.M. LUCAS, Centre INFFO, Paris.
- J.G. MEILHAC "La rénovation de l'apprentissage" - ADEP - Juin 1987.

### Sur la loi de 1987

- M.C. COMBES "La loi de 1987 sur l'apprentissage" - Formation-Emploi n° 22, à paraître - CEREQ.

### Statistiques

- Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications- Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques - Ministère de l'Education Nationale, Service de la Prévision, des Statistiques et de l'Evaluation. Bilan Formation Emploi, 1983, les Collections de l'INSEE Série D n° 110. Paris, 1986.
- Bulletin d'information du CEREQ n° 67 "L'apprentissage" Paris. Mars 1981.
- F. ANCEL, M.C. COMBES, C. SAVAGEOT : "Apprentissage et insertion professionnelle" INSEE - Economie et Statistique n° 134, Juin 1981.
- M. KERLEAU, E. PASQUALINI "Aspects de l'insertion professionnelle des anciens apprentis en région Ile-de-France", CEREQ. Laboratoire d'économie sociale Paris I, 1984.
- Dossiers statistiques du travail et de l'emploi : "L'apprentissage de 1977 à 1983", n° 2, 1984. Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale.

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