

L'apprentissage en Australie

par Howard F. Gospel ¹

Soutenu par les Pouvoirs publics et répondant aux besoins des entreprises et des familles, le système d'apprentissage s'est maintenu avec vigueur en Australie. En cela, il se rapproche davantage des systèmes germaniques que du cas britannique dont il est pourtant issu. Ses mérites justifient l'appui dont il doit bénéficier aujourd'hui, même s'il doit évoluer.

Cet article étudie le développement de la formation en apprentissage en Australie et la situe dans une large perspective historique. Le système d'apprentissage est choisi comme sujet d'étude parce qu'il a été dans le passé la principale méthode formelle de formation des travailleurs manuels en Australie et parce qu'il y a survécu plus fortement que dans beaucoup d'autres pays industrialisés. Ainsi, il y a mieux subsisté que dans d'autres pays anglophones tels que les Etats-Unis ou la Grande-Bretagne, mais moins bien que dans des pays de langue allemande tels que l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse où il couvre aussi un plus large éventail de métiers. Actuellement, cependant, le système d'apprentissage australien subit de lourdes pressions et est à un tournant de son histoire. Dans ce contexte, bien que l'apprentissage soit le sujet principal de cet article, l'étude de cette méthode de formation nous permet aussi de tirer des conclusions plus larges sur d'autres méthodes de formation des compétences.

Après avoir donné quelques définitions et fixé le cadre d'analyse, le développement de la formation en apprentissage en Australie sera brièvement retracé. La troisième partie examinera les statistiques de la formation en apprentissage au cours des trente dernières années. La partie finale présentera des explications de la pérennité de la formation en apprentissage et évaluera brièvement d'autres méthodes de formation des compétences.

DISPOSITIFS DE FORMATION

Dans le cadre de cet article, l'apprentissage est défini comme méthode d'emploi et de formation sur le tas qui implique un ensemble de droits et de devoirs réciproques entre un employeur et un travailleur (d'habitude jeune) en formation. L'employeur accepte d'enseigner (ou de faire enseigner) un éventail de compétences qui sont d'habitude larges et liées à un métier particulier. En échange, l'apprenti accepte de travailler pour une longue durée à un salaire de formation qui est relativement bas en comparaison avec celui des travailleurs qualifiés, mais qui augmente normalement chaque année jusqu'à la fin de la durée de l'apprentissage. Pendant la plus grande partie de

1. Howard F. Gospel est maître de conférences de gestion à l'Université d'Oxford. Il a beaucoup écrit sur la gestion des ressources humaines en Grande-Bretagne et dans d'autres pays. Il travaille actuellement sur une comparaison internationale des systèmes d'apprentissage.

ce siècle, la formation sur le tas a été complétée par une formation hors du lieu de travail. Il y a d'habitude un contrat entre l'employeur et l'apprenti qui peut prendre la forme d'un contrat bilatéral, d'un accord formel ou informel. A la fin de la période, l'apprenti obtient généralement une attestation reconnue de fin d'apprentissage.

On peut organiser ou dispenser la formation de différentes manières. D'abord, la formation peut être coordonnée par les mécanismes du marché. En d'autres termes, les forces du marché, l'offre et la demande, peuvent déterminer les décisions concernant la formation, telles que la décision de se former ou de prendre un travailleur en formation. Dans un système qui est coordonné par les mécanismes du marché, il existe une mobilité des travailleurs, tant de ceux qui sont en formation que de ceux qui sont formés, sur le marché du travail externe. Deuxièmement, la formation peut être coordonnée à l'intérieur de l'entreprise ou de l'organisation par des mécanismes administratifs. De cette manière, la quantité et le type de formation sont déterminés selon des critères et des besoins administratifs dans le cadre du marché du travail interne de l'entreprise. Les signaux de prix externes sont moins importants et on peut s'attendre à ce qu'il y ait moins de mobilité sur le marché externe. Troisièmement, la formation peut être coordonnée et financée par l'Etat, et dispensée à l'intérieur d'institutions éducatives dont les fonds proviennent en grande partie du gouvernement. Dans ce cas, la formation est probablement plus générale et doit généralement être complétée par une expérience en entreprise.

On peut encore développer et détailler cette typologie. Par exemple, on pourrait inclure d'autres méthodes, moins courantes, de formation, telles que la formation au sein de la famille que l'on peut trouver dans beaucoup de petites entreprises, et des arrangements où un groupe d'entreprises s'associe pour dispenser la formation. On peut aussi faire d'autres distinctions dans nos trois principales catégories. Ainsi, il y a différentes sortes d'aménagements du marché. Certains marchés pour la formation des compétences peuvent être en grande partie dépourvus d'organisation et concurrentiels au sens classique du libre marché. Sur ces marchés, les décisions relatives à la formation sont principalement déterminées par l'offre et la demande, et les signaux des prix. On s'attend à ce que le lien entre ceux qui suivent une formation, les employés et les entreprises soit généralement à court terme. D'autres marchés sont peut-être plus organisés et régulés. Dans cette dernière catégorie, nous incluons ce que Kerr a appelé des « marchés de confréries » ou « d'artisanat », où les pratiques habituelles et les institutions intermédiaires, telles que les syndicats et les associations patronales,

régulent les forces du marché². Le type traditionnel d'apprentissage tombe nettement dans cette catégorie. Les entreprises peuvent être aussi très différentes. Certaines, pour utiliser la distinction d'Osterman, peuvent avoir des marchés du travail internes « industriels », dotés d'emplois très définis et de règles formelles, telles que l'ancienneté, régissant le statut des employés et l'accès à la formation, tandis que d'autres peuvent avoir des marchés du travail internes « salariés », avec des emplois plus flexibles et des conditions moins soumises à des règles³. Les marchés du travail internes industriels, par exemple, sont similaires aux systèmes très constitutionnels que connaissent les cols bleus dans les grandes entreprises syndicalisées des Etats-Unis. Les marchés du travail internes salariés ressemblent davantage à ceux qui concernent beaucoup de cols blancs, membres des professions libérales ou cadres, ou à ceux que l'on dit exister au Japon pour les employés du secteur des grandes entreprises. Pour finir, le degré d'implication de l'Etat dans la formation diffère dans la mesure où il peut, soit essentiellement compléter et soutenir les dispositifs de formation intérieurs au marché ou à l'entreprise, soit être hautement interventionniste et directif de nature. Chacune de ces catégories est bien sûr théorique, et l'on peut rarement observer ces formes pures dans le monde réel où coexistent généralement divers aménagements.

L'apprentissage tient d'habitude d'un certain nombre de ces modes. Ainsi, il apparaît clairement que ce système se base sur des marchés liés à des activités professionnelles particulières qui déterminent les règles d'apprentissage et constituent le marché du travail des travailleurs spécialisés. Les forces plus concurrentielles de l'offre et de la demande ont aussi une influence sur la formation en apprentissage. Elles influent, par exemple, sur la décision de l'employeur d'embaucher un apprenti, sur la décision du jeune de devenir apprenti, et sur le salaire de départ de celui-ci. Les apprentissages sont généralement effectués à l'intérieur d'une seule et même entreprise, et donc, du moins pendant la durée de l'apprentissage, l'apprenti fait partie du marché du travail interne de l'entreprise. Ce marché du travail interne peut être à la fois « industriel » et « salarié » : l'apprentissage peut être en grande partie défini par des règles ou peut établir une relation moins incertaine et plus étroite. Les systèmes d'apprentissage et la coordination de la formation par l'Etat se chevauchent peut être aussi dans la

2. Kerr C., « The Balkanisation of Labour Markets », dans E.W. Bakke (éd.) (1954), *Labour Mobility and Economic Opportunity*, Massachusetts Institute of Technology Press : Cambridge, Mass.

3. Osterman P. (1988), *Employment Futures : Reorganisation, Dislocation and Public Policy*, Oxford University Press : New York.

mesure où les apprentis peuvent suivre des cours dans des institutions éducatives financées par l'Etat et dans la mesure où l'apprentissage est peut-être soumis à certaines exigences de la législation.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN AUSTRALIE

L'apprentissage en Australie a été traditionnellement la principale méthode de formation des compétences pour les travailleurs manuels. Le travailleur effectuait un apprentissage ou ne recevait que peu de formation formelle. Les travailleurs qui n'effectuaient pas d'apprentissage acquéraient sur le tas, de façon plus ou moins informelle, les compétences dont ils avaient besoin.

Les origines de l'apprentissage en Australie remontent au début de la période coloniale où l'apprentissage qui venait de Grande-Bretagne a été introduit⁴. Par tradition, le jeune apprenti (invariablement de sexe masculin) vivait au domicile de son maître qui acceptait de lui enseigner le métier en échange de travail productif, et généralement sans payer de salaire. Au milieu du dix-neuvième siècle, ce système avait plus ou moins disparu et avait été remplacé par un apprentissage où l'apprenti ne vivait pas chez son maître et percevait un salaire. Cela reflétait le développement de plus grandes entreprises et d'une relation de pleine concurrence sur le marché. L'apprentissage qui avait ses origines dans les métiers artisanaux tels que le bâtiment, l'imprimerie et la fabrication de bottes et de chaussures, s'est également étendu aux nouvelles industries métallurgiques de la mécanique et de la construction navale, et, à la fin du dix-neuvième siècle, aux nouveaux métiers de la plomberie et de l'électricité. Cette expansion suppose que l'apprentissage présentait beaucoup de mérites pour les parties concernées. Il remplissait pour les employeurs une véritable fonction économique. Etant donné les bas salaires des apprentis et le rendement productif, c'était une méthode de formation bon marché (et potentiellement rentable). Comme cette méthode incitait par nature l'apprenti à achever son apprentissage, elle facilitait l'investissement dans des travailleurs potentiellement mobiles. A cause de la vaste étendue du système dans beaucoup de métiers, les employeurs avaient un certain contrôle pour empêcher les apprentis de quitter l'entreprise à la fin de leur formation. Etant donné l'existence de

normes professionnelles, l'apprentissage produisait une offre de main-d'œuvre dotée de compétences qui pouvaient être reconnues. De plus, il était soutenu par les syndicats corporatistes du dix-neuvième siècle qui voyaient en lui une manière de contrôler l'entrée dans leurs métiers et de réguler d'autres aspects de l'emploi, bien qu'ils ne soient généralement pas assez forts pour faire appliquer unilatéralement les règlements d'apprentissage.

Dans la plupart des cas, l'apprentissage était effectué dans une seule entreprise (bien qu'il ait existé des apprentissages « migratoires »), mais il était orienté vers le marché dans la mesure où la formation était censée apporter des compétences générales négociables sur le marché externe. Cela convenait à toutes les parties concernées. Cela convenait à l'apprenti et à sa famille qui savaient que le jeune aurait de plus grandes possibilités d'emploi. Cela convenait à l'employeur qui, dans l'économie coloniale, dépendait généralement de méthodes de production artisanales et avait besoin de véritables compétences dans ce domaine. En outre, cela convenait aux autres employeurs qui pouvaient par la suite acquérir de telles compétences sur le marché. Pour finir, cela convenait aux syndicats puisque la pratique habituelle d'une longue période de formation dans des compétences générales restreignait l'offre de main-d'œuvre, rendait les travailleurs mobiles et soutenait les taux de salaire.

A la fin du dix-neuvième siècle, toutefois, le système d'apprentissage a subi de lourdes pressions. Les contrats bilatéraux avaient en grande partie disparu et avaient été remplacés par des accords dont l'aspect formel variait. De plus, il devenait de plus en plus difficile de faire appliquer les règlements d'apprentissage⁵. Ceci était en partie dû aux changements technologiques qui rendaient la période traditionnelle de cinq à sept ans moins nécessaire ou défendable dans les industries où la division du travail se pratiquait de plus en plus (par exemple, dans les métiers de la chaussure et de l'ameublement). Comme aux Etats-Unis à la même époque⁶, il a peut-être été également difficile de faire appliquer les règlements d'apprentissage dans une situation où l'immigration et la mobilité de l'emploi étaient élevées. Dans une économie où les fluctuations cycliques étaient prononcées, pendant les périodes de prospérité économique, les apprentis changeaient d'employeurs pour avoir de plus hauts salaires, et en temps de crise, les employeurs étaient réticents à

4. Pour la meilleure étude historique récente, voir Shields J. (1990), « *Skill Reclaimed: Craft Work, Craft Unions and the Survival of Apprenticeship in New South Wales, 1860-1914* », thèse de doctorat : Université de Sydney.

5. Ibid.
6. Elbaum B. (1991), « The Persistence of Apprenticeship in Britain and its Decline in the United States », dans Gospel H. F. (éd.), *Industrial Training and Technological Innovation*, Routledge : Londres.

embaucher et former des apprentis ou les renvoyait avant le terme de la formation.

Toutefois, l'apprentissage a survécu et prospéré pour un certain nombre de raisons. Le système d'apprentissage convenait au marché des produits et du travail protégé et régulé des employeurs australiens. Dans les métiers de la métallurgie, par exemple, étant donné que la taille du marché des produits était limitée et qu'une grande partie des activités concernait de petites séries, du travail à la tâche ou des réparations, les possibilités de production en grande série étaient restreintes⁷. Ce que demandaient les employeurs, qui avaient souvent un petit nombre d'employés et une faible hiérarchie de cadres, était des compétences générales et adaptables comme celles que produisait le système d'apprentissage. Les entreprises, qui étaient principalement de petite taille, étaient en général incapables de mettre sur pied de forts systèmes de formation sur le marché interne du travail et comptaient sur le marché du travail externe⁸. De plus, les marchés du travail externes sur lesquels opéraient les employeurs australiens n'étaient pas aussi sujets à l'immigration de masse qu'aux Etats-Unis à la fin du dix-neuvième et au début du vingtième siècles. Bien que la mobilité ait été élevée, elle touchait surtout certains marchés urbains du travail relativement concentrés. Dans ces conditions, l'apprentissage pouvait être appliqué et continuait à remplir une fonction économique importante, facilitant l'investissement dans la formation et produisant une offre raisonnable de travailleurs dotés de compétences générales et identifiables.

Un autre soutien important de la formation en apprentissage a été le rôle de l'Etat et le développement du système d'arbitrage. A une époque où le système d'apprentissage était menacé, l'apparition de l'arbitrage obligatoire et d'*awards*⁹ à partir de la fin du dix-neuvième et du début du vingtième siècles ont contribué à rétablir et codifier les règlements d'ap-

prentissage, et à permettre de les imposer légalement aux employeurs. Le système des *awards* en est venu à établir des règles, pour chaque activité principale, concernant les contrats bilatéraux formels, le recrutement, le nombre, les conditions et les salaires des apprentis¹⁰. Ceci s'est produit au niveau régional ou national, et les *awards*, qui liaient sur le plan légal, ont constitué une forme de régulation sur l'ensemble du marché. En même temps, ce système a servi à renforcer les syndicats et a ainsi accentué le soutien institutionnel dont disposait l'apprentissage.

L'Etat a aussi joué un rôle important dans deux autres domaines. D'abord, les plus grands employeurs étaient des institutions fédérales ou d'Etat telles que les chemins de fer ou les services publics. Jouissant d'une situation de monopole ou d'oligopole, et dans un esprit de service public, ils se sont sentis capables et obligés d'embaucher un grand nombre d'apprentis, et ont joué un rôle important dans la formation en apprentissage¹¹. Deuxièmement, à partir du début du vingtième siècle, s'est développé un système solide d'établissements publics d'enseignement technique, où des cours professionnels étaient enseignés, qui étaient fréquentés par un nombre d'apprentis relativement plus important qu'au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. La scolarité était stipulée dans les *awards*, ce qui apportait un soutien supplémentaire à la formation en apprentissage. Encore de nos jours, le système d'Etat d'enseignement technique et de formation continue est particulièrement important et joue un rôle central comme complément à la formation en apprentissage¹².

Toutefois, le système de formation en apprentissage a subi des pressions à divers moments. Pendant les deux guerres mondiales, il a subi la pression de l'intégration de main-d'œuvre non qualifiée, avec la promotion d'apprentis n'ayant pas terminé leur période d'apprentissage et l'utilisation accrue d'apprentis par les employeurs pour un travail productif. Pendant les années de crise de l'entre-deux-guerres, l'apprentissage a subi de nouvelles pressions, beaucoup d'employeurs n'embauchant plus d'apprentis ou les utilisant comme main-d'œuvre bon marché, ne leur donnant

7. Pour les bases sur lesquelles repose cet argument, voir Butlin N. G. (1964), *Investment in Australian Economic Development, 1861-1900*, Cambridge University Press : Cambridge, pp. 201-210 ; Hunter A. (éd.) (1963), *The Economics of Australian Industry*, Melbourne University Press : Melbourne, chapitres 1, 7, 14 et 15 ; Karmel P. H. et Brunt M. (1963), *The Structure of the Australian Economy*, F.W. Cheshire : Melbourne, pp. 89-91 ; Forster C. (1970), « Economies of Scale and Australian Manufacturing », dans Forster C. (éd.), *Australian Economic Development in the Twentieth Century*, Australian Publishing Co : Sydney.

8. Pour un développement de cette idée sur l'importance de la capacité des entreprises vue sous un angle historique, se référer à Sisson K. (1987), *The Management of Collective Bargaining : An International Comparison*, Blackwells : Oxford, et Gospel H. F. (1992), *Markets, Firms, and the Management of Labour in Modern Britain*, Cambridge University Press : Cambridge.

9. *Awards* : Arrêts légalement obligatoires pris par une cour d'arbitrage et de conciliation, qui, le plus souvent, concerne un métier ou une industrie, soit au niveau d'un Etat fédéral, soit à celui d'un Etat central.

10. Macintyre S. et Mitchell R. (1989), *Foundations of Arbitration : The Origins and Effects of State Compulsory Arbitration, 1890-1914*, Oxford University Press : Melbourne, p. 264 ; Shields J., op. cit., chapitre 2.

11. Le secteur public continue jusqu'à nos jours à investir davantage dans la formation et y a consacré 3,2 % des salaires en 1990 alors que le secteur privé n'en a dépensé que 2,2 %. Australian Bureau of Statistics (1991), *Employer Training Expenditure : June to September 1990*, Australian Government Printing Service : Canberra.

12. Murray-Smith G. (1966), « A History of Technical Education in Australia », thèse de doctorat, université de Melbourne ; Committee on Technical and Further Education (1974), *Technical and Further Education in Australia* (Rapport Kangan), Australian Government Printing Service : Canberra ; pour une perspective historique sur l'enseignement technique dans le contexte de la formation en apprentissage, voir Shields J., op. cit., passim.

qu'une formation étroite. Après la Seconde Guerre mondiale, le système d'apprentissage a subi la pression de l'immigration. Avant la guerre, les immigrants provenaient principalement des îles Britanniques, et les artisans anglais pouvaient assez facilement être absorbés par le système australien. Ainsi, le système d'apprentissage n'a pas été submergé comme l'a été la formation en apprentissage américaine à la fin du dix-neuvième et au début du vingtième siècles. Après la guerre, les effets d'une immigration plus élevée et plus diverse ont été contrôlés par le système des *awards* et le *Tradesmen's Rights Regulation Act* (Loi de réglementation des droits des travailleurs qualifiés) de 1946. Cette loi réglait l'intégration dans les rangs des travailleurs qualifiés de la main-d'œuvre non qualifiée employée en temps de guerre et fut utilisée plus tard pour tester les compétences manuelles des immigrants. Cela montra aussi le soutien que l'Etat était prêt à donner ¹³.

Pendant la première moitié du vingtième siècle, il y eut, bien sûr, des changements dans le système de formation en apprentissage : la période de formation fut petit à petit réduite de sept à cinq, quatre ou même trois ans, et la scolarité de jour dans un établissement d'enseignement technique est devenue plus courante. Les contestations périodiques de la formation en apprentissage augmentèrent à partir de 1960. Les principales critiques étaient que les apprentissages étaient exclusifs puisqu'ils étaient principalement restreints aux jeunes gens de sexe masculin dans certains métiers ; ils impliquaient de longues périodes inutiles d'apprentissage et une perte de temps ; ils donnaient parfois une formation étroite qui n'était pas adaptée aux besoins changeants de l'industrie ; et ils perpétuaient les démarcations entre les métiers. Au cours des années soixante-dix, certaines de ces critiques ont commencé à déboucher sur des actions, bien que lentement et de manière fragmentée. Certains efforts ont été faits pour améliorer l'accès aux apprentissages. On a tenté de remplacer les durées d'apprentissage par une formation modulaire basée sur des normes. Des réformes ont été introduites pour formaliser et améliorer la formation hors du lieu de travail dans les établissements d'enseignement technique et de formation continue ¹⁴. Les tentatives plus récentes pour réformer et étendre la formation en apprentissage seront évoquées ci-dessous.

13. Curtain R. (1987), « Skill Formation and the Enterprise », *Labour and Industry*, 1. Pour l'exemple de la métallurgie, voir Sheridan T. (1975), *Mindful Militants*, Cambridge University Press : Melbourne.

14. Voir, par exemple, Industrial Commission of New South Wales (1968), *The Apprenticeship System in New South Wales*, (Rapport Beattie), New South Wales Government Printer : Sydney ; Committee of Inquiry into Labour Market Training (1974) *Australian Labour Market Training* (Rapport Cochrane), Australian Government Printing Service : Canberra.

Dans l'ensemble, donc, le système d'apprentissage a survécu et en grande partie prospéré. Cela est dû au fait qu'en dépit de certains défauts de ce système, il a continué à remplir une fonction économique importante pour les employeurs et qu'il a été fortement soutenu par le système des *awards* et les syndicats.

APERÇU HISTORIQUE

Les principales sources d'information sur les nombres récents d'apprentis sont les autorités de formation des Etats et des territoires d'Australie et les archives du *Commonwealth Department of Employment, Education and Training for the Vocational Education, Employment and Training Advisory Committee* (Comité consultatif chargé de l'emploi et de la formation professionnelle au ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'Etat fédéral). Ces chiffres sont issus des déclarations des employeurs et sous-estiment probablement un peu le nombre total d'apprentis ¹⁵. En outre, l'*Australian Bureau of Statistics* (Institut australien des statistiques) a produit des estimations du nombre d'apprentis depuis 1988 à partir d'une enquête auprès des ménages. Ces chiffres se basent sur des auto-descriptions et peuvent avoir tendance à surestimer le nombre d'apprentis. Cet article utilise principalement les données en séries temporelles du *Vocational Education, Employment and Training Advisory Committee*. Signalons également que les données utilisées couvrent à la fois les hommes et les femmes. Si l'on présentait seulement les données concernant les apprentis de sexe masculin, les pourcentages seraient plus élevés, mais les tendances dont nous rendons compte dans cet article ne seraient pas très différentes.

En 1990, à peu près 23 % de tous les employés de 15 à 19 ans en Australie effectuaient un apprentissage. En comparaison avec le reste du monde ce pourcentage est élevé et n'est dépassé que par le groupe des pays de langue allemande ou apparentée (Allemagne, Autriche, Suisse et Danemark) où l'apprentissage couvre également un éventail plus large de catégories professionnelles ¹⁶. Si l'industrie manufacturière est prise à part, au milieu des années quatre-vingt l'Australie avait une proportion légèrement plus

15. Pour des détails, voir l'annexe 3 dans plusieurs *Apprenticeship Statistics* (1990, 1991 et 1993), rassemblées par le Department of Employment, Education and Training for the Vocational Education, Employment and Training Advisory Council, Australian Government Printing Service : Canberra.

16. Australian Bureau of Statistics (1990), *Transition from Education to Work*, Australian Government Printing Service, catalogue number 6353.0 : Canberra ; *Report of the Commonwealth/State Working Group on Skills Shortages and Skills Formation* (octobre 1986), présenté à la Conference of Commonwealth and State Labour Ministers (Conférence des ministres du travail de la fédération et des états).

élevée d'apprentis dans les métiers manuels (10,6 % de tous les employés de l'industrie manufacturière par rapport à 10,1 % en Allemagne de l'Ouest) 17. La formation en apprentissage est certainement plus forte et les embauches d'apprentis se sont davantage maintenues en Australie que dans d'autres pays anglophones. A la fin des années quatre-vingt, les apprentis représentaient plus de 2 % de l'emploi total en Australie, moins de 1,5 % au Royaume-Uni où le système d'apprentissage a décliné au cours des vingt dernières années, et moins de 0,25 % aux Etats-Unis où il survit principalement dans certains secteurs de l'industrie du bâtiment et dans de grandes usines syndicalisées de l'industrie manufacturière 18. Dans la métallurgie, à la fin des années quatre-vingt, les apprentis représentaient 6,7 % de l'emploi en Australie par rapport à 1,8 % en Grande-Bretagne et à peu près 0,5 % aux Etats-Unis 19.

Le graphique 1 montre le nombre total d'apprentis commençant, finissant ou effectuant (c'est-à-dire actifs ou en formation à tout moment de la période considérée) leur apprentissage pour tout le pays à partir du milieu des années soixante. Avant cette date, il y a peu de statistiques, mais si l'on se base sur les données concernant les inscriptions en Nouvelle-Galles du Sud, il semblerait que le nombre des apprentis a baissé pendant les années 1930, a repris pendant la Seconde Guerre mondiale, et a par la suite augmenté jusqu'au milieu des années soixante 20. A partir de ce moment-là, on peut voir que les nombres et les pourcentages d'apprentis ont fluctué selon le cycle

économique mais avec une légère tendance à la hausse, du moins jusqu'au début des années quatre-vingt.

Les graphiques ci-après donnent des statistiques, sur la même période de temps, pour les deux principaux secteurs de formation en apprentissage, à savoir la métallurgie et le bâtiment. On voit ici encore que les nombres et les pourcentages fluctuent avec le cycle économique. Le graphique 2 montre que dans le cas de la métallurgie, il y a eu une augmentation du nombre d'apprentis jusqu'au début des années quatre-vingt, mais une chute importante par la suite, notamment en ce qui concerne le nombre et le pourcentage d'apprentissages actifs. Après cela, à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, le pourcentage d'apprentis est à nouveau remonté. Dans le cas du bâtiment, qui avait traditionnellement une proportion inférieure d'apprentis, on peut voir sur le graphique 3 que les nombres ont fluctué selon le cycle économique et ont chuté davantage que ceux de la métallurgie lors de la récession du début des années quatre-vingt-dix. Dans l'ensemble, cependant, le nombre d'apprentis s'est probablement mieux maintenu dans le bâtiment que dans la métallurgie. Les apprentissages ont également mieux résisté dans les secteurs de l'électricité, des véhicules, de l'imprimerie, de l'alimentation et dans d'autres activités diverses. Le pourcentage de femmes en apprentissage, dont la grande majorité sont dans la coiffure, a légèrement augmenté par rapport au nombre des apprentis de sexe masculin, passant par exemple en Nouvelle-Galles du Sud de 6,4 % du chiffre pris en compte en 1980 à 10 % en 1990 21.

17. Rapporté dans Sweet R. (1990), « A Brief Look at Some Empirical Issues Associated with the Youth Labour Market », Australian National University, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper Number 243, p. 12. : Canberra.

18. On peut se procurer les chiffres australiens au Department of Employment Education and Training, *Apprenticeship Statistics*, Australian Government Printing Service : Canberra. Les chiffres britanniques peuvent être obtenus du *Labour Force Survey*, Department of Employment (ministère de l'Emploi), Londres. Elbaum donne les chiffres américains. L'apprentissage est plus étendu en Allemagne, en Autriche et en Suisse où il représente à peu près 5 % de la population active, et entre un tiers et la moitié des jeunes de 15 à 18 ans. Elbaum B., op. cit., p. 194. Reubens B. G. (1980), *Apprenticeship in Foreign Countries*, US Department of Labor (ministère de l'Emploi des Etats-Unis), Employment and Training Administration, Research and Development Monograph 77 : Washington D.C. Pour le déclin récent en Grande-Bretagne, voir Gospel H. F. (1993), « The Decline of Apprenticeship Training in Britain », ronéo.

19. Pour l'Australie et le Royaume-Uni, voir les sources ci-dessus. Pour les Etats-Unis, on a fait un calcul approximatif en se basant sur des données de 1979 et 1991 fournies à l'auteur par le ministère du Travail des Etats-Unis.

20. Les entrées en apprentissage ont baissé de plus de 50 % au début des années 1930. Elles ont repris à partir du milieu des années 1930 et, à nouveau, lors de la Seconde Guerre mondiale. A partir de 1950, il y a eu une augmentation plus ou moins régulière des inscriptions en Nouvelle-Galles du Sud jusqu'au début des séries temporelles du Vocational Education, Employment, and Training Advisory Committee. Les données que possède l'auteur pour la Nouvelle-Galles du Sud ont été obtenues dans les *Official Year Books*.

Ces statistiques semblent montrer que le système d'apprentissage a survécu relativement bien, mais qu'il a subi des pressions dans l'important secteur de la métallurgie au cours des années quatre-vingt. Ceci conduit à se demander, du moins pour les métiers de la métallurgie, s'il s'agit d'une baisse cyclique ou du début d'une chute à long terme qui pourrait annoncer la fin de la formation en apprentissage en général dans l'industrie manufacturière.

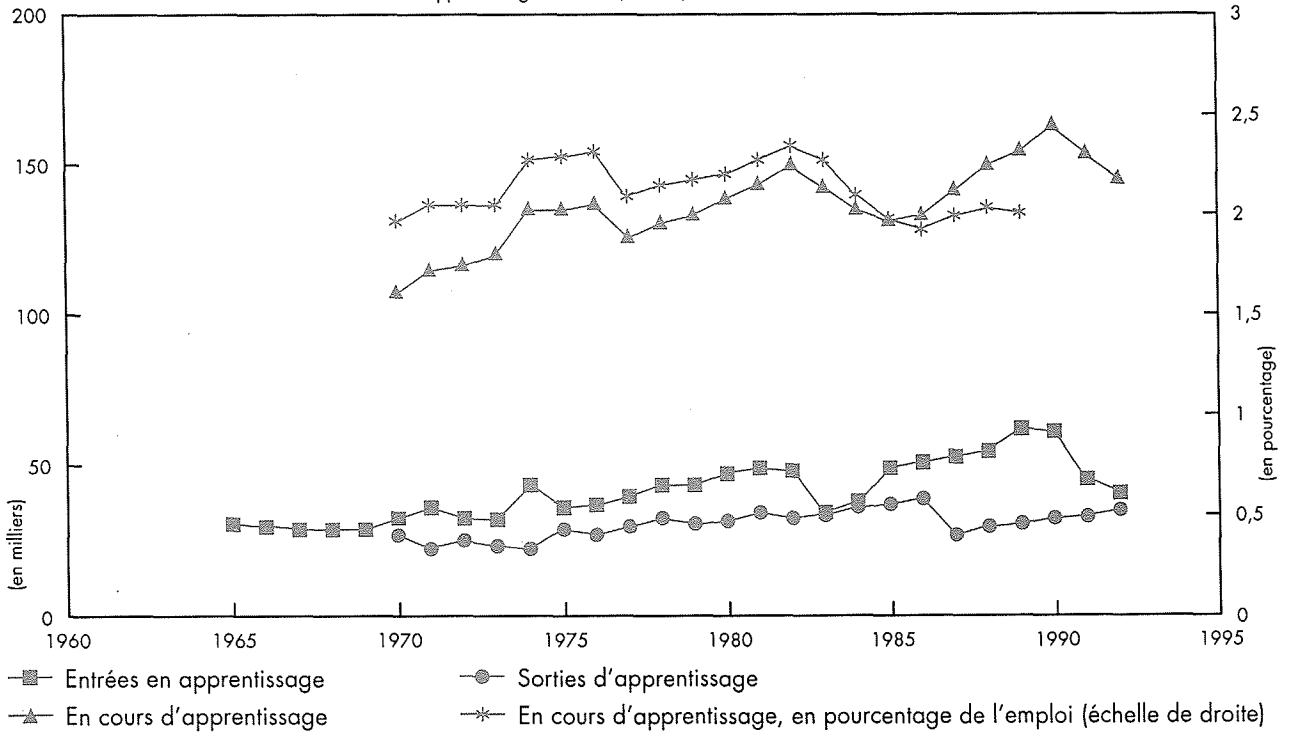
SURVIE ET AVENIR DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE

Pourquoi la formation en apprentissage a-t-elle survécu relativement fortement en Australie ? Est-elle aujourd'hui

21. Entrevue avec Morgan C., Department of Industrial Relations, Employment, Training, and Further Education, Sydney, août 1992.

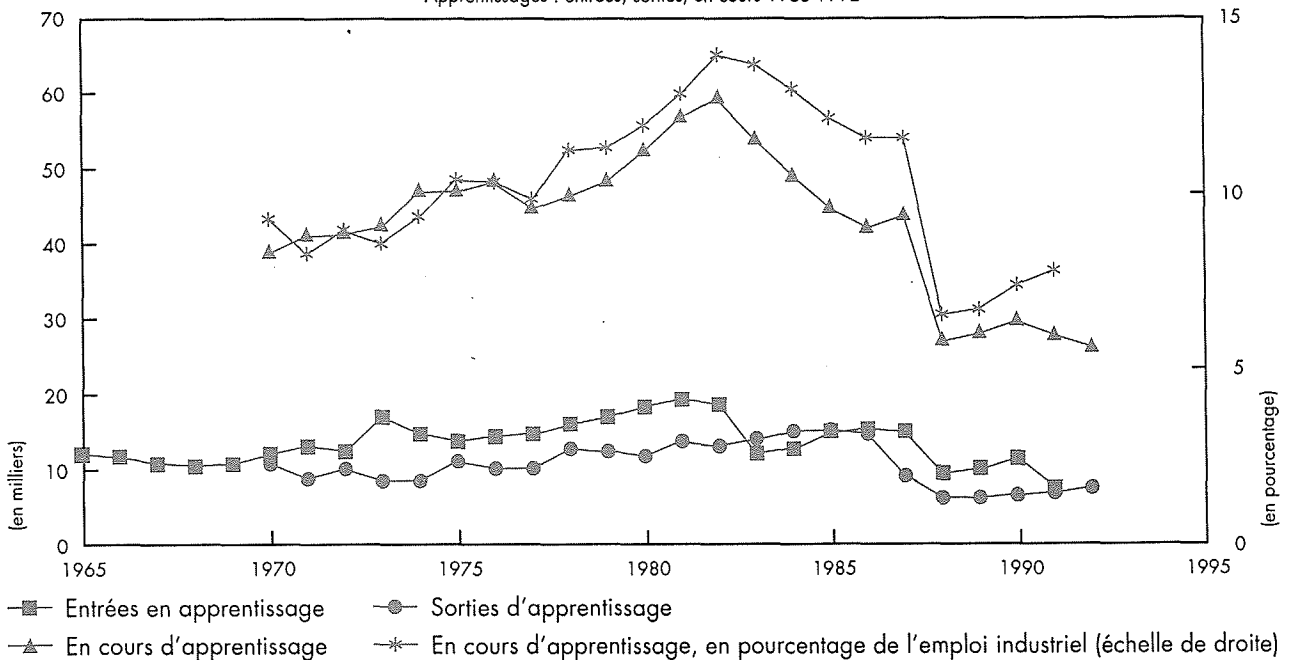
Graphique 1
Nombre total d'apprentis en Australie

Apprentissages : entrées, sorties, en cours 1965-1992



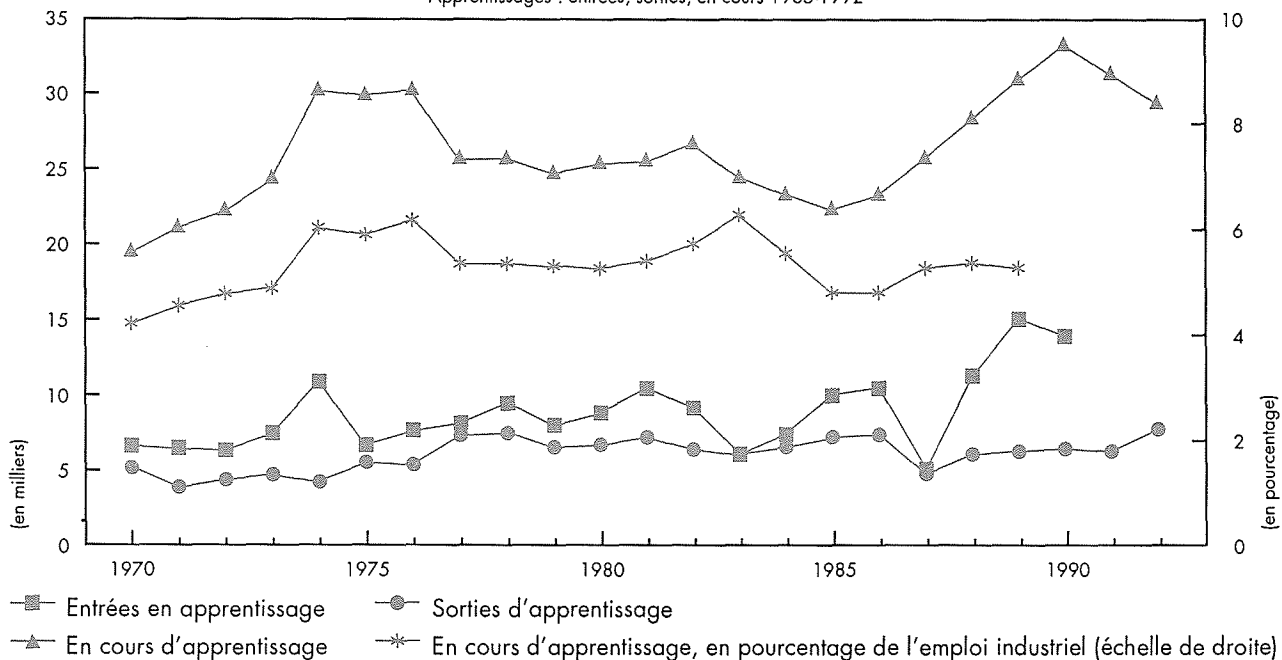
Graphique 2
Apprentis dans la métallurgie

Apprentissages : entrées, sorties, en cours 1965-1992



Graphique 3 Apprentis dans le bâtiment

Apprentissages : entrées, sorties, en cours 1965-1992



d'hui entrée dans une période de déclin à long terme dans les secteurs de la métallurgie et de l'industrie manufacturière ? Enfin, quelle évaluation peut-on brièvement faire d'autres méthodes de formation des compétences ?

Pour ce qui concerne la survie de la formation en apprentissage, comme cela a été suggéré précédemment, certaines comparaisons intéressantes peuvent être établies avec les Etats-Unis et la Grande-Bretagne. Aux Etats-Unis (en dehors de certains secteurs de l'industrie du bâtiment), la formation en apprentissage traditionnelle de type professionnel a en grande partie disparu avant la Première Guerre mondiale et a été remplacée par divers types de formation en entreprise. Elbaum (op. cit., note 6) l'explique par l'incapacité de faire appliquer les règlements d'apprentissage dans un environnement économique empreint de l'esprit pionnier américain, où la main-d'œuvre était très mobile, où les apprentis pouvaient se procurer d'autres emplois et où les règlements d'apprentissage ne pouvaient pas être facilement appliqués²². En Grande-Bretagne, au contraire, l'apprentissage a survécu plus longtemps (bien après la Seconde Guerre mondiale) parce qu'on pouvait le faire appliquer et qu'il apportait de réels avantages

aux employeurs. Au cours des vingt dernières années, toutefois, l'apprentissage a aussi connu un déclin en Grande-Bretagne, les employeurs s'orientant vers d'autres dispositifs des marchés internes et externes et les gouvernements introduisant d'autres systèmes de formation²³.

L'apprentissage a survécu en Australie parce qu'il a largement contribué à remplir les exigences des entreprises. Cela a été le cas dans les métiers du bâtiment et apparentés où l'apprentissage a constitué une source collective de formation des compétences offrant des qualifications reconnues aux entreprises de toutes tailles. Dans l'industrie manufacturière, l'apprentissage a aussi correspondu aux conditions dans lesquelles se trouvaient beaucoup d'employeurs. Fonctionnant sur des marchés des produits relativement protégés dont la majorité des activités concernait de petits lots, des modifications, des réparations et de l'entretien²⁴, les entreprises australiennes ont eu besoin d'un nombre relativement important de travailleurs dotés de qualifications générales. Elles ont pu les obtenir du système d'apprentissage et des marchés du travail liés à des métiers particuliers qui fonctionnent encore largement.

23. Voir Gospel H. F., « *The Decline of Apprenticeship Training in Britain* ».

24. Voir note 7.

22. Elbaum B., op. cit.

Jusqu'à récemment, il y a eu peu d'incitations à contourner l'institution de l'apprentissage et le marché externe, et à établir d'autres dispositifs sur le marché du travail interne.

Les soutiens institutionnels à la formation en apprentissage, sous la forme du système des *awards* et de syndicats puissants, ont aussi gardé une importance cruciale. En ce qui concerne l'évolution récente, à partir du début des années quatre-vingt, les gouvernements travaillistes, les employeurs et les syndicats ont poursuivi des politiques de type tripartite et corporatiste qui ont largement contribué à préserver le système traditionnel d'apprentissage tout en le complétant de diverses manières. Dans le cadre de la restructuration des *awards* et des négociations au niveau des entreprises, les salaires et les conditions de beaucoup d'industries et d'entreprises ont été repensés pour pouvoir correspondre à de plus larges catégories d'emplois et pour encourager à la polyvalence à l'intérieur de ces catégories. Le but de la restructuration des *awards* a aussi été de créer de nouvelles voies de carrière professionnelle et des structures de salaires correspondantes. Dans certains cas, cela a été accompli par les *awards* et les négociations au sein des entreprises, et, là où cela s'est produit, cela pourrait bien encourager un renforcement des marchés du travail internes et des dispositifs correspondants de formation en entreprise. Dans d'autres situations, notamment dans les métiers de la métallurgie, la restructuration des *awards* s'est produite au niveau de l'industrie. Dans ce cas, comme dans les autres, l'apprentissage demeure partie intégrante des *awards* et des accords restructurés, et une réforme de la formation en apprentissage se fait simultanément pour permettre un accès plus facile et la polyvalence²⁵. Ainsi, la réforme de l'apprentissage a suivi une réforme plus large des relations sociales et a impliqué les syndicats d'une manière que n'ont pas connue les Etats-Unis depuis plusieurs décennies et l'Angleterre depuis dix ans.

Des différences intéressantes apparaissent aussi entre les récentes interventions gouvernementales sur la formation en Australie et en Grande-Bretagne dont l'effet a été de soutenir l'apprentissage dans le premier de ces pays et de le saper à la base dans le deuxième. Trois ensembles d'interventions sont pertinents à notre propos.

D'abord, avec la hausse du chômage dans les années quatre-vingt, les gouvernements des deux

pays ont introduit des programmes pour lutter contre le chômage des jeunes et leur apporter une formation. Les principaux programmes ont été le *Youth Training Scheme* (YTS, Programme de formation de la jeunesse) en Grande-Bretagne, et l'*Australian Traineeship Scheme* (ATS, Programme de formation australien) en Australie, ce dernier s'inspirant en partie du premier. Toutefois, cette formation financée par l'Etat a différé considérablement entre les deux pays. En Grande-Bretagne, l'YTS a été la principale approche et a constitué un programme massif qui convenait davantage au gouvernement conservateur qu'un apprentissage selon lui dominé par les syndicats. Le résultat final étant que l'YTS a pris la place de la formation en apprentissage et l'a sapée à la base²⁶. L'ATS, au contraire, n'a pas été une mesure isolée. Il est bien plus restreint dans son étendue, prenant la forme d'une relation salariale avec l'employeur et non d'une indemnité de l'Etat, et fonctionne principalement dans les domaines où la formation en apprentissage n'a jamais existé, tels que les emplois de bureau destinés aux femmes²⁷. Les gouvernements australiens ont subventionné les apprentissages tout en ne les traitant pas à part comme méthode de formation des jeunes²⁸.

Deuxièmement, les deux pays ont commencé à créer un système national de qualifications professionnelles. Ceci entraîne l'établissement d'un cadre de compétences professionnelles et de voies de carrière basé sur des critères de réussite plutôt que sur une durée de temps d'apprentissage à accomplir. Mais en Australie, contrairement à la Grande-Bretagne, les syndicats y sont étroitement impliqués et les organismes représentatifs de l'industrie, suivant les recommandations du rapport Carmichael, incluent les apprentissages dans leurs systèmes²⁹.

Troisièmement, en Grande-Bretagne dans les années quatre-vingt, dans un esprit de déréglementation, le gouvernement conservateur a aboli les bureaux de formation mixtes et les contributions prélevées chez les

26. Gospel H. F., « *The Decline of Apprenticeship Training in Britain* ».

27. *Committee of Inquiry into Labour Market Programmes* (Rapport Kirby, 1985), Australian Government Printing Service : Canberra. Department of Employment, Education and Training (ministère de l'Emploi et de la Formation (1993), *Australian Traineeship System : Interim Report of the Longitudinal Survey of Former Trainees, Evaluation and Monitoring Branch Report 3/91*, Department of Employment, Education and Training : Canberra.

28. Le principal programme de soutien à l'apprentissage financé par le gouvernement fédéral a été le *Commonwealth Rebate for Apprenticeship Full-Time Training*. Le gouvernement fédéral et celui des Etats ont aussi financé d'autres mesures spéciales pour soutenir la formation en apprentissage.

29. Employment and Skills Formation Council, *The Australian Vocational Certificate Training System*, (Rapport Carmichael, 1992), National Board of Employment, Education and Training (Bureau national de l'Emploi et de la Formation) : Canberra.

25. Metal Trades Industry Association (1989), « *Submission to Employment and Skills Formation Council. Re the Discussion Paper Industry Training in Australia : The Need for Change* », : Sydney.

employeurs qui ne formaient pas les jeunes et cherchaient à réduire leurs salaires. En même temps, dans un esprit de re-réglementation, ils ont remplacé les bureaux de formation par les *Training and Enterprise Councils* (Comités de formation et d'entreprise) volontaires dirigés par des employeurs, et ont contraint les jeunes à se former. En Australie, les apprentissages ont continué à être administrés par des organismes tripartites, et les interventions du gouvernement ont été plus directives de nature. Les gouvernements travaillistes sont intervenus pour subventionner la formation des employés des entreprises (y compris les apprentis), pour renforcer le système d'enseignement technique et de formation continue au niveau national, et pour introduire le *Training Guarantee Act* (Loi sur la garantie de la formation) qui oblige les employeurs à dépenser 1,5 % de la masse salariale de leur entreprise pour la formation (qui peut inclure la formation en apprentissage) ³⁰.

Toutefois, les chiffres présentés ci-dessus pour le secteur de la métallurgie poussent à se demander si le système d'apprentissage de cette industrie en particulier et de l'industrie manufacturière en général est entré dans une période de déclin à long terme. Un certain nombre de facteurs peuvent contribuer à un tel déclin. Du côté de l'offre, il se pourrait que les jeunes, qui restent plus longtemps à l'école, soient moins désireux d'entreprendre un apprentissage traditionnel dans le secteur manufacturier, surtout si les perspectives de formation continue et d'évolution de carrière sont limitées. Du côté de la demande, il se pourrait que les employeurs soient devenus plus réticents à payer les taux de salaire des apprentis. Bien que ceux-ci aient été exceptionnellement élevés pendant la plus grande partie de la période d'après-guerre ³¹, ils sont peut-être devenus plus gênants dans les années soixante-dix ³², où la concurrence s'est intensifiée sur le marché des produits, et surtout à partir des années quatre-vingt, où sont apparues de nouvelles sources d'offres, dont des travailleurs qualifiés sans emploi. Lorsque les entreprises peuvent trouver de la main-d'œuvre qualifiée sur le marché externe, elles ont tendance à court terme à négliger la formation en apprentissage. A plus long terme, du fait des réformes des droits de douane, de l'intensification de la concurrence sur le marché des produits et de la flexibilité des technologies de production

modernes, les employeurs éprouvent peut-être de plus en plus le besoin d'adopter des stratégies de formation plus rentables, visant à la polyvalence et adaptées aux besoins de leurs entreprises. Les employeurs du secteur public (qui ont toujours fortement soutenu la formation en apprentissage) prendront peut-être moins d'apprentis dans l'avenir lorsqu'elles seront privatisées et deviendront plus commerciales. Les grandes entreprises en particulier, dans le secteur public comme dans le privé, chercheront peut-être à former et promouvoir leur main-d'œuvre à l'intérieur de leurs propres marchés du travail internes ³³. En outre, l'évolution vers un système d'*awards* plus souple et davantage de négociations au sein des entreprises peut constituer une menace pour l'un des principaux soutiens institutionnels de la formation en apprentissage et encourager à ce que l'apport de cette formation se fasse davantage sur le marché du travail interne.

Le programme de réforme de la formation qui apparaît ³⁴, sous l'impulsion du gouvernement fédéral et avec le soutien de beaucoup de syndicats et d'employeurs, pourrait aussi involontairement menacer l'apprentissage dans toute l'industrie. Ce programme de réforme, basé sur des propositions visant à un système national de compétences et d'accréditation, propose un accès plus ouvert à une formation polyvalente et un nouveau *Australian Vocational Certificate* (Certificat professionnel australien) qui fera partie du nouveau *Australian Standards Framework* (Cadre de normes en Australie) que le *National Training Board* (Bureau national de formation) ³⁵ est en train d'établir. La proposition associée de fusionner les apprentissages et l'ATS dans le nouveau système de formation pour les certificats professionnels et d'étendre le financement de l'Etat, particulièrement à la formation hors du lieu de travail, pourrait changer fondamentalement la nature de l'apprentissage traditionnel en affaiblissant la formation des compétences sur le tas et en faisant évoluer l'Australie vers un système s'appuyant davantage sur le gouvernement. L'accent mis sur les compétences n'implique pas qu'elles se substitueront au savoir-faire traditionnel dû à l'expérience, mais si les compétences sont définies

30. Le *Training Guarantee Act* n'a pas encore été évalué comme il convient, mais il faut admettre qu'il ne semble pas avoir eu beaucoup d'effet sur la formation en apprentissage.

31. Industrial Commission of New South Wales (Rapport Beattie), op. cit.

32. Sherer P. A., « Apprenticeship Training and its Effects on the Labour Market », dans Bourd C. E., Gregory R. G. et Gruen F. H. (1981), *Youth Employment, Education and Training*, Centre for Economic Policy Research, Australian National University : Canberra, pp. 5.8-5.15.

33. Curtain R., op. cit. ; Curtain R. (novembre 1988), « Skill Formation in Manufacturing : Obstacles and Opportunities », *Human Resource Management Australia*.

34. Pour une critique récente, voir Smith A. (1993), « Australian Training and Development in 1992 », *Asia-Pacific Journal of Human Resources*, 31, 2.

35. Voir Australian Education Council, *Young People's Participation in Post-Compulsory Education and Training* (Rapport Finn, 1991), Australian Government Publishing Service : Canberra ; *The Australian Vocational Certificate Training System* (Rapport Carmichael, 1992), National Board of Employment, Education and Training : Canberra ; Australian Education Council, *Putting General Education Together* (Rapport Mayer, 1992), Australian Government Publishing Service : Canberra.

de façon étroite et acquises davantage hors du lieu de travail, il se pourrait qu'elles ébranlent la base de compétences générales des meilleurs apprentissages traditionnels.

Par ailleurs, des forces œuvrent à la survie de la formation en apprentissage et, comme nous l'avons déjà vu, le nombre total d'apprentis s'est assez bien maintenu au cours des dernières années. Du côté de l'offre, rien ne prouve véritablement que les bons apprentissages attirent moins les jeunes. Le cas de l'Allemagne laisserait entendre que de plus hauts niveaux d'acquisition des connaissances ne se substituent pas forcément au système d'apprentissage mais peuvent lui donner une meilleure base. De plus, l'application des propositions Carmichael reliera les apprentissages réformés au système national de qualifications professionnelles. La création de voies de carrière et de possibilités de formation continue dans le cadre du système de certificats professionnels australiens pourrait donc garantir ou améliorer l'attrait que l'apprentissage exerce sur les jeunes³⁶. Du côté de la demande, on pourrait dire que l'industrie manufacturière exige maintenant encore plus de souplesse sur le plan de la production et est encore souvent basée sur d'importants réajustements d'installations importées et sur leur entretien à l'intérieur de l'entreprise, ce qui nécessite les compétences générales que peut produire la formation en apprentissage réformée. Il est vrai que le changement technologique abat peut-être les barrières entre les différents métiers et crée une demande de main-d'œuvre plus flexible. Toutefois, un système d'apprentissage basé sur l'emploi, réformé selon les lignes de la restructuration des *awards* et de la polyvalence, et offrant une perspective de souplesse dans l'évolution de la carrière, pourrait être susceptible d'apporter des compétences pour des systèmes de production basés sur une spécialisation flexible. En outre, la majorité des entreprises n'ont pas encore établi de très forts marchés internes du travail qui pourraient remplacer les marchés liés à une activité professionnelle³⁷. Finalement, si la restructuration des *awards* et la négociation au sein des entreprises continuent à prévoir des règles de base pour l'apprentissage couvrant la plupart des

employeurs d'une activité ou d'une industrie, cela devrait limiter le nombre d'entreprises qui profitent du système sans en payer le prix et maintenir un soutien important à la formation en apprentissage. De même, l'établissement d'un « salaire de formation », à déterminer par les employeurs et les syndicats, et bénéficiant du financement du gouvernement pour la formation hors du lieu de travail, va vraisemblablement soutenir la formation en apprentissage.

Une évaluation d'autres méthodes de formation devrait laisser entendre aux diverses parties industrielles et politiques que la formation en apprentissage a encore un rôle important à jouer dans la formation des compétences. Lors de cette évaluation, il est utile de revenir à notre typologie initiale des méthodes de formation des compétences.

Une évolution s'orientant vers un système de formation davantage basé sur le libre marché, comme en sont partisans certains employeurs, pourrait avoir certains avantages en termes d'une plus grande réaction aux forces du marché et d'une plus grande mobilité entre les entreprises. Ceci peut rendre la formation des compétences plus adaptée aux besoins de l'industrie et encourager une répartition plus efficace à l'intérieur de l'économie. Toutefois, l'échec du marché peut signifier une approche à court terme à la formation et encourager à profiter du système. Mais lorsque surviendront des périodes de redressement économique, cela signifiera des pénuries de compétences, le recrutement de main-d'œuvre chez les concurrents et une enchère au niveau des salaires. C'est ce qui s'est produit en Grande-Bretagne dans les années quatre-vingt lorsque ce pays s'est acheminé vers un système davantage basé sur le marché.

Une évolution s'orientant vers l'apport de la formation sur le marché du travail interne présente plus d'avantages dans la mesure où l'on peut dire que, du point de vue du capital humain, les entreprises qui peuvent et tendent à poursuivre une telle stratégie seraient davantage prêtes à investir dans la formation des compétences parce que leur investissement aurait plus de chances d'être rentable. Sous un tel régime, les dispositifs de formation peuvent être intégrés dans la stratégie globale de l'entreprise en ce qui concerne ses ressources humaines. La formation initiale des jeunes travailleurs et la formation continue des travailleurs adultes peuvent avoir de meilleurs liens dans le cadre du marché du travail interne d'une entreprise. Ce type de formation internalisé peut à son tour mieux convenir aux systèmes de production plus flexibles qui sont nécessaires dans l'industrie moderne. Cela a été le modèle dans les marchés du travail internes des travailleurs salariés au Japon où ce type de formation est généralement considéré comme une

36. Les profils âges-salaires sont moins marqués en Australie qu'aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, bien que cela n'ait pas semblé décourager de s'engager dans un apprentissage. Brown W., Hayles J., Hughes B., Rowe L. (juillet 1980), « Occupational Pay Structures under Different Wage-Fixing Arrangements : A comparison of Intra-Occupational Pay Dispersion in Australia, Great Britain, and the United States », *British Journal of Industrial Relations*, 18, 2. ; Daly A. (1990), « An International Comparison of Relative Earnings in Australia, Great Britain, and the United States », thèse de doctorat, Australian National University : Canberra.

37. Curtain R. (novembre 1990), « Skill Formation and the Enterprise » et « Internal Versus External Labour Markets : Choosing an Appropriate Enterprise Skill Formation Strategy », *Business Council Bulletin*.

source de force³⁸. Toutefois, les systèmes internalisés excluent par définition les éléments étrangers et peuvent conduire à une formation dans des compétences étroites et propres à l'entreprise. C'est ce qu'ont connu beaucoup de marchés du travail internes de l'industrie américaine. En outre, lorsque l'apport de formation du marché du travail interne est insuffisant, comme c'est le cas en Australie³⁹, il se peut qu'il ne crée que des îlots de hautes compétences dans un océan de basses compétences et il n'a vraisemblablement pas un effet salutaire sur les niveaux généraux de formation dans l'économie.

L'évolution vers un plus grand apport de la formation par l'Etat a beaucoup de mérites. Lorsqu'il y a échec des marchés du travail interne et externe, l'intervention de l'Etat se justifie fortement. A cet égard, on peut faire l'éloge de l'ATS, du soutien fédéral plus important de l'enseignement technique et de la formation continue, des contraintes imposées aux employeurs dans le cadre du *Training Guarantee Act*, et des propositions Carmichael pour un certificat professionnel australien et pour davantage de souplesse dans la formation et l'évolution des carrières. L'apport de formation par l'Etat peut améliorer l'accès à la formation et la mettre au programme des entreprises qui la négligeaient auparavant. Toutefois, il faut admettre que l'ATS est limité dans son étendue et le *Training Guarantee Act* dans son impact. La création d'un système national de qualifications professionnelles doit encore prouver qu'il peut créer un ensemble de qualifications transférables et ouvrir des possibilités de carrière, et qu'il ne s'agit pas seulement d'une obligation bureaucratique à se conformer à des normes qui pourraient s'avérer étroites et non liées à une expérience sur le tas. Il est certain que l'Australie a un long chemin à parcourir avant d'avoir un système complet de formation professionnelle basé sur l'Etat.

Dans ces circonstances, la formation en apprentissage a tout de même beaucoup de mérites. Il est vrai que, bien qu'elle ait petit à petit été réformée au cours des dix dernières années, elle a aussi des inconvénients : elle est encore limitée à certaines acti-

vités et exclut largement les femmes et les travailleurs plus âgés ; elle perpétue peut-être encore l'idée que la formation s'effectue au début de la vie active et une fois pour toutes ; et il se peut qu'elle maintienne des démarcations dans l'industrie. Par ailleurs, c'est un système de formation des compétences basé sur le travail qui permet aux employeurs, dans l'ensemble d'une activité ou d'une industrie, d'investir dans des employés qui sont potentiellement mobiles. Si on le dote des soutiens institutionnels et des normes qui conviennent, il peut assurer une formation dans des compétences larges et par un large éventail d'employeurs, que l'on serait moins susceptible d'obtenir dans le cadre d'un système basé sur un marché du travail interne. Si la formation en apprentissage est davantage ouverte aux travailleurs plus âgés et n'est pas seulement donnée au début de la vie active, elle peut devenir partie intégrante de la formation continue et de l'évolution de la carrière. Là où le système a survécu, il devrait être conservé et même développé. Lors du processus actuel de réforme du système de formation, ce serait dommage de jeter le bébé avec l'eau du bain.

* *
*

La formation en apprentissage en tant que principale méthode formelle de formation des compétences pour les travailleurs manuels a une longue tradition en Australie et s'est maintenue jusqu'à nos jours. Elle a certainement survécu plus longtemps et est demeurée plus intacte que dans d'autres pays anglophones tels que les Etats-Unis ou la Grande-Bretagne, bien qu'elle n'ait ni la force ni l'étendue de celle des pays de langue allemande où la formation en apprentissage est généralement considérée comme une source d'avantages concurrentiels. Elle a survécu en Australie parce qu'elle convient à la majorité des employeurs. Par ailleurs, le système des *awards*, les syndicats et l'Etat lui ont apporté un fort soutien institutionnel. Elle a été réformée petit à petit au cours des années, et elle doit maintenant répondre à de nouveaux défis comme l'Australie s'achemine vers un système de formation plus composite. Toutefois, le système demeure vigoureux et a encore beaucoup de mérites.

Howard F. Gospel
Université d'Oxford

Traduit de l'anglais par Régine Michel

38. Dore R. et Sako M. (1989), *How the Japanese Learn to Work*, Routledge : Londres ; Fruin M. (1992), *The Japanese Enterprise System : Competitive Strategies and Cooperative Structures*, Oxford University Press : Oxford.

39. Curtain R., « Skill Formation in the Enterprise » et « Internal Versus External Labour Markets ».