

## L'évolution de la formation en apprentissage

### Une comparaison anglo-saxonne

par Howard F. Gospel <sup>1</sup>

*La Grande-Bretagne, les États-Unis et l'Australie avaient à l'origine le même système d'apprentissage. Pourtant celui-ci a évolué de façon très différente dans les trois pays. Plus que les variables de marché, tel le coût des apprentis, ce sont les facteurs institutionnels qui semblent être à l'origine de ces divergences.*

Cet article étudie la formation des cols bleus dans trois pays anglophones choisis à cause de l'origine commune de leurs systèmes de formation. Il met l'accent sur la formation en apprentissage parce que c'était jadis la principale méthode formelle de formation pour les qualifications manuelles dans chacun de ces trois pays. Toutefois, l'apprentissage y a eu des parcours très différents : il a très tôt connu un déclin aux États-Unis dans la plupart des secteurs de l'économie ; il est demeuré intact en Grande-Bretagne bien après la Seconde Guerre mondiale, mais a périclité au cours des dernières années ; et il a survécu avec relativement de vigueur en Australie jusqu'à nos jours, bien qu'il subisse actuellement quelques pressions. L'expérience de ces pays contraste avec les pays de langue allemande où les systèmes d'apprentissage ont pris de l'ampleur et demeurent très forts jusqu'à maintenant. Cet article examine les raisons

des évolutions divergentes de ce type de formation et s'interroge sur les conséquences.

L'apprentissage est défini ici comme une méthode d'emploi et de formation sur le tas qui entraîne un ensemble de droits et devoirs réciproques entre l'employeur et l'employé en formation (habituellement un jeune) : l'employeur accepte d'enseigner ou de faire enseigner un éventail de compétences, généralement larges et d'un caractère professionnel ; en échange, l'apprenti accepte de travailler pour une période prolongée à un salaire de formation que l'usage veut relativement bas en comparaison de celui d'un travailleur qualifié, mais qui augmente normalement chaque année jusqu'au terme de l'apprentissage. D'habitude, l'employeur et l'apprenti sont liés par un contrat qui peut prendre la forme d'un contrat bilatéral légal, d'un accord formel ou d'un arrangement informel.

En termes généraux, la formation peut être coordonnée de plusieurs manières différentes. Elle peut être organisée sur le marché, à l'intérieur de l'entreprise, par l'État, ou par une association de ces méca-

<sup>1</sup>. **Howard F. Gospel** est maître de conférences de gestion (chaire Rhodes) à l'Université d'Oxford et professeur de Pembroke College, Oxford. Il a beaucoup écrit sur la gestion des ressources humaines en Grande-Bretagne et dans un certain nombre d'autres pays, et travaille en ce moment sur un projet comparatif sur le développement de la formation en apprentissage.

nismes. L'apprentissage associe habituellement plusieurs de ces modes. C'est très clairement un système basé sur des marchés professionnels qui déterminent les règlements d'apprentissage et constituent le marché du travail des travailleurs qualifiés. La formation par apprentissage est également influencée par les forces concurrentielles qui s'exercent sur le marché, telles les décisions de devenir un apprenti ou d'en prendre un. Les apprentissages s'effectuent d'habitude au sein de la même entreprise et donc, au moins pour une certaine période de temps, l'apprenti fait partie du marché du travail interne de l'entreprise. Les systèmes d'apprentissage et la coordination de la formation par l'État se chevauchent aussi parfois dans la mesure où les apprentis peuvent suivre des cours dans des institutions éducatives financées par l'État et dans la mesure où l'apprentissage lui-même est peut-être soumis à certaines exigences de la législation.

## **DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE EN GRANDE-BRETAGNE**

En Grande-Bretagne les origines de l'apprentissage remontent au système des confréries et aux métiers artisanaux tels que la construction et l'imprimerie. Au dix-neuvième siècle, ce type de formation s'est étendu à de nouvelles industries telles que l'électromécanique (More, 1980). Cependant, à la fin du dix-neuvième, les contrats d'apprentissage légaux avaient presque disparu et ont été remplacés par des accords formels ou informels liant les parties pour une durée allant de cinq à sept ans. L'apprentissage s'effectuait habituellement au sein d'une même entreprise, mais il s'orientait vers le marché dans la mesure où la formation était censée apporter des compétences générales qui avaient une valeur sur le marché extérieur. Cela convenait à toutes les parties concernées : à l'apprenti et à sa famille qui savait que le jeune aurait ainsi de plus grandes chances d'emploi ; à l'employeur qui dépendait de méthodes de production artisanales et avait besoin de véritables compétences de ce type ; aux autres employeurs qui pourraient par la suite se procurer de telles compétences sur le marché. En outre, cela convenait au syndicat puisqu'une longue période de formation en compétences générales restreignait l'offre de main-d'œuvre, rendait cette main-d'œuvre mobile, et soutenait les taux de salaire. En Grande-Bretagne, le système s'appuya à partir de la fin du dix-neuvième siècle sur le développement de négociations collectives concernant plusieurs employeurs qui permettaient de contrôler et de faire appliquer les règlements qui régissaient l'apprentissage. On devrait toutefois souligner que dans le contexte de la Grande-Bretagne, l'apprentis-

sage reçut peu d'aide de l'État et que l'intervention du gouvernement fut restreinte.

A différentes époques dans diverses industries, le système d'apprentissage connut des difficultés. A la fin du dix-neuvième siècle, il subit la pression du changement technologique dans les industries qui pratiquèrent de plus en plus la division du travail. Pendant les deux guerres il perdit de sa force, les travailleurs qui n'avaient pas suivi une période complète d'apprentissage étant promus et les entreprises ne prenant pas d'apprentis. Pendant la crise de l'entre-deux-guerres, il souffrit aussi du fait que beaucoup d'employeurs utilisaient les apprentis comme main-d'œuvre bon marché et ne leur donnaient qu'une formation étroite. Avec le temps, il y eut des changements dans le système de formation en apprentissage. La période de formation fut petit à petit raccourcie à cinq, quatre, ou trois ans. Les apprentis se mirent à suivre des cours du soir organisés par le gouvernement local et après la Seconde Guerre mondiale furent libérés pendant la journée pour s'y rendre. Un nombre croissant commença aussi à passer des examens et à obtenir des qualifications formelles, attestées par les institutions éducatives.

Dans les années soixante, il y eut quelques réformes du système avec, pour la formation, l'introduction de normes, une organisation modulaire et une amélioration de la présence hors du lieu de travail dans les établissements d'enseignement professionnel. L'*Industrial Training Act* (loi interventionniste sur la formation industrielle) de 1964, et le système de prélèvement-subvention et des *Industrial Training Boards* (ITB) que cette loi introduisit, apportèrent leur soutien à la formation en apprentissage et encouragèrent aussi sa réforme. Les ITB cherchèrent à répartir les coûts de la formation et à étendre la formation formelle au delà des métiers d'apprentissage. Au cours des années 1970 jusqu'aux années 1980, des réformes dans ce sens furent petit à petit mises en œuvre, et la formation modulaire ainsi que la formation en compétences commencèrent à remplacer les périodes d'apprentissage. Le système, qui toutefois n'avait pas été réformé de façon fondamentale, subit alors d'autres changements majeurs qui touchaient la formation des jeunes en Grande-Bretagne (Senker, 1992).

Avec la hausse du chômage à partir du milieu des années 1970 et les pressions politiques qu'elle occasionna, les gouvernements introduisirent une série de projets pour combattre le chômage des jeunes et pour donner une formation. La principale mesure fut le *Youth Training Scheme* (YTS, Plan de formation de la jeunesse) introduit en 1983, appelé maintenant *Youth Training* (YT, Formation des jeunes). L'YT (S) consistait en un système de formation en un an (deux ans à partir de 1986), selon lequel le gouvernement apportait

le financement et les employeurs ou autres agents de formation apportaient la formation elle-même. Les jeunes n'étaient pas des apprentis qui avaient un statut d'employé, mais des élèves en formation dotés d'indemnités du gouvernement. Les employeurs n'étaient pas obligés de participer à l'YT (S) et il y avait souvent pénurie de bons lieux de formation.

L'arrivée de l'YT (S) mit la formation à l'ordre du jour de beaucoup d'entreprises qui lui avaient précédemment accordé peu d'attention et étendit la formation formelle à des jeunes qui n'auraient jamais suivi un apprentissage. Par ailleurs, un des buts principaux des plans de formation était de traiter les problèmes de chômage des jeunes et une grande partie de la formation a été de bas niveau. Certaines entreprises qui prenaient par tradition des apprentis les remplacèrent par des jeunes en formation YT (S). D'autres utilisèrent l'YT (S) comme processus de sélection et promurent plus tard certains jeunes en formation au rang d'apprentis. L'YT (S) a donc à la fois soutenu la formation en apprentissage en lui fournissant des subventions et l'a sapé à la base en offrant une alternative financée par l'État.

A d'autres égards, les gouvernements conservateurs depuis 1979 n'ont rien fait pour soutenir la formation en apprentissage. Le gouvernement Thatcher a abrogé l'*Industrial Training Act*, et a réduit l'implication des syndicats dans les dispositifs de formation et le contrôle qu'ils pouvaient exercer sur eux. Cela a été remplacé par un système de *Training and Enterprise Councils* (TEC, Conseils de formation et d'entreprise), des groupements d'employeurs appartenant au secteur privé ayant à leur tête des employeurs, responsables de la coordination locale de la formation et de la dépense des fonds du gouvernement pour l'YT (S) et pour des mesures de formation destinées aux adultes sans emploi. Plus récemment le gouvernement a lancé un système national de qualifications professionnelles dans le cadre du *National Council for Vocational Qualifications* (Office national des qualifications professionnelles). Selon ce système, les *lead bodies* qui ont à leur tête des employeurs, établissent un cadre national de critères basés sur des compétences plutôt que sur une période d'apprentissage. L'intention est de créer un système national de qualifications transférables, bien que celles-ci soient soumises à l'évaluation des employeurs locaux. Selon les critiques, les critères établis sont souvent bas et l'éventail des qualifications est étroit (Smithers, 1993). En outre, le caractère général des qualifications et l'absence de contraintes pour les employeurs pourraient inciter à profiter du système si les employeurs ne rendent pas la formation suffisamment spécifique à leurs entreprises pour empêcher sa transférabilité.

Cet ensemble d'interventions du gouvernement à partir du début des années 1980 a peu contribué à soutenir le système d'apprentissage traditionnel. En fait, en se cumulant, elles l'ont sapé à la base. Ainsi, pour prendre l'exemple des apprentis des industries de transformation par rapport à l'emploi dans ce secteur, le pourcentage qui avait déjà diminué de 31 % entre 1969 et 1974 a chuté de 54 % supplémentaires entre 1981 et 1987 (Gospel, 1995). En conséquence, la Grande-Bretagne se retrouve avec un système très complexe et incertain d'établissement des qualifications : un système d'apprentissage et une formation professionnelle sur le marché du travail qui se détériorent ; une évolution vers des marchés non réglementés ; une tentative simultanée de dispenser par l'intermédiaire des TEC une formation propre à plusieurs entreprises ; une évolution, bien qu'inégale et incomplète, vers des marchés du travail internes ; davantage d'enseignement professionnel à l'intérieur des écoles, mais sans véritable système de formation basée en milieu scolaire ; et une évolution vers une plus grande intervention de l'État en termes de financement et d'obligation pour les sans-emploi de prendre les places de formation, mais sans que la même obligation soit faite aux employeurs. Il est ironique qu'en ces circonstances le gouvernement ait récemment annoncé qu'il allait introduire un « apprentissage moderne », bien que les détails n'en aient pas encore été établis (ministère de l'Emploi, 1994).

## LES ÉTATS-UNIS

A la période coloniale, les États-Unis héritèrent de la Grande-Bretagne un système d'apprentissage artisanal qui fut la principale méthode formelle de formation pour les travailleurs manuels jusqu'à bien après le début du dix-neuvième siècle. Toutefois, l'apprentissage professionnel traditionnel subit une pression croissante au cours du dix-neuvième siècle et, au début du vingtième, perdait de l'importance dans la plupart des secteurs autres que le bâtiment, l'imprimerie et dans certains métiers de la métallurgie de quelques grandes villes (Douglas, 1921).

Elbaum a décrit la manière dont l'apprentissage traditionnel a périclité aux États-Unis parce qu'il manquait des avantages de l'efficacité du système d'apprentissage au Royaume-Uni (Elbaum, 1991). Dans un contexte de hauts niveaux de mobilité géographique et de possibilités d'emploi, il était difficile pour les employeurs américains d'appliquer les règlements d'apprentissage et d'empêcher les apprentis de les quitter après avoir investi dans leur formation. Les marchés de formation professionnelle ont donc cessé de fonctionner efficacement et d'apporter aux employeurs des avantages économiques suffisants. Jacoby (1991) a aussi décrit le

déclin du système d'apprentissage aux États-Unis. Tantôt, aux bonnes périodes où la mobilité de la main-d'œuvre était élevée, les employeurs avaient de plus en plus de mal à obliger les apprentis à terminer leur période d'apprentissage. Durant les mauvaises périodes, au contraire, les employeurs considéraient les apprentis comme un fardeau et pensaient que leur droit d'embaucher et de renvoyer du personnel était entravé par les règlements d'apprentissage. Dans ce contexte, à partir de la fin du dix-neuvième siècle, l'apprentissage traditionnel a été abandonné par la plupart des employeurs aux États-Unis et, là où il a survécu, dans des industries telles que le bâtiment et l'imprimerie, il est devenu une institution dont l'existence était due à la possibilité des syndicats d'imposer des règlements d'apprentissage aux employeurs (Jacoby, 1991).

Quand on envisage la question selon la perspective historique comparative, il faudrait ajouter trois autres facteurs pour expliquer le déclin de la formation en apprentissage aux États-Unis. D'abord, les employeurs américains pouvaient voir en l'immigration une source de main-d'œuvre, y compris qualifiée. Ensuite, le développement de systèmes de production en série dans de grandes entreprises de transformation aux États-Unis a eu un effet profond à partir de la fin du dix-neuvième siècle. Ces systèmes dépendaient de dirigeants d'entreprise d'un haut niveau d'éducation et de formation (provenant du système croissant d'enseignement tertiaire), mais pouvaient fonctionner avec des travailleurs spécialisés et non qualifiés. Troisièmement, aux États-Unis, non seulement les syndicats étaient plus faibles, mais les négociations collectives concernant plusieurs employeurs étaient aussi moins répandues qu'au Royaume-Uni. Un support institutionnel important à la formation en apprentissage et une manière d'obliger les employeurs à dispenser une formation collective manquaient donc dans la plupart des secteurs de l'économie.

Bien sûr, les travailleurs manuels qualifiés étaient encore nécessaires dans les industries de transformation. Dans le contexte des États-Unis, les entreprises de petite et moyenne taille avaient recours à l'usage illégal de main-d'œuvre immigrante et amélioraient le niveau de leurs employés de façon informelle sur le tas. À partir du début du vingtième siècle, elles se tournèrent de plus en plus vers la formation apportée par les institutions éducatives qui se développaient au niveau des établissements du second degré et du technique. Les grandes entreprises, qui utilisaient des techniques spécialisées de production en série, adoptèrent une stratégie de marché du travail interne. Les entreprises telles que Ford, General Electric, International Harvester et Westinghouse, établirent leurs propres écoles où les travailleurs, parfois appelés apprentis, étaient formés dans des compétences qui étaient plus propres à l'entreprise (Sundstrom, 1988). Quand ces

grandes entreprises se sont syndicalisées, à partir de la fin des années 1930, les dispositifs de formation en apprentissage finirent souvent par être organisés bilatéralement par l'employeur et le syndicat, et furent inscrits dans les conventions collectives des entreprises. L'accès à la formation était en grande partie déterminée par des critères administratifs, particulièrement l'ancienneté ; la formation associait l'acquisition de connaissances sur le tas à un enseignement dans l'entreprise et dans les établissements scolaires ; et à la fin de la période de formation, à cause de l'ancienneté accumulée, l'ouvrier en formation restait probablement dans l'entreprise. L'avantage de ce système est qu'il y avait une formation et qu'elle était effectuée de manière efficace pour des systèmes de production propres aux entreprises. Cette formation pouvait toutefois avoir l'inconvénient d'être étroite – la formation visait la tâche à effectuer, suivant les règles en vigueur dans le territoire professionnel du marché du travail interne de l'entreprise ; la période pendant laquelle il était possible de tirer des bénéfices de l'investissement pouvait être relativement courte, à cause de l'âge de l'apprenti (la trentaine ou la quarantaine) ; et d'un point de vue social plus large, ces dispositifs excluaient les travailleurs qui ne faisaient pas partie des marchés du travail internes des grandes entreprises.

Donc, dans le secteur non-syndicalisé, la formation pour un emploi qualifié provenait et provient encore d'une acquisition informelle des connaissances sur le tas associée à divers degrés de formation formelle et d'enseignement en établissement d'enseignement professionnel. C'est principalement dans les secteurs syndicalisés de l'industrie du bâtiment que l'apprentissage professionnel traditionnel subsiste encore, et une forme d'apprentissage en entreprise existe également dans certaines grandes entreprises manufacturières syndicalisées. Actuellement, on parle aux États-Unis, comme au Royaume Uni, de (ré) introduire la formation en apprentissage (Rosenbaum, 1992 ; Finegold, 1993), mais il semble y avoir un manque considérable de soutien institutionnel.

## L'AUSTRALIE

L'Australie a aussi hérité de la Grande-Bretagne un système de formation en apprentissage (Shields, 1990). Toutefois, comme aux États-Unis, à la fin du dix-neuvième siècle le système d'apprentissage y avait subi de grandes pressions. Les contrats bilatéraux légaux avaient en grande partie disparu et il était difficile de faire appliquer les règlements d'apprentissage. Comme aux États-Unis à cette époque-là, il était peut-être difficile d'appliquer les règlements d'apprentissage dans une situation où l'immigration et la mobilité de l'emploi étaient éle-

vées. Dans une économie où les fluctuations cycliques étaient prononcées, dans les moments de prospérité économique, les apprentis quittaient leur emploi, et dans les moments de crise, les employeurs étaient réticents à prendre et à former des apprentis.

Toutefois, la formation en apprentissage a survécu et prospéré en Australie. Des trois pays anglophones étudiés ici, c'est en Australie que cette formation est restée la plus forte. En 1990, à peu près 23 % de tous les employés d'Australie de 15 à 19 ans étaient en apprentissage. On peut faire un calcul approximatif du nombre total d'apprentis par rapport à la population active pour diverses années à partir de la fin des années 1970. Ce calcul nous donne un chiffre juste au-dessus de 2 % pour l'Australie, moins de 1,5 % et en baisse pour la Grande-Bretagne, et aux alentours de 0,25 % pour les États-Unis. Pour les industries métallurgiques, les apprentis représentaient à peu près 10 % de l'emploi en Australie, bien qu'en baisse, 3 % en Grande-Bretagne et à peu près 0,5 % aux États-Unis. Par rapport aux niveaux internationaux, le chiffre australien est élevé et n'est surpassé que par les pays de langue allemande ou proche (l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse et le Danemark) où l'apprentissage couvre aussi un plus large éventail de groupes professionnels. Si l'on ne prend en considération que les industries de transformation, l'Australie avait au milieu des années 1980 une proportion légèrement plus forte d'apprentis manuels (10,6 % de tous les employés dans les industries de transformation en Australie par rapport à 10,1 % en Allemagne de l'Ouest) (Sweet, 1990 ; Elbaum, 1991 ; Gospel, 1994 ; Gospel, 1995). Un certain nombre de facteurs se sont associés pour garantir la survie et la croissance de la formation en apprentissage en Australie.

Le système d'apprentissage convenait à la situation du marché des produits et du marché du travail que connaissaient les employeurs australiens. Dans les industries de transformation, au début du vingtième siècle, étant donné que le marché des produits avait un champ limité et qu'une grande partie des activités concernait de petites séries, du travail à la tâche ou des réparations, les possibilités de substitution de capital étaient restreintes et ce que demandaient les employeurs était des qualifications générales et adaptables telles que celles qui étaient produites par le système de l'apprentissage. Les entreprises, qui étaient souvent de petite taille et dotées de faibles hiérarchies d'encadrement, n'étaient pour la plupart pas capables de mettre sur pied des systèmes de formation sur le marché du travail interne. Cette situation a persisté plus longtemps qu'en Grande-Bretagne où l'on pourrait dire qu'au cours du quart de siècle qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, les entreprises ont plutôt adopté la voie de la production en série et se sont constituées davantage de capacités internes. Les mar-

chés du travail externes sur lesquels opéraient les employeurs australiens n'étaient pas aussi sujets à l'immigration de masse qu'aux États-Unis à la fin du dix-neuvième et au début du vingtième siècles et, bien que la mobilité soit élevée, celle-ci touchait surtout quelques marchés du travail urbains relativement concentrés. Dans ces circonstances, l'apprentissage a continué à jouer une fonction économique valable, facilitant l'investissement dans la formation et fournissant une offre satisfaisante de travailleurs dotés de qualifications générales identifiables.

Un autre soutien important de la formation en apprentissage en Australie a été le rôle de l'État et le développement d'un système distinctif de relations sociales du travail. À partir du début du vingtième siècle, la création d'un système d'arbitrage obligatoire et de décisions arbitrales irrévocables a servi à rétablir et à codifier les règlements d'apprentissage et à forcer légalement les employeurs à les appliquer. Alors que ce système étendu et élaboré se développait, il a établi pour chaque activité majeure des règles quant aux nombres, aux conditions et aux salaires des apprentis. Ces décisions arbitrales sont souvent soit régionales soit nationales et ont joué le rôle d'une forme de réglementation pour l'ensemble du marché. Le système de décisions arbitrales a aussi servi à renforcer les syndicats et, de cette manière, a donné un soutien institutionnel supplémentaire à l'apprentissage.

En Australie, l'État a aussi joué un rôle important à trois autres égards. D'abord, les plus gros employeurs d'Australie étaient des institutions fédérales ou d'État telles que les chemins de fer ou les services publics. Dans l'esprit du service public et dans une situation de marché relativement protégée, ces employeurs se sont sentis obligés et capables de financer la formation par apprentissage. Deuxièmement, à partir du début du vingtième siècle, l'Australie a mis sur pied un système solide d'institutions techniques où les cours professionnels étaient enseignés et où les apprentis se rendaient en nombre relativement plus élevés que leurs homologues au Royaume-Uni et aux États-Unis. Dans ces conditions, la formation en apprentissage n'a pas été marginalisée mais plutôt renforcée. Troisièmement, quand après la Seconde Guerre mondiale le système d'apprentissage a subi la pression de plus hauts niveaux d'immigration, le gouvernement a établi un système d'évaluation et de certification des qualifications manuelles des immigrants qui a soutenu la formation en apprentissage.

Plus récemment, sous les gouvernements travaillistes, l'Australie n'a pas suivi la voie du libre marché et de la déréglementation qu'a pris le Royaume-Uni. Il y a eu une intervention de l'État sous la forme de l'*Australian Traineeship Scheme* (Plan de formation australien), qui

n'a pas eu cependant l'ampleur de l'YT (S) au Royaume-Uni et n'a pas supplanté la formation en apprentissage. Les changements ont été bien plus liés à la réforme des négociations collectives et à l'introduction de décisions arbitrales plus souples, qui en général prévoient les apprentissages et leur régulation en commun avec les syndicats. Les gouvernements australiens ont subventionné la formation en apprentissage et incorporé l'apprentissage dans un système national nouvellement créé de qualifications basées sur les compétences (Gospel, 1994).

## CONCLUSIONS

Le chemin parcouru par l'apprentissage dans les trois pays que nous étudions ne semblerait pas avoir été tellement déterminé par l'offre d'apprentis potentiels, ni même par le prix de la main-d'œuvre des apprentis. En ce sens, cet article met moins l'accent sur les salaires relatifs des apprentis et le partage des coûts que ne le font des auteurs tels que Ryan et Marsden. Le parcours de l'apprentissage a été déterminé bien davantage par la présence ou l'absence de soutien des institutions ou de l'État, et par les besoins ou possibilités des employeurs (Ryan, 1993 ; Marsden, 1993 ; Buchtemann, 1993). Au cours de la dernière décennie, les approches de la formation basées sur le libre marché étaient en vogue aux États-Unis et en Grande-Bretagne ; il se peut qu'il y ait aussi eu une évolution dans le sens d'un renforcement des systèmes de marchés du travail internes en Grande-Bretagne et en Australie, bien qu'ils soient encore peu développés en comparaison avec les États-Unis ; les gouvernements des trois pays se sont davantage intéressés à la formation, bien que les États-Unis se soient contentés de la faciliter, alors que la Grande-Bretagne était plus interventionniste et l'Australie plutôt plus dirigiste. Le résultat de ces changements est que ces trois pays se retrouvent avec des systèmes de formation très complexes que l'on juge en général souffrir de la comparaison avec l'Allemagne (et son système d'apprentissage), le Japon (qui a un système solide basé sur le marché du travail interne) et la France (dont le système se base sur les établissements d'enseignement professionnel). Lorsque la formation en apprentissage subsiste dans ces trois pays, comme elle le fait avec assez de force en Australie, elle donne de grandes raisons de louer son existence. Toutefois, pour qu'elle survive dans l'avenir ou qu'on la fasse renaître, elle a besoin d'un soutien considérable des institutions et du gouvernement, et d'incitations ou de contraintes pour les employeurs.

Howard F. Gospel

Université d'Oxford et Centre for Economic Performance,  
London School of Economics  
Traduction de l'anglais par Régine Michel

## Bibliographie

- Buchtemann Christoph, Schupp Jurgen et Soloff Dana (1993). « De l'école au travail : une comparaison entre l'Allemagne et les États-Unis », *Formation-Emploi*, n° 44, octobre-décembre 1993, p. 37-52.
- Douglas Paul (1921). *American Apprenticeship and Industrial Education*, New York, Longmans.
- Elbaum Bernard (1991). « The Persistence of Apprenticeship in Britain and its Decline in the United States », dans Howard F. Gospel, éd., *Industrial Training and Technological Innovation*, Londres, Routledge, p. 194-212.
- Ministère de l'Emploi (1994). « *Modern Apprenticeships* », miméo, Londres, 6 p.
- Finegold David (1993). « Making Apprenticeships Work », *Rand Issue Paper*, n° 1, Santa Monica, p. 1-6.
- Gospel Howard (1995). « The Decline of Apprenticeship Training in Britain », à paraître dans *Industrial Relations Journal*, Vol. 26, n° 1.
- Gospel Howard (1994). « The Survival of Apprenticeship Training in Australia ? » *Journal of Industrial Relations*, Sydney, Spring, p. 37-56. À paraître dans *Formation Emploi* n° 47, septembre 1994.
- Jacoby Daniel (1991). « The transformation of Industrial Apprenticeship in the United States », *Journal of Economic History*, Vol. 51, n° 4, (décembre), p. 887-910.
- Marsden David (1993). « Le génie du système allemand et la réforme du système américain », *Formation-Emploi*, n° 44, octobre-décembre 1993, p. 53-54.
- More Charles (1980). *Skill and the English Working Class, 1870-1914*, Londres, Croom Helm.
- Rosenbaum James et alii (1992). *Youth Apprenticeship in America : Guidelines for Building an Effective System*, Washington, W.T. Grant Foundation Commission on Youth and America's Future.
- Ryan Paul (1993). *Pay Structure, Collective Bargaining and Apprenticeship Bargaining in Postwar British « P and German Metalworking »*, article non publié, King's College, Cambridge.
- Senker Peter (1992). *Industrial Training in a Cold Climate*, Aldershot, Avebury.
- Shields John (1990). « *Skill Reclaimed : Craft Work, Craft Unions and the Survival of Apprenticeship in New South Wales, 1860-1914* », thèse, Université de Sydney.
- Smithers Alan (1993). *All Our Futures - Britain's Educational Revolution*, Channel 4 TV, Londres.
- Sundstrom William (1988). « Internal Labor Markets Before World War 1 : On-the-Job Training and Employee Promotion », *Explorations in Economic History*, Vol. 25 (octobre).
- Sweet Richard (1990). « *A Brief Look at Some Empirical Issues Associated with the Youth Labour Market* », article non publié, Australian National University.