

L'évolution de l'apprentissage en Grande-Bretagne et aux États-Unis depuis le XIX^{ème} siècle

par Bernard Elbaum

L'apprentissage s'est maintenu en Grande-Bretagne jusqu'à maintenant : la tradition a contribué à l'efficacité économique. Aux États-Unis, où le système d'apprentissage a été importé avec les premiers immigrants, il n'a pas résisté au dynamisme d'une société et d'une économie fondées sur l'immigration et la mobilité.

De nos jours, dans de nombreuses économies avancées, les institutions d'apprentissage jouent un rôle beaucoup plus important qu'aux États-Unis, où l'apprentissage ne représente que 0,3 % de l'emploi, la plupart des apprentis se trouvant dans les métiers du bâtiment. Mais, même dans ce secteur, la majorité des ouvriers acquièrent leur formation plutôt de manière informelle que par le biais de l'apprentissage. Le taux d'apprentissage représente entre 1,9 et 2,7 % de l'emploi en Grande-Bretagne et dans les pays du Commonwealth que sont l'Australie et la Nouvelle Zélande. Il constitue le moyen principal de formation aux métiers manuels qualifiés. L'apprentissage est encore plus répandu en RFA, en Autriche et en Suisse où il représente 5 à 6 % des emplois et occupe entre un tiers et la moitié des jeunes de 15-18 ans. Dans ces pays de langue allemande, la majorité des personnes qualifiées dans les métiers techniques ou manuels ont accompli un apprentissage¹.

L'auteur est professeur-assistant d'économie à l'université de Californie de Santa Cruz, CA 95064

Cet article a été traduit de l'anglais par Jacques Poli.

1 B.G. Reubens, *Apprenticeship in Foreign Countries*, US Department of Labour, Employment and Training Administration, R&D Monograph 77, Washington, D.C. 1980. Il faut noter que le nombre d'apprentis en Grande-Bretagne a décliné fortement depuis les années 1970.

On a accordé relativement peu d'attention aux origines de ces différences d'éducation et de formation, peut-être parce qu'elles semblent découler d'une conception fondamentalement divergente en termes d'administration et de politique publiques. Mais la question des origines ne se résume pas uniquement à des choix politiques antérieurs. Il est certain qu'en Allemagne le système d'apprentissage a été intégralement constitué à partir d'une législation gouvernementale. En Angleterre, les pratiques d'apprentissage, d'origines médiévales, ont perduré jusqu'à nos jours dans un marché du travail organisé par la concurrence et avec une politique du « laisser faire ». Les lois britanniques exigeant un apprentissage pour exercer un métier qualifié et pour bénéficier des droits de citoyen ont été supprimées respectivement par l'abrogation du Statut des artificiers en 1814 et par la promulgation de la loi sur le Conseil municipal de 1835. A la suite de ces mesures, l'apprentissage en Angleterre s'est développé après la Deuxième Guerre mondiale sans bénéficier d'une politique active de promotion publique.

L'expérience britannique diffère très fortement de celle des États-Unis. Ces deux pays partagent un héritage institutionnel commun puisque les pratiques d'apprentissage et leurs disposi-

tions légales furent importées d'Angleterre et implantées dans les colonies américaines. Mais aux États-Unis l'apprentissage a souffert d'un déclin si drastique qu'il avait quasiment disparu à la fin du XIX^{ème} siècle.

Historiquement, les décideurs politiques américains n'ont pas été confrontés à un choix explicite entre une scolarisation et un système d'apprentissage pour les jeunes. L'apprentissage commença son déclin aux États-Unis avant la mise en place d'une éducation de masse. Des études sur les réalités locales au début du XIX^{ème} siècle mentionnent le déclin de l'apprentissage et le « problème des jeunes » comme étant à l'origine des mouvements sociaux en faveur de la scolarité publique². Lorsque l'enseignement public secondaire se généralisa, il restait peu de chose du système d'apprentissage.

Cet article examine les raisons pour lesquelles l'apprentissage a persisté en Grande-Bretagne et non aux États-Unis. Une enquête sur les origines des systèmes d'éducation et d'apprentissage contemporains ne résout pas la question de leurs mérites respectifs, mais elle permet d'apporter une lumière nouvelle sur des problèmes historiques importants relatifs aux marchés du travail, à la formation, aux qualifications et à l'accumulation du capital humain.

LA PERSISTANCE DE L'APPRENTISSAGE EN GRANDE-BRETAGNE

Jusqu'en 1814 les dispositions concernant l'apprentissage remontent à l'époque élisabethaine et sont régies par le Statut des artificiers de 1563 qui codifiait et systématisait, au niveau national, les pratiques statutaires et coutumières préexistantes. Pour accéder aux métiers qualifiés, le Statut des artificiers requérait un temps d'apprentissage de sept ans ou plus, qui se terminait à vingt-quatre ans ou plus (réduit à vingt et un ans par la législation de 1778).

Cependant peu de rouages administratifs furent installés pour gérer et appliquer la loi. Les apprentis étaient enregistrés et les infractions détectées essentiellement par le biais des corporations, qui étaient également chargées des inspections périodiques pour vérifier le rendement, les conditions de travail et la qualité de

la formation. Traditionnellement, l'apprenti était logé et nourri par son employeur et leur relation dépassait largement l'échange contractuel de service en main-d'œuvre contre une formation. A partir du début du XX^{ème} siècle le système d'apprentissage évolua pour atteindre sa forme moderne et se rapprocher d'une transaction marchande. Les apprentis vivaient alors généralement chez eux et recevaient des salaires habituellement spécifiés au préalable pour chaque année d'apprentissage. L'entrée en apprentissage contraignait le jeune à demeurer dans l'entreprise jusqu'à la fin d'une période déterminée par contrat. En échange, l'employeur devait donner une formation et conserver le jeune dans un emploi rémunéré jusqu'à la fin du contrat³.

En 1925, première année pour laquelle une information complète est disponible, la durée moyenne d'un contrat d'apprentissage était d'environ 5,6 ans. 91 % des apprentis masculins intégraient les entreprises entre quatorze et seize ans (la scolarisation était obligatoire jusqu'à quatorze ans) pour accomplir cinq à sept ans d'apprentissage, celui-ci prenant fin lorsqu'ils avaient vingt et un ans. La mise en application des contrats d'apprentissage n'était pas soutenue par un statut ou par des efforts de réglementation des corporations. Quand les contrats étaient écrits, ils pouvaient être rendus exécutoires selon la loi commune. Mais les recours légaux étaient si rarement utilisés que seulement 37 % des contrats étaient écrits. Le statut légal de l'apprentissage n'était pas aussi important que sa légitimité morale et les sanctions sociales qui pouvaient lui être associées. Les jeunes qui quittaient leurs employeurs avant la fin du contrat perdaient leurs « *lines* », certificats indiquant le nombre d'années passées en formation. Les jeunes sans certificats avaient des difficultés à trouver des emplois d'artisans qualifiés. Dans son *Rapport sur l'apprentissage en 1909*, le ministère du Commerce concluait : « *L'importance attachée à la possession du "certificat d'apprentissage" pouvant être produit sur demande est d'un effet beaucoup plus contraignant pour l'apprenti que tout accord signé au début de l'apprentissage.* »⁴

Les données des enquêtes disponibles indiquent que la majorité des jeunes et des employeurs honoraient leurs obligations contractuelles. Le *rapport sur l'apprentissage* de 1925-26 montre

2 M. Katz, M. Doucet, and M. Stern, *The Social Organization of Early Industrial Capitalism*, Cambridge, Ma., Harvard University Press, 1982, pp. 367-376.

3 Ministry of Labour, *Report on Apprenticeship in 1925-26*, Londres 1927-28, vol. 7.

4 GB, Board of Trade, *Rapport* (1915) non publié, cité in C. More, *Skill and the English Working Class 1870-1914*, Croom Helm, Londres, 1980, p. 77.

que, parmi les jeunes qui commencèrent un apprentissage, seulement 9,5 % ne réussirent pas à le terminer. Le rapport du ministère du Commerce de 1909, une étude de 1934 de la Fédération du patronat des métiers de la mécanique (*Engineering Employers Federation, EEF*) et des études gouvernementales sur l'industrie du bâtiment des années 1960 rapportent aussi des taux élevés d'achèvement du cycle d'apprentissage⁵.

L'apprentissage terminé, 57 % des apprentis accomplissaient une période supplémentaire de perfectionnement. En tant que stagiaires, les jeunes obtenaient une formation supplémentaire et pouvaient acquérir de l'expérience tout en recevant un salaire cependant plus bas que celui d'un ouvrier qualifié. Ainsi, en 1925, de jeunes mécaniciens en stage de perfectionnement recevaient dix shillings de moins par semaine que les ouvriers qualifiés qui touchaient approximativement 60 shillings comme ajusteurs payés à l'heure et 73 shillings comme ajusteurs payés à la pièce⁶. La plupart de ces stages de perfectionnement duraient un an mais ils pouvaient aller de trois mois à cinq ans. Le perfectionnement variait beaucoup selon le type d'industrie et de métier. Une fois leur contrat d'apprentissage achevé, les jeunes étaient libres de rester avec le même employeur mais ils pouvaient aussi faire ailleurs un stage de perfectionnement ou bien s'engager comme ouvrier qualifié.

POURQUOI L'APPRENTISSAGE PERSISTA-T-IL EN GRANDE-BRETAGNE ?

Les sources historiques suggèrent que l'apprentissage persista en Angleterre parce qu'il était traditionnel et contribuait à l'efficacité économique. Bien que la littérature antérieure mette souvent l'accent sur d'autres facteurs institutionnels comme le rôle des syndicats, les intérêts des employeurs et ce que l'on pourrait appeler la tradition pure et simple, aucun de ces facteurs n'est suffisant pour expliquer la persistance de l'apprentissage.

C'est la tradition qui préserva l'apprentissage du fait de sa fonction de contrôle de la formation

pour l'entrée dans les métiers qualifiés. Dans l'Angleterre « moderne », même si les corporations n'étaient plus des agents collectifs de régulation, les contrats d'apprentissage impliquaient traditionnellement une longue période de travail-formation se terminant à vingt et un ans. Par convention, les entreprises préféraient aussi employer en tant qu'ouvriers qualifiés des jeunes qui avaient achevé un apprentissage.

Comme un diplôme actuel, l'achèvement d'une période d'apprentissage permettait aux entreprises de vérifier l'aptitude d'un jeune à un emploi qualifié. Les entreprises pouvaient évaluer assez correctement la productivité de leurs ouvriers après les avoir employés et observés pendant une période suffisamment longue, plus facilement qu'avec un simple entretien d'embauche. Afin d'éviter le coût de l'embauche d'un ouvrier moins qualifié, les entreprises préféraient (et elles continuent de nos jours) s'appuyer sur un critère de sélection. Dans les secteurs où l'apprentissage persistait, il donnait à l'employeur l'assurance que ses attentes lors de l'embauche seraient satisfaites. Les apprentis étant liés à leurs employeurs pour un grand nombre d'années, les jeunes qui avaient achevé leur apprentissage étaient susceptibles d'être mieux formés à un travail qualifié que ceux qui avaient été auparavant employés sur un marché du travail non structuré.

En assurant la valeur de l'apprentissage sur le marché, les pratiques traditionnelles en Angleterre stimulaient les jeunes et les aidaient à accepter et à honorer leurs obligations ; elles permettaient ainsi des économies qu'il aurait été difficile d'obtenir autrement sans coordination collective.

L'apprentissage améliorait l'efficacité économique en procurant un financement de la formation des travailleurs par l'employeur ; en assurant que la formation donnée aux jeunes, en échange de salaires fixés à l'avance, serait compatible avec certains critères de durée et de contenu et comporterait une stabilité de l'emploi pour les jeunes en formation. A la lumière de ces avantages les dispositions d'apprentissage pouvaient, comme cela était si souvent soutenu par les syndicats et les employeurs, être bénéfiques aux employeurs et aux jeunes.

Il n'y a aucune raison de croire cependant que l'apprentissage en Grande-Bretagne était le système optimum de la formation. Des aménagements plus efficaces auraient été concevables pour permettre une régulation collective de la formation. En fait, les institutions anglaises ont souvent péché, au XX^{ème} siècle, par une certaine

5 Paul Ryan, « Apprenticeship and Industrial Relations in British Engineering : The Early Interwar Period », projet d'article non publié, King's College, Cambridge University, p. 14. Rapport du comité d'enquête sous la direction du professeur E.H. Phelps Brown sur certains problèmes concernant la main-d'œuvre dans le bâtiment et l'ingénierie civile, Cd 3714, Londres 1968, p. 42.

6 Ministry of Labour, op. cit., vol. 6, p. 36 ; G. Routh, *Occupation and Pay in Great Britain, 1906-79*, 2^{de} édition, Macmillan, Londres, p. 101.

rigidité et se sont trop appuyées sur l'apprentissage et trop peu sur une éducation formelle.

L'apprentissage avait cependant un avantage politique étant donné l'inclination historique du gouvernement britannique pour des politiques de « laisser faire » et ses dispositions limitées pour une éducation de masse. En Angleterre, l'apprentissage ne demandait aucune forme nouvelle de régulation collective.

Les origines des avantages de l'apprentissage méritent une évaluation soignée d'autant qu'elles ont été peu examinées par la littérature antérieure.

Selon l'analyse classique du capital humain, les coûts d'investissement liés à la formation et créant des qualifications transférables à d'autres entreprises doivent être supportés par les ouvriers. Mais, en pratique, l'auto-financement de leur formation posait et pose probablement toujours de sérieuses difficultés.

Au début du XX^{ème} siècle, la durée de la formation et les variations de salaires selon le type de travail montrent que l'investissement induit pouvait être mesuré facilement. Mais le capital humain acquis par une formation ne pouvait servir de caution pour obtenir des prêts et, de surcroît, plutôt que de peser financièrement sur leurs familles, on attendait généralement des adolescents de la classe ouvrière qu'ils contribuent financièrement au revenu familial.

L'apprentissage permettait de résoudre ce problème : le travail fourni pendant la durée du contrat était une caution de facto du financement par l'employeur de l'investissement en formation. Avec les accords du contrat d'apprentissage les employeurs pouvaient, en confiance, attendre de recouvrer les investissements de la formation en employant à des taux de salaires relativement bas, des apprentis qualifiés et semi-qualifiés.

Plusieurs preuves indirectes confirment que l'apprentissage jouait ce rôle financier. L'une d'elles est l'importance des obligations de travail dans les contrats d'apprentissage. De plus, les employeurs n'avaient que peu de raisons, économiquement parlant, de chercher à imposer de sévères restrictions à la mobilité des apprentis ou de leur offrir en échange une stabilité de l'emploi, s'ils ne finançaient pas les investissements de formation.

Des observateurs contemporains bien informés concluaient aussi que les employeurs finançaient les investissements de la formation des apprentis. Ainsi, N.-B. Dearle observait dans son étude sur la formation industrielle à Lon-

dres datée de 1914 : « Habituellement l'éducation d'un apprenti implique quelques pertes dans la première partie de son apprentissage que l'employeur essaiera de récupérer plus tard. » Selon le *Rapport sur l'apprentissage de 1925-26* du ministère du Travail, « la relation d'apprentissage implique, au moins dans les premiers temps de la formation, que l'apprenti reçoive plus en termes de formation qu'il ne donne en termes de production. »⁷

Il y a, en outre, les preuves apportées par les salaires. En utilisant les données de différentes sources, il est possible de suivre la progression des gains durant l'apprentissage et immédiatement après, dans cinq des principaux métiers représentant environ 64 % de l'emploi total en apprentissage en 1925. Comme le montre le tableau p. 76, en 1909 et 1925, le salaire de l'apprenti tendait à augmenter en moyenne de 20 % pendant chaque année d'apprentissage. A la fin du contrat, les apprentis recevaient des augmentations très élevées qui les plaçaient d'emblée parmi l'élite ouvrière. Les jeunes obtenaient immédiatement après leur apprentissage le statut d'ouvrier qualifié. Mais, même dans la mécanique, une période de perfectionnement était fréquente après l'apprentissage, et les gains doubleraient. Après la fin du contrat d'apprentissage, en 1909, les gains des jeunes triplaient le plus souvent et en 1925 ils doubleraient⁸.

Il est difficile de faire correspondre ces données de salaires avec la valeur du produit marginal des apprentis net des coûts de formation. Empiriquement, les coûts de formation des apprentis peuvent être estimés indirectement en termes de gains non perçus, en comparant les gains à venir de jeunes travaillant soit dans le contexte de l'apprentissage, soit hors de ce contexte⁹.

Mesurés de cette façon, on peut estimer (généreusement) que les coûts de formation à la fin du contrat d'apprentissage représentaient de 30 à 40 % du salaire de l'apprenti. Même si l'on admet des erreurs de calcul, ces estimations paraissent trop faibles pour tenir compte de la forte augmentation que recevaient les apprentis lorsqu'ils atteignaient vingt et un ans.

7 N.B. Dearle, *Industrial Training*, P.-S. King, Londres, 1914, p. 253 ; Ministry of Labour, op. cit., vol. 7, p. 8.

8 Calcul fait d'après les données du Ministry of Labour, op. cit., vol. 7, pp. 81, 116, 180, et de Routh, op. cit. pp. 99-101.

9 Les coûts de formation ont été estimés en admettant qu'ils étaient égaux à la différence de salaire entre les apprentis et les autres jeunes, et donc à la somme totale des gains non perçus.

Évolution des salaires des apprentis dans l'industrie en Grande-Bretagne

Industrie	Salaire 1 ^{re} année	Salaire dernière année	Augmentation annuelle pendant l'apprentissage (en %)	Rapport salaire ouvrier qualifié/apprenti dernière année	Apprentis en stage de perfectionnement (en %)
1909					
Mécanique	5 s 1 d *	13 s 2 d	18	2,8	—
Bâtiment	4 s 5 d	12 s 6 d	20	3,0	—
Chantiers navals	5 s 7 d	11 s 10 d	15	3,1	—
Imprimerie	5 s 5 d	14 s 11 d	16	2,2	—
Ind. du meuble	4 s 0 d	10 s 11 d	21	3,2	—
1925					
Mécanique	10 s 7 d	25 s 8 d	17	2,4 à 2,9	90
Bâtiment	10 s 10 d	33 s 5 d	23	2,2	30
Chantiers navals	10 s 0 d	20 s 3 d	15	2,7	16
Imprimerie	12 s 4 d	37 s 5 d	19	2,0	11
Ind. du meuble	9 s 7 d	31 s 1 d	24	2,4	38

* s = shilling, d = penny.

Source :

Toutes les données chiffrées, sauf celles de la paie d'un ouvrier qualifié de 1925, sont tirées du *Report of Apprenticeship in 1925-26*, (Ministry of Labour), volume 7, pp. 81, 116, 180. Les salaires des ouvriers qualifiés donnés dans le rapport correspondent à des taux spécifiés dans des accords syndicaux concernant un nombre variable de régions. Pour 1909, ces chiffres semblent refléter assez fidèlement les gains des ouvriers qualifiés puisqu'ils diffèrent peu des chiffres rapportés pour 1906 par Routh (*Occupation and Pay in Great Britain*, pp. 99-101).

En 1925-26, plusieurs des taux donnés pour les

ouvriers qualifiés sont sous-estimés par rapport aux gains réels. Pour le secteur de la mécanique, nous avons utilisé les chiffres de Routh, qui donne les taux nationaux de l'EEF pour des ajusteurs selon qu'ils travaillent à l'heure ou à la pièce. Pour les autres industries, nous avons utilisé les chiffres du *Report of Apprenticeship in 1925-26*, bien que les taux donnés pour l'imprimerie et les chantiers navals soient seulement légèrement au-dessus de la moyenne des chiffres donnés pour les salaires dans les autres industries en 1924 (*Ministry of Labour Gazette*, octobre 1929). Quand les taux de plusieurs métiers étaient donnés sans une moyenne pondérée, nous avons utilisé le taux le plus bas.

Les jeunes, qui faisaient le sacrifice d'une perte de salaire en échange d'une promesse de formation, étaient généralement plus vulnérables à l'exploitation d'employeurs qui manquaient à leurs obligations. Dans le discours économique moderne, on pourrait dire que les transactions sur le marché libre pour obtenir une formation sur le tas étaient soumises à des problèmes d'information déséquilibrée. Dans la pratique, le degré de formation à fournir ne pouvait être défini précisément. L'employeur était cependant plus à même d'être mieux informé que le jeune sur l'étendue et la valeur de la formation qu'il

procurait. Lorsque les accords d'embauche étaient informels, les jeunes n'avaient, en général, aucun moyen de recouvrer des salaires auxquels ils avaient renoncé en échange d'engagements de formation non tenus. Les jeunes et les parents pouvaient toujours s'appuyer sur une connaissance personnelle de l'employeur ou sur la réputation acquise par l'entreprise. Mais, au vu des sommes en jeu, une connaissance personnelle de l'employeur n'était qu'une garantie limitée contre les abus. La réputation de l'employeur pouvait aussi être un critère insuffisant, en particulier dans des

secteurs où les petites entreprises étaient nombreuses. Les jeunes qui recherchaient une formation sur le marché du travail non structuré manquaient aussi de moyens pour authentifier, vis-à-vis d'un employeur potentiel, la formation qu'ils avaient acquise. La longue durée du contrat d'apprentissage atténuait ces problèmes mais elle ne les éliminait pas. Elle incitait les employeurs à la formation. Les employeurs maximisant les profits avaient donc une propension à investir dans la formation des apprentis jusqu'à ce que les taux internes des gains s'égalisent implicitement par rapport à des investissements alternatifs disponibles sur le marché.

Les critiques font fréquemment valoir que la durée du contrat d'apprentissage était plus longue que ce qui était nécessaire pour une formation effective. En fait, il aurait pu être techniquement possible de former des ouvriers qualifiés en un temps plus court que les cinq à sept ans requis par les contrats d'apprentissage de 1925-26. Mais leur durée devait être suffisamment longue pour permettre aux employeurs de récupérer les coûts de formation grâce aux services rendus par les apprentis.

La prédominance, très générale, en 1925-26 du système de perfectionnement (*improvership*) suggère que cinq à sept années d'apprentissage ne fournissaient qu'un minimum de formation. Comme les jeunes payaient leur formation « grâce à leur travail », les employeurs avaient intérêt à fournir moins de formation et plus de travail de type répétitif.

Enfin, par le biais de l'apprentissage, les jeunes et les entreprises rendaient plus crédibles leurs engagements mutuels concernant la stabilité de l'emploi. Ainsi, lorsque des investissements importants liés à la formation avaient été engagés, les employeurs avaient intérêt à fournir un emploi stable afin de conserver leurs apprentis.

L'emploi stable des apprentis facilitait la transmission régulière des qualifications. Il réduisait aussi le risque d'un non-remboursement des investissements faits par les entreprises pour la formation des jeunes. D'un autre côté, la rigidité des engagements liés au contrat d'apprentissage imposait des coûts sociaux qui devaient être comparés aux bénéfices attendus.

On peut ainsi supposer que les entreprises compensaient de plusieurs manières les coûts impliqués par un emploi stable donné aux apprentis. Il est vraisemblable que les apprentis étaient moins bien payés qu'ils ne l'auraient été

autrement. Pendant des périodes de récession les entreprises avaient tendance à renouveler plus lentement l'embauche des apprentis, faisant peser le chômage sur des jeunes nouvellement entrés sur le marché du travail ou licenciant d'autres catégories de travailleurs.

La rigidité des obligations du contrat d'apprentissage signifiait que pratiquement aucune place n'était faite à l'individualisation de la formation.

Le respect des obligations liées au contrat dépendait des sanctions coutumières. La tradition contrôlait aussi l'âge d'entrée et de fin d'apprentissage. Les employeurs, les jeunes et leurs parents estimaient que les bénéfices mutuels obtenus par le système d'apprentissage étaient plus importants que les coûts. Les gouvernements européens modernes, qui estiment que l'apprentissage est socialement bénéfique, ont modifié les pratiques traditionnelles de façon à réduire leurs rigidités et leurs coûts sociaux.

AUTRES EXPLICATIONS POSSIBLES DE LA PERSISTANCE DE L'APPRENTISSAGE

Le poids des syndicats

La persistance de l'apprentissage en Grande-Bretagne est souvent attribuée à l'influence des syndicats. Un de leurs objectifs était de restreindre l'embauche des ouvriers aux seuls syndiqués formés par apprentissage. Cependant, face à une résistance déterminée des employeurs et à des conflits répétés, les syndicats n'ont généralement pas obtenu gain de cause dans la période précédant la Deuxième Guerre mondiale. Lorsque des changements technologiques réduisaient le contenu de la qualification, les employeurs supprimaient aussi, malgré les objections syndicales, certains métiers (comme celui de machiniste par exemple) pour lesquels les exigences d'apprentissage diminuaient.

Pour les métiers demandant toujours une qualification, les entreprises continuaient à employer un grand nombre d'apprentis et à faire occuper les postes d'ouvriers qualifiés presque exclusivement par d'anciens apprentis. Les employeurs étaient moins opposés à l'apprentissage qu'à la syndicalisation de leur main-d'œuvre. Dans les métiers du bâtiment avant la Première Guerre mondiale, l'apprentissage était le mode principal d'accès au travail même si une minorité seulement de la main-d'œuvre était syndiquée. Dans le secteur de la mécanique, à la même époque, l'apprentissage dominait alors même que les problèmes relatifs au système d'appren-

tissage se situaient par accord mutuel hors du champ formel des négociations collectives.

Les pratiques d'apprentissage persistaient moins du fait de la pression des syndicats que parce que les entreprises préféraient employer des apprentis et des ouvriers qualifiés formés par apprentissage. Ainsi les mesures prises pour restreindre l'emploi de jeunes ayant abandonné leur contrat d'apprentissage — mesures restrictives au cœur de la viabilité du système — semblent résulter moins de la politique des syndicats que des employeurs. Les syndicats du secteur de la mécanique émettaient souvent des objections aux contrats d'apprentissage qui restreignaient la mobilité des apprentis, et dans un exemple au moins, ils ont porté plainte contre la discrimination d'entreprises qui refusaient d'embaucher des apprentis en rupture de contrat. En pratique, les syndicats admettaient comme membres tous les ouvriers ayant été employés suffisamment longtemps au taux en vigueur dans le métier, qu'ils aient ou non été formés par apprentissage. Ce sont les employeurs qui ont été à l'origine de la politique du refus de la délivrance de certificats (*lines*) aux apprentis qui n'allaient pas jusqu'à la fin de leur contrat¹⁰.

Les employeurs britanniques n'ont exprimé aucune hostilité idéologique envers l'apprentissage. Au contraire, selon un représentant de la Fédération du patronat des métiers de la mécanique, l'apprentissage était un système de valeurs qui a contribué à faire de la Grande-Bretagne l'« atelier du monde » ; son absence, à l'inverse, était responsable de la rareté du travail qualifié aux États-Unis¹¹.

Il faut souligner que les syndicats britanniques ne contestaient que rarement la prérogative des employeurs à engager un nombre, aussi limité soit-il, d'apprentis qu'ils le désiraient. En conséquence, même lorsque les syndicats étaient suffisamment puissants pour organiser la main-d'œuvre, les institutions d'apprentissage pouvaient dépérir si les entreprises décidaient d'employer peu d'apprentis.

Dans beaucoup d'industries britanniques, les syndicats se sentaient menacés par un surplus

10 Archives de la Fédération du patronat des métiers de la mécanique (Engineering Employers' Federation) (EEF), correspondance entre l'EEF et l'ASE, 1915 ; conférence entre l'association des ingénieurs de Dundee et l'ASE, 1915 ; université de Warwick, Modern Records Centre.

11 Archives de l'EEF, exposé lu par A. Wormald de la C^o Rolls Royce à une réunion conjointe du « Derby District Engineering Trades » et de l'association « Allied Engineering Trades », 7 décembre 1917, Université de Warwick, Modern Records Centre.

d'ouvriers qualifiés formés par apprentissage. Ils cherchaient à réduire le nombre d'apprentis utilisés mais, semble-t-il, avec un succès limité. Dans les secteurs de la mécanique et du bâtiment, qui employaient environ 43 % de tous les apprentis en 1925, les entreprises engageaient autant d'apprentis qu'elles le désiraient. Près de 64 % des entreprises du bâtiment et 47 % des entreprises de mécanique n'employaient aucun apprenti. D'autres entreprises employaient un nombre d'apprentis par rapport aux ouvriers qualifiés dépassant les quotas souhaités par les syndicats et obtenus par négociations¹².

Dans le bâtiment, les entreprises employant de cinq à quarante ouvriers et ayant des apprentis représentaient seulement 18 % de l'emploi total dans cette branche, mais près de 42 % de l'emploi des apprentis ; pour les entreprises de ce groupe, le rapport ouvriers qualifiés/apprentis était de 2,4, inférieur au rapport minimum de 3 ou 4 stipulé généralement par les réglementations syndicales.

Dans le secteur de la mécanique, le rapport ouvriers qualifiés/apprentis avant 1914 était légèrement supérieur à 2 dans les entreprises qui faisaient partie de l'EEF. Avec la récession de 1921, le rapport tomba brutalement, un grand nombre d'ouvriers qualifiés étant licenciés tandis que l'emploi d'apprentis restait au niveau d'avant-guerre. Lorsque les conditions se stabilisèrent, le rapport s'établit entre 2 et 3 pendant le reste des années 20, malgré les revendications des syndicats pour un rapport minimum compris entre 3 et 6 et de nombreuses protestations syndicales contre les entreprises qui employaient des apprentis dans de trop fortes proportions¹³.

Dans les secteurs de la mécanique et du bâtiment, le rapport ouvriers qualifiés/apprentis a varié en fonction des embauches. Les structures d'emploi impliquaient que les entreprises les plus petites forment plus d'apprentis que leurs besoins en ouvriers qualifiés ne l'exigeaient.

En résumé, les entreprises des secteurs du bâtiment et de la mécanique ont continué à employer des apprentis en nombre plus que suffisant pour satisfaire la demande en ouvriers qualifiés. La pression syndicale n'est pas une explication suffisante ! Au contraire, les entreprises employaient fréquemment plus d'apprentis que ne le souhaitaient les syndicats.

12 Les données proviennent de Ministry of Labour, op. cit., vol. 2 et 6 ; P. Ryan, op. cit., pp. 8-16.

13 P. Ryan, op. cit., pp. 8-16.

Exploitation des employeurs

Les marchés du travail étaient caractérisés par un chômage chronique des jeunes, une discrimination par l'âge et une organisation collective des employeurs. Il y a cependant peu de raison de penser que les apprentis en souffrirent plus que les autres jeunes.

Les salaires des apprentis, il est vrai, étaient inférieurs à ceux des autres jeunes, et ce sacrifice à court terme des salaires était « *un obstacle presque insurmontable pour les garçons de familles pauvres entrant dans les métiers qualifiés.* »¹⁴ Mais le sacrifice consenti était léger comparé aux différences de salaires entre adultes qualifiés et moins qualifiés. Sur l'ensemble d'une carrière, l'apprentissage représentait des promesses de gains bien supérieurs à ceux d'autres types d'emplois dans la classe ouvrière. Le contrat d'apprentissage offrait une formation qualifiée. Il comprenait aussi une indemnité calculée en fonction des imperfections du marché pour ce qui est de la formation et de la détermination des salaires¹⁵.

Des observateurs contemporains du marché du travail, comme Tawney, Bray et Jackson considéraient aussi l'apprentissage bien préférable. De plus, des rapports descriptifs suggèrent que les places d'apprentissage étaient très recherchées dès que le sacrifice de salaire ne signifiait pas une charge immédiate trop lourde pour les jeunes ou pour leurs parents. Elles tendaient à être réservées à ceux que les employeurs considéraient comme les meilleurs espoirs et, souvent, à des jeunes qui avaient déjà des parents plus âgés dans le métier¹⁶.

14 C.-V. Butler, *Social Conditions in Oxford*, Londres, 1914, p. 53 ; cité in J.-R. Gillis, *Youth and History*, Academic Press, New-York, 1981, p. 123.

15 Les taux de profit de la formation en apprentissage ont été calculés en comparant les gains obtenus pendant toute une carrière avec et sans apprentissage (chiffres de 1906). Calculé ainsi, le taux interne de profit obtenu par la formation en apprentissage est très élevé, environ 21 %. Métier par métier, les données de 1906 montrent très peu de variations suivant les régions. Pour les ouvriers n'ayant pas fait d'apprentissage, ces hypothèses sont légèrement biaisées. Il est vraisemblable que leurs gains augmentèrent avec l'âge et l'expérience. Les données du Ministry of Labour, op. cit., indiquent aussi que l'expérience était de loin la source la plus importante des variations des gains des apprentis dans une industrie donnée. Je suis redevable à mon collègue Ray Shine Lee pour ces calculs.

16 L'attitude des contemporains par rapport à l'opportunité de l'apprentissage est claire dans les biographies d'ouvriers. Par exemple, en 1836, Thomas Wood de Bingley, du Yorkshire, fils d'un lissierand, commença un apprentissage de mécanicien à quatorze ans après avoir travaillé cinq ou six ans dans une filature : « *cela causa peut-être autant de remarques parmi nos voisins que si, de nos jours, j'avais placé un fils pour qu'il devienne docteur. (...) Mes parents avaient dû faire un effort coûteux pour me faire obtenir un métier.* » T. R. Dennis, un ébéniste du XX^{ème} siècle, se rappelle : « *Mon père étant militaire, il n'avait pas de métier ; il désirait que j'en aie un, même si cela était difficile pour eux, car les apprentis étaient peu payés et ils pouvaient avoir des outils à acheter.* » Cf. J. Burnett (ed.), *Useful Toil*,

Les apprentis pouvaient bien sûr devenir la proie d'employeurs qui ne respectaient pas leurs engagements de formation. Mais cela était aussi le cas de jeunes qui avaient consenti des sacrifices en salaires en échange d'une promesse de formation informelle. De plus, contrairement à ces jeunes, les apprentis bénéficiaient d'institutions protectrices. Lorsque le contrat d'apprentissage était écrit, les apprentis pouvaient se faire rendre justice devant les tribunaux et le discours des employeurs suggère qu'ils estimaient avoir parallèlement des obligations légales¹⁷. Même lorsque l'accord était uniquement verbal, le contrat protégeait les apprentis des abus, parce que les employeurs avaient intérêt à fournir une formation à des jeunes qui avaient pris des engagements de fidélité envers l'entreprise, dans la mesure où celle-ci pouvait utiliser de manière productive des ouvriers qui apprenaient progressivement les éléments d'un métier.

La tradition « pure et simple »

La simple tradition ne suffit pas non plus à expliquer la structure de l'emploi en apprentissage. Au XIX^{ème} siècle (et aussi dans les périodes précédentes), l'apprentissage avait diminué dans de nombreux secteurs où il était traditionnel (industrie du papier, de la chaussure et de la dentelle) après l'élimination de la qualification artisanale par les changements techniques. Inversement, l'apprentissage se répandit dans de nouveaux secteurs comme l'électricité, le travail mécanique du bois et la construction mécanique. Les entreprises engageaient des apprentis dont le nombre variait considérablement selon une logique dictée non par la tradition mais par le profit, considération majeure de l'entreprise. Ainsi P. Ryan montre que près de la moitié des variations interrégionales des rapports ouvriers qualifiés/apprentis au sein des entreprises membres de l'EEF s'expliquent par le salaire des apprentis. « *Dans les secteurs où les apprentis étaient payés à des taux très bas, ils étaient habituellement présents en grand nombre.* »¹⁸ De manière générale, les entreprises employaient des apprentis lorsque cela était profitable et la tradition de

Allen Lane, Londres, 1974, pp. 307, 347. La plus importante source de recrues pour l'apprentissage était les parents des ouvriers se trouvant dans la même entreprise ou ayant le même métier. Pour preuves sur ce point, cf. C. More, op. cit., p. 66.

17 Cf. C. More, op. cit., p. 43, pour référence à un cas où les apprentis poursuivirent avec succès leur patron en justice. Dans les années 1920, l'EEF produisit un modèle révisé et édulcoré de formulaire d'apprentissage pour les entreprises affiliées afin de réduire les risques de poursuites de l'employeur par des jeunes en cas de formation inadéquate. Cf. P. Ryan, op. cit., pp. 12-13.

18 P. Ryan, op. cit., p. 20.

l'apprentissage n'a survécu que lorsqu'elle avait une fonction économique réelle.

LE DÉCLIN DE L'APPRENTISSAGE AUX ÉTATS-UNIS

Si l'apprentissage persista en Grande-Bretagne du fait de son efficacité, pourquoi ne réussit-il pas à persister aux États-Unis ? Bien que les traditions britanniques furent affaiblies lors de leur transplantation, les historiens de l'époque coloniale estimaient que parmi les natifs du continent américain, « le plus souvent les artisans étaient formés par le système d'apprentissage. »¹⁹ Dans l'Amérique britannique, l'apprentissage était régi par le Statut des artificiers. L'application de sanctions contre des apprentis en rupture de contrat était facilitée par la prédominance du système de contrat d'apprentissage et les restrictions légales apportées à la mobilité géographique.

L'HÉRITAGE COLONIAL

Les traditions des corporations ne prirent jamais profondément racine sur le Nouveau Monde. Ni les corporations ni l'apprentissage n'étaient bien adaptés à une société dynamique d'immigrants dans laquelle la disponibilité des terres drainait continuellement l'offre de main-d'œuvre et où l'immigration adulte contribuait beaucoup à la croissance de la population. Traditionnellement, l'entrée en apprentissage était réservée aux jeunes mais, dans le Nouveau Monde, il était plus facile de subvenir à une demande croissante en main-d'œuvre qualifiée en incorporant des adultes aussi bien que des jeunes dans les métiers qualifiés, y compris des migrants formés à l'étranger. Dans de nombreux endroits, la préoccupation était plus d'attirer de l'étranger la main-d'œuvre qualifiée, trop rare, que de restreindre de nouvelles incorporations dans les métiers.

A la fin de la période coloniale, lorsque les centres urbains et l'industrie se furent considérablement développés, le « laisser faire » se répandit et prévalut dans les décisions politiques en Amérique comme en Grande-Bretagne. Malgré le Statut des artificiers, toujours en vigueur, il n'y avait de réglementation effective du marché du travail, municipale ou corporatiste, dans aucune ville coloniale américaine²⁰.

19 C. Bridenbaugh, *The Colonial Craftsmen*, University of Chicago Press, 1950, p. 130.

20 Cf. D. Galenson, *White Servitude in Colonial America*, Cambridge University Press, 1981, pp. 127-148. G.-B. Nash, « Artisans

Les employeurs durent aussi faire face au problème des apprentis en rupture de contrat. Des annonces faites par des patrons à la recherche de leurs apprentis et serviteurs sous contrat paraissaient régulièrement dans les journaux, et étaient plus nombreuses que les apprentis effectivement poursuivis devant les cours de justice coloniales. Dans les poursuites en justice, « la plainte la plus fréquente de patrons et de loin concernait la mauvaise habitude de s'enfuir des apprentis. »²¹

Benjamin Franklin, par exemple, quitta l'apprentissage qu'il faisait avec son frère dans une petite imprimerie de Boston pour s'enfuir d'abord à New-York puis à Philadelphie où il se lança dans la publication d'un journal avec James Parker comme associé, autre apprenti en fuite. Si Franklin et Parker connurent par la suite une carrière exceptionnelle, leur exemple et celui d'autres fugitifs aux succès plus modestes, menaçaient les fondations économiques du contrat d'apprentissage²².

Les sources disponibles sont trop fragmentaires pour permettre une reconstruction détaillée de la dynamique du déclin de l'apprentissage aux États-Unis. Mais nous pouvons analyser la logique de ce déclin en rassemblant quelques informations.

Après la période coloniale le problème des ruptures de contrat s'intensifia. Entre 1783 et 1799, douze États promulguèrent de nouvelles lois traitant ce problème. En dépit de ces mesures, la facilité croissante des déplacements géographiques, le développement de l'immigration vers l'Ouest, et peut-être la diffusion, après la Révolution, d'une idéologie de liberté personnelle, rendirent plus difficile l'application des obligations liées au contrat d'apprentissage²³. La mobilité géographique et professionnelle était particulièrement grande parmi les jeunes. « Une mobilité incessante faisait qu'il n'était plus du tout sage pour aucun employeur d'investir beaucoup dans la formation de ses employés. Pourquoi former des ouvriers qui pouvaient s'en aller à tout moment et qui le faisaient en emportant avec eux l'investissement

and Politics in Eighteenth-Century Philadelphia », in I.M.G. Quimby (ed), *The Craftsman in Early America*, W.-W. Norton and Co, New-York, 1984, pp. 62-88. I.M.G. Quimby, « Introduction: Some Observations on the Craftsman in Early America », *ibid.*

21 R.-B. Morris, *Government and Labor in Early America*, Octagon Books, New-York, 1965, pp. 444-470 ; I.M.G. Quimby, *Apprenticeship in Colonial Philadelphia*, Garland Publishing Co., New-York, 1985, p. 84.

22 Quimby, *ibid.*, pp 85-86 ; W. Rorabaugh, *The Craft Apprentice*, Oxford University Press, 1986, p. 15.

23 W. Rorabaugh, *op. cit.*

en formation qu'avaient consenti leurs employeurs. »²⁴

Pour que l'apprentissage soit viable dans un tel environnement, les bénéfices de l'achèvement d'un contrat d'apprentissage et de l'obtention de certificats de fin de formation devaient être plus importants que les gains obtenus en rompant le contrat. Or, aux États-Unis, il n'était plus utile d'avoir des certificats d'aptitude pour obtenir un travail bien payé dans les métiers qualifiés.

La rareté de la main-d'œuvre qualifiée conduisait les employeurs américains à adopter une division industrielle du travail différente de celle des britanniques, permettant d'utiliser moins de travailleurs hautement qualifiés et plus de travailleurs partiellement qualifiés. A Chicago, au milieu du XIX^{ème} siècle, une croissance rapide épuisait l'offre en main-d'œuvre qualifiée de manière chronique. En réponse, les employeurs abaissèrent les critères d'embauche et diminuèrent les différences de salaire entre les tâches qualifiées et celles qui l'étaient moins²⁵.

Plus généralement, au cours du XIX^{ème} siècle, le niveau de qualification requis par de nombreux métiers traditionnels avait été réduit par une évolution technologique et organisationnelle. Bien que ce fut le cas dans toutes les économies industrielles, un tel changement n'a été nulle part aussi radical qu'aux États-Unis. Les entreprises américaines montrèrent la voie en substituant des machines aux ouvriers qualifiés et en divisant les métiers artisanaux traditionnels en des tâches plus simples qui pouvaient être assignées à des ouvriers moins qualifiés.

De nombreux contemporains et quelques historiens ont lié le déclin de l'apprentissage aux États-Unis à la diminution du rôle productif du travail manuel qualifié. Mais, même avec les nouvelles méthodes, il existait toujours de nombreux métiers manuels, notamment dans le bâtiment et la mécanique, qui exigeaient un degré élevé de compétence professionnelle. Les effets de cette nouvelle division du travail sur l'apprentissage étaient indirects. Le niveau de la demande en ouvriers partiellement qualifiés augmenta, en améliorant leur salaire relatif et leurs opportunités d'embauche, ce qui diminua l'intérêt de mener à terme un apprentissage.

24 S. Lebergott, *The Americans: An Economic Record*, Norton, New-York, 1984, p. 372.

25 P. David, « Industrial Labor Market Adjustments in a Region of Recent Settlement: Chicago, 1848-1868 », in P. Kibly (ed.), *Quantity and Quiddity*, CT, Wesleyan University Press, Middletown, 1987, pp. 47-97.

Lorsque l'apprentissage était encore pratiqué aux États-Unis, la durée du contrat était plus courte et les variations de cette durée étaient plus importantes qu'en Grande-Bretagne²⁶. À l'évidence, les employeurs américains tentèrent de compenser le problème des ruptures de contrat en raccourcissant leur durée et en réduisant l'investissement en formation.

Ce qui était une mesure rationnelle pour l'employeur d'un point de vue individuel, pouvait être préjudiciable aux intérêts collectifs de la société en termes de capacité de formation. À mesure que la durée des contrats devenait plus courte et plus variable, la logique économique voulait que les gains obtenus après l'apprentissage deviennent moindres. L'effacement consécutif de la distinction entre ouvriers formés par l'apprentissage et les autres a peut-être exacerbé plutôt qu'atténué le problème des ruptures de contrat.

Une mesure plus efficace pour préserver les pratiques d'apprentissage aurait été la mise en place et le respect collectif de critères satisfaisant la demande en ouvriers hautement qualifiés : uniformité de la durée du contrat et de la formation. En Grande-Bretagne de tels critères étaient maintenus grâce à la tradition. Mais aux États-Unis, il fut difficile de maintenir des critères de formation aussi élevés, même par le biais d'une intervention concertée.

LE PROBLÈME DES APPRENTIS EN RUPTURE DE CONTRAT

Du XIX^{ème} siècle jusqu'au début du XX^{ème}, il est souvent fait référence au problème des ruptures de contrat d'apprentissage et à l'inadéquation des remèdes disponibles, que ce soit par les syndicats, les associations d'ouvriers, les employeurs et les enquêtes gouvernementales²⁷.

Ainsi en 1795, l'Association charitable des ouvriers mécaniciens du Massachusetts stipulait que les apprentis ne recevraient un certificat d'aptitude de la part de l'Association qu'une

26 Seules des données fragmentaires sont disponibles sur les pratiques de l'apprentissage aux États-Unis. Dans une enquête sur cinquante-deux entreprises de l'Ohio employant deux cent dix-sept apprentis en 1884, la durée moyenne du contrat d'apprentissage était de trois ans. Pour quarante apprentis, cette durée était de deux ans, pour les autres de trois à cinq ans. Statistiques du Bureau du Travail de l'Ohio, *Eighth Annual Report*, 1885. Des données qualitatives semblables sont rapportées dans d'autres enquêtes faites par les instituts de statistiques de plusieurs États.

27 Cf., en particulier, Rorabaugh, op. cit.; W.E. Weyl et A.M. Sokolski « Conditions of Entrance to the Principal Trades », *Bulletin* n° 67, US Bureau of Labour, Washington DC, 1906, pp. 755-756.

fois leurs contrats achevés et que les patrons qui employaient des fugitifs seraient exclus de l'Association. En 1809, la société typographique de New-York estima qu'une surabondance d'apprentis en fuite était son problème le plus important et entreprit une campagne publique pour décourager leur embauche²⁸.

Bien que les lois des États et les décisions de justice tendaient à renforcer le respect des contrats d'apprentissage écrits, des mesures légales pour faire observer ces dispositions s'avèrent coûteuses, difficiles à appliquer et inefficaces. A la fin du XIX^{ème} siècle, l'apprentissage ne dominait que là où la loi exigeait un certificat d'aptitude professionnelle, par exemple pour les professions juridiques dans certains États.

Selon la loi de l'État, une solution juridique nécessitait l'assignation de l'apprenti en fuite devant une cour de justice qui pouvait alors le condamner à une peine de prison ou à une amende, en fonction des spécificités des contrats. Au début du XIX^{ème} siècle néanmoins, les apprentis en rupture de contrat pouvaient éviter d'être arrêtés s'ils fuyaient au-delà des frontières de l'État, comme le firent des hommes célèbres tels que Andrew Johnson et Kit Carson. Parce qu'aucune loi n'était appliquée d'État à État, le patron et ses hommes de main devaient rattraper eux-mêmes les apprentis concernés. L'étude de William Rorabaugh sur les décisions des tribunaux locaux au début du XIX^{ème} siècle ne montre aucun exemple d'extradition entre États. Apparemment, les coûts de localisation, d'arrestation et d'extradition des apprentis dépassaient de beaucoup les bénéfices attendus du ré-emploi forcé d'un jeune rebelle (qui pouvait d'ailleurs s'enfuir une nouvelle fois)²⁹.

Dès la fin de la guerre civile, des mouvements se développèrent dans différents États pour renforcer la réglementation légale de l'apprentissage, inspirés en partie par des protestations syndicales liées à un emploi massif des jeunes et à un encombrement du marché du travail. Le Massachusetts abrogea les sanctions légales contre les fugitifs en donnant pour raison le fait que le contrat d'apprentissage était tombé en désuétude. New-York eut une approche opposée, en promulguant une loi relativement sévère

en 1871, qui prévoyait des peines de prison pour les fugitifs. Mais, en 1888, un inspecteur d'usine de New-York rapportait que l'application de la loi « *était de manière générale trop difficile* » de sorte que la loi était, en pratique, « *nulle et non avenue.* » Peu de jeunes étaient en apprentissage sous contrats écrits et donc légalement liés, la loi new-yorkaise ne pouvait s'appliquer qu'à un nombre limité d'apprentis et selon l'inspecteur (du travail), « *nous étions appelés pour faire appliquer la loi dans très peu de cas.* »³⁰ Selon un rapport datant du début du XX^{ème} siècle fait par le Bureau fédéral des statistiques sur l'emploi, « *le contrat d'apprentissage n'empêche pas l'apprenti de quitter son patron puisque très peu d'employeurs prennent la peine d'obliger légalement un apprenti récalcitrant à terminer sa période d'apprentissage. Une action légale dans un tel contexte est exceptionnelle de nos jours, comme l'est le paiement des salaires en nature.* »³¹

Une enquête de 1896 sur les producteurs de machines faite par *The American Machinist* obtenait la réponse suivante d'une entreprise de Cincinnati, la compagnie John H. Mc Gowan : « *lorsque les apprentis ont accompli leur cycle complet de formation, nous considérons que cela est à notre avantage car à partir de la dernière année, ou même un an et demi avant la fin de leur formation, ils sont capables de faire du travail de mécanique. Notre expérience et celle d'autres entreprises montrent que les apprentis durant la dernière partie de leur formation, sachant qu'ils peuvent obtenir des salaires plus élevés que ceux qu'ils auraient reçus dans l'atelier où ils sont apprentis, s'efforcent de trouver du travail dans d'autres ateliers... de sorte qu'un grand nombre d'apprentis quittent les ateliers où ils ont commencé, et devant cet état de fait, l'emploi d'apprentis n'est pas avantageux pour l'usine. (...) Nous avons remarqué que là où des accords écrits ont été établis, ils n'atteignent pas plus leur but qu'un accord oral puisqu'ils sont soit purement ou simplement ignorés par l'apprenti ou bien, s'il désire vraiment s'en aller, sa conduite est telle qu'il arrive à ses fins.* »³²

Les enquêtes publiques réalisées durant la dernière partie du XIX^{ème} siècle décrivent généralement les pratiques d'apprentissage et leur légis-

28 W. Rorabaugh, op. cit., p. 51 ; Quimby, « Some Observations on Craftsmen », in *Craftsmen in Early America*, pp. 7-8 ; J.-R. Commons, et alii *History of Labour in the United States*, Macmillan, New-York, 1918, pp. 114-115.

29 W. Rorabaugh, op. cit., pp. 70, 139. Conversation téléphonique avec William Rorabaugh, History Department, University of Washington.

30 « Third Annual Report of the Factory Inspectors of the State of New-York », 1888, réimprimé in G. Abbott (ed.), *The Child and the State*, University of Chicago Press, 1938, pp. 222-223.

31 Weyl et Sakolski, op. cit., p. 758.

32 *American Machinist*, 24 décembre, vol. 19, n° 52, p. 1183.

lation comme largement tombées en désuétude. Dans le contexte américain, l'apprentissage déclina si sérieusement que peu de distinction était faite entre des jeunes sous contrat d'apprentissage ou non. C'est en grande partie pour cette raison qu'il est difficile de proposer une évaluation quantitative précise de l'étendue de l'emploi des apprentis. Les données du recensement, néanmoins, offrent une confirmation grossière du fait que, selon les critères britanniques, le taux d'apprentis dans les usines et le secteur artisanal était devenu minime : moins de deux apprentis pour mille employés en 1850 et en 1900. Même dans le secteur des métiers du bâtiment, le rapport en 1900 était seulement d'un apprenti pour quatre-vingt-six ouvriers qualifiés³³.

A partir de 1900, de nombreuses entreprises américaines employant des apprentis avaient recours à des systèmes de paiement incitant les jeunes à rester dans l'entreprise. Ces systèmes offraient une compensation différée sous forme de prime obtenue après l'achèvement de la période d'apprentissage ou bien demandaient le paiement d'une caution au début de l'apprentissage qui était recouvrée après la fin de la période. Ces cautions ou ces primes variaient de cent à deux cents dollars, sommes suffisamment importantes pour représenter plusieurs mois de salaire d'un apprenti, et cependant encore trop faibles pour décourager efficacement les fugitifs puisqu'elles ne représentaient qu'une fraction des coûts de formation. Comme le notait un critique contemporain dans *Engineering Magazine* : « une prime de un à deux cents dollars à la fin de l'apprentissage... est trop éloignée dans le temps et insignifiante si on la replace dans une contexte de salaire horaire. » Même quand les entreprises donnent une prime différée, note le même critique, « un grand nombre de jeunes partent. »³⁴

Une enquête de 1914 concernant trente-trois entreprises faisant fonctionner des écoles internes employant 4 457 apprentis (presqu'entièrement dans les secteurs de la mécanique et de la fabrication d'outils) donne un taux moyen d'achèvement du cycle d'apprentissage de 53 %, niveau très en dessous des 90 % observés en Grande-Bretagne (et comparable aux taux qui existaient dans le secteur du bâtiment après la Seconde Guerre mondiale). Un

grand nombre de ces entreprises utilisaient le système des cautions³⁵.

STRATÉGIE DES EMPLOYEURS ET DES SYNDICATS

Le déclin de l'apprentissage aux États-Unis ne résulte pas d'un manque d'intérêt des employeurs. Au contraire, durant la dernière partie du XIX^{ème} et au début du XX^{ème} siècle, les employeurs regrettent le déclin de l'apprentissage et, ce qu'ils estiment lui être associé, la rareté de la main-d'œuvre qualifiée.

Les associations d'employeurs appelaient publiquement à une renaissance des institutions d'apprentissage, à la création d'écoles de commerce ainsi qu'à la mise en place d'une éducation professionnelle et d'une attestation formelle de fin de formation. L'Association nationale des métiers de la métallurgie, par exemple, militait pour un système d'apprentissage uniforme, avec des contrats de quatre ans, la délivrance lors de la fin du cycle de formation d'un certificat avec une prime de cent dollars. Elle recommandait que les entreprises faisant partie de l'association refusent d'engager tout apprenti qui quittait son emploi sans le consentement de l'employeur. Si un tel système d'apprentissage avait pu être mis en place, il aurait été proche du système britannique.

Cependant, les plans de reconstitution du système d'apprentissage américain donnèrent peu de résultat. Les entreprises étaient incapables d'établir des critères collectifs régulant l'emploi et la formation dans les métiers qualifiés. Sans de tels critères, l'apprentissage périclita.

Au début du siècle, les entreprises américaines s'étaient adaptées de différentes manières au déclin du système. Certaines ne formaient aucun ouvrier, préférant engager des ouvriers qualifiés sur le marché du travail externe. Les immigrants avaient souvent des emplois manuels qualifiés. Dans certains secteurs les employeurs préféraient engager des européens parce que leur formation était supérieure à celle des américains³⁶.

35 National Association of Corporation Schools, *Bulletin* (aussi intitulé *Management Review*), 1914, vol. 1, réimprimé, New-York, 1962, p. 20.

36 Selon l'inspecteur Peck (New-York, Bureau of Labour Statistics), « Notre offre en mécaniciens autochtones est augmentée quotidiennement par la main-d'œuvre qualifiée venant d'Europe, et si elle ne vaut pas la main-d'œuvre qualifiée restant en Europe, elle est largement supérieure à celle produite dans notre propre pays » cité in *Third Biennial Report 1887-1888*, California Bureau of Labour Statistics, Sacramento, 1888, p. 204.

33 S. Lebergott, op. cit., p. 371.

34 O. M. Becker, « Modern Adaptations of the Apprenticeship System », *Engineering Magazine*, décembre 1906, vol. 32, pp. 332-333.

D'autres entreprises recrutait sur les postes qualifiés par promotion interne. Habituellement, le contremaître était chargé d'engager et de licencier et la formation interne était informelle. Quelques entreprises s'appuyaient sur le système des aides, dans lequel des assistants qui travaillaient à côté d'ouvriers qualifiés étaient ainsi formés et promus³⁷. Des entreprises importantes comme General Electric, Westinghouse, International Harvester et certaines compagnies de chemin de fer avaient mis sur pied des systèmes très développés d'apprentissage interne combinant une formation sur le tas avec une instruction scolaire sur les lieux mêmes de l'usine. Aux États-Unis, l'apprentissage ne survécut que dans les secteurs où syndicats et employeurs collaborèrent conjointement à sa réglementation collective. Les syndicats du bâtiment en particulier semblent avoir eu un rôle-clé dans la création de mesures incitant les jeunes à terminer leur contrat d'apprentissage. L'achèvement d'un cycle de formation permettait d'obtenir immédiatement le privilège considérable d'être membre syndiqué au niveau national.

Bien que les syndicats aient été souvent critiqués pour avoir restreint l'accès à l'apprentissage, les apprentis du bâtiment étaient plus rares dans le secteur non syndiqué que dans le secteur syndiqué³⁸. La plupart des ouvriers du bâtiment avaient acquis leurs qualifications de manière informelle et les syndicats admettaient comme membres tous les ouvriers qui pouvaient se prévaloir de salaires équivalant au taux défini par le syndicat, quelle que soit l'origine de leur formation.

L'intérêt des syndicats pour l'apprentissage avait des raisons plus complexes que le seul réflexe corporatiste. Dans leur perspective, l'apprentissage restait important car il permettait de maintenir les critères de qualification et de salaire d'un métier donné en réservant aux ouvriers qualifiés un rôle dans le cadre de la division du travail.

37 W. Sundstrom, « Internal Labor Markets Before WWI », *Explorations in Economic History*, à paraître.

38 E.-M. Stewart, « Apprenticeship in Building Construction », US Department of Labour, *Bulletin*, n° 459, Washington, DC, 1928, p.9.

*
**

Bien avant que les diplômes de l'éducation moderne ne deviennent importants pour entrer dans le monde du travail, l'apprentissage traditionnel servait, en Grande-Bretagne, d'attestation de formation. En facilitant les investissements en formation, les institutions d'apprentissage à leur tour contribuèrent à l'efficacité économique.

Il est difficile d'apprécier l'importance de cette contribution. Mais, sans aucun doute, les grandes ressources en main-d'œuvre qualifiée formée essentiellement par apprentissage furent un avantage économique important pour la Grande-Bretagne. A l'aube de l'ère industrielle, les ouvriers qualifiés britanniques étaient le moteur essentiel des innovations et de l'organisation industrielle autant que de la production. Durant le XIX^{ème} et le XX^{ème} siècle, une accumulation de main-d'œuvre qualifiée permit à la Grande-Bretagne de garder un avantage relatif selon les secteurs (notamment la mécanique et les chantiers navals).

L'économie américaine, c'est certain, a pu s'adapter au déclin de l'apprentissage sans trop souffrir. Les historiens du XIX^{ème} aux États-Unis ont mis l'accent sur le caractère stimulant de la rareté de la main-d'œuvre qualifiée pour l'innovation technologique. Mais il se peut aussi que les États-Unis aient eu à subir des coûts sociaux importants parce qu'ils manquaient d'institutions formant de manière systématique la main-d'œuvre qualifiée.

Encore de nos jours les analystes se demandent si les dispositifs d'éducation et de formation américains pourraient être améliorés en leur incorporant des éléments du système d'apprentissage européen. Dernièrement, les décideurs politiques ont également envisagé une réforme de la structure traditionnelle d'apprentissage britannique. Les données historiques suggèrent que, dans les deux cas, ils peuvent avoir de bonnes raisons.

Bernard Elbaum,

Université de Californie de
Santa Cruz