

GRANDE-BRETAGNE : LA MISE EN CAUSE DU SYSTÈME DES MÉTIERS ?

Par Jean Gordon et Myriam Campinos-Dubernet

En Grande-Bretagne, les dernières années ont été marquées par une intervention directe et puissante de l'Etat dans la formation professionnelle, en rupture avec un passé où cette formation était gérée par les entreprises, puis par les branches organisées. Les auteurs montrent comment cette évolution touche le cœur même du système britannique de formation des ouvriers de métier et se demandent si l'on assiste à la fin du traditionnel « système des métiers ».

Au moment où est fixée, en France, la nécessité du rapprochement de l'école avec l'entreprise, l'expérience du système de formation professionnelle des ouvriers britanniques paraît fort intéressante. En effet, avant les réformes récentes introduites par le gouvernement Thatcher, face à la pression sociale issue de la montée du chômage des jeunes [Young 1986], la formation professionnelle des ouvriers était caractérisée à la fois par une organisation fondée sur l'entreprise, comme lieu très largement dominant, et par une gestion de ses orientations par les professionnels eux-mêmes, patronat et syndicats, d'une branche donnée.

En conséquence, les modalités de son fonctionnement s'inscrivent dans le cadre du système de relations professionnelles, en étant très directement

Les noms d'auteurs entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

marquées par la conception que les partenaires sociaux ont de leur relation, à savoir, comme le définit [Dunn 1979], par « l'opposition permanente des syndicats et jusqu'à un certain point du patronat aux interventions de l'Etat dans les relations industrielles ». Cette volonté de limiter l'intervention de l'Etat au minimum et de « régler leurs problèmes entre eux » est appelée volontarisme. L'autre élément essentiel à la compréhension du système de formation britannique est la place de l'apprentissage dans le système des métiers et donc dans le fondement de la stratégie syndicale.

La formation professionnelle des ouvriers constitue dès lors un sujet complexe, à la convergence d'une série de questionnements très importants pour la société britannique, dont il paraît difficile de rendre compte de manière succincte. Sans viser à l'exhaustivité dans le cadre de cette analyse de la formation

professionnelle des ouvriers du bâtiment, il paraît indispensable de replacer la situation actuelle – celle qui est antérieure à la réforme de 1983 – dans le cadre des enjeux, des contradictions et des conflits qui l'ont précédée. Faute de quoi, il ne semble pas possible d'apprécier la situation issue de l'intervention croissante de l'Etat s'accompagnant d'une logique de formalisation, de réglementation grandissante, en rupture profonde avec les coutumes et pratiques traditionnelles.

Ainsi, en forçant quelque peu le trait, on pourrait considérer que la situation de la formation professionnelle en Grande-Bretagne était avant la réforme de 1983 en quelque sorte l'exact opposé de la situation française. Par rapport aux problèmes qui se posent actuellement dans notre pays, l'analyse de l'évolution de ce système de formation des ouvriers paraît intéressante car elle met en évidence, certes dans un ensemble national donné, les contradictions issues d'une gestion de la formation par les professionnels d'une branche, mais aussi les limites que ce système peut comporter par rapport au problème d'une régulation d'ensemble de la formation des jeunes.

APPRENTISSAGE ET SYSTÈME DES MÉTIERS

Aborder l'évolution des caractéristiques du système de formation professionnelle initiale des ouvriers en Grande-Bretagne, et notamment dans le BTP, nécessite de cerner la place de l'apprentissage dans le système des métiers. Les règles de son fonctionnement, les difficultés à le reformer dans les années 60-70, les enjeux des décisions de l'Etat au début des années 80 ne prennent effectivement leurs significations que référés à la logique de fonctionnement du système des métiers et à la place qu'y joue l'apprentissage. Marqué par les relations professionnelles, il en constitue en réalité un des éléments importants voire, pour certains auteurs, « l'élément le plus important » [Clegg 1973, p. 346]. Sans doute, dans tous les pays, les modalités de reproduction des savoirs sont-elles l'objet d'enjeux majeurs, puisqu'elles contribuent à produire et à reproduire la structure du salariat. Cependant, en Grande-Bretagne, ces modalités anciennement constituées – il s'agit du salariat industriel, le premier à être organisé – revêtent une certaine spécificité, marquées qu'elles sont du moment historique de leur constitution.

L'APPRENTISSAGE VOIE TRADITIONNELLE VERS LE MÉTIER

L'apprentissage est, en Grande-Bretagne, la voie normale et théoriquement nécessaire pour entrer dans le métier, dans la communauté des ouvriers de métier. Cet élément est très important puisque c'est, en principe, la seule voie d'accès à cette communauté et donc la seule permettant d'obtenir un emploi qualifié. La promotion d'adultes expérimentés à partir d'emplois semi-qualifiés et, *a fortiori* non qualifiés, n'est pas admise. D'ailleurs, à l'intérieur du groupe des ouvriers de métier, il n'existe pas de différents degrés de qualification, on est du métier ou pas.

L'apprentissage est, dans sa forme traditionnelle, dans la continuité des modalités de formation en vigueur avant la révolution industrielle avec le système des corporations suivi des associations de compagnons (décrit pour la France par [Sewell 1983]). C'est un « temps » à partir duquel est présumée la compétence. Selon la définition séculaire, ce temps est un « temps de service », c'est-à-dire une série de rites de passage qui marquaient l'entrée dans le rang des hommes qualifiés, à travers un processus d'assimilation des savoirs, des règles, du langage, des représentations de la communauté de métier [McKinlay 1986]. Il n'y a donc pas, théoriquement, d'examen mesurant la compétence. La création à la fin du XIXe siècle du *City and Guilds of London Institute* (institution qui organise la formation et le passage d'examen) ne remet pas en cause ce système. Les examens se déroulent en quelque sorte à côté du système, ne constituant pas l'acquisition nécessaire à un grade particulier. Se limitant à la partie théorique de la formation, ils représentent davantage une des voies de promotion des ouvriers de métier vers la maîtrise, mais ne revêtent nullement un caractère obligatoire.

Les modalités traditionnelles de formation consistaient [More 1980] à « attacher » le jeune à un travailleur de métier. Ces modalités, on le verra dans la suite de cet article, sont encore répandues puisqu'avant la réforme du début des années 80 les cours hors entreprise n'étaient pas obligatoires. D'ailleurs, s'ils le deviennent avec le YTS (*Youth Training Scheme*), c'est seulement pour les entreprises qui veulent obtenir l'aide financière de l'Etat.

Au XIXe siècle, l'apprentissage était encore très proche du système issu des corporations dans lequel « la pratique du contrat d'apprentissage liait

l'apprenti à un « maître » qui l'enseignait personnellement, prenait la responsabilité morale de celui-ci et lui donnait chambre et pension » [More 1980, p. 41] (de manière sensiblement comparable à ce qui s'est produit historiquement en France) [Combes 1986]. Le développement du salariat et le désengagement personnel du maître, puisque peu à peu l'apprenti a été confié à un ouvrier de métier salarié, s'est traduit par l'abandon progressif du contrat tandis que la référence au « temps » a été maintenue. D'une durée de sept à huit ans selon les métiers, elle a été réduite, peu à peu après la seconde guerre mondiale, de trois à cinq ans. Selon les professions, certains auteurs interprètent cette durée longue, moins comme le temps indispensable à l'acquisition des compétences, que comme la nécessité d'accomplir la « servitude rituelle » directement issue du système des métiers, différant ainsi le moment de l'entrée dans la communauté des hommes de métier, dans le marché du travail de ce métier [Webb 1897 cité par More 1980]. D'autres auteurs mettent en avant le fait que l'apprenti ne devenait rentable pour l'entreprise qu'à la fin de son apprentissage. Ainsi l'intérêt d'un apprentissage long est qu'il offrait, pendant les deux dernières années, la possibilité pour l'entreprise de récupérer « l'investissement » fait, qu'elle risquait de perdre en cas de départ, ceci parce que le salaire de l'apprenti était inférieur à celui d'un ouvrier de métier [Lee 1979].

L'APPRENTISSAGE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le moment de l'accès dans le marché du travail des ouvriers de métier est important car l'apprentissage constitue une sorte de « droit d'entrée ». On touche là le second aspect caractéristique de l'apprentissage que constitue le problème du contrôle du marché du travail et les formes d'organisation dont se sont dotés les ouvriers britanniques au cours du XIXe siècle et qui marquent encore la situation actuelle.

A une époque où la compétence professionnelle était rare, les ouvriers de métier ont obtenu une rémunération élevée en s'organisant par métier [Eyraud 1985]. Contrairement à l'Allemagne, mais surtout à la France, les syndicats de branche ou d'industrie, qui sont interprofessionnels, sont apparus très tardivement en Grande-Bretagne et après des conflits importants [Cole et Post Gate 1938], et sont encore actuellement peu développés dans le secteur industriel [Bedarida et alii 1980]. Le syndicalisme de métier rassemble tous les hommes

d'un même métier, quelle que soit la branche où ils exercent leur activité¹. La croissance rapide de la population active (croissance démographique et migrations agricoles) a conduit les ouvriers de métier, à une époque de « laisser-faire », à construire un système d'organisation leur permettant de se mettre à l'abri de la concurrence des travailleurs non formés afin de s'assurer des salaires élevés [Sellier 1984]. Cette mise à l'abri de la concurrence reposait d'une part, sur la règle de l'apprentissage comme unique voie d'accès aux emplois qualifiés des ouvriers de métier et d'autre part sur la négociation d'un ratio apprentis/ouvriers avec le patronat, afin que par le développement important de la formation celui-ci ne puisse peser sur les salaires.

Cette stratégie se fonde également sur une conception du syndicat comme l'union de l'ensemble des ouvriers d'un même métier et le développement d'une discipline syndicale forte (règles de solidarité, contribution d'un réseau financier permettant l'assurance mutuelle, la lutte contre le chômage, la maladie et la vieillesse [Eyraud 1985]). D'où les tentatives d'institution d'une adhésion obligatoire au syndicat lors de l'embauche, pratique dite *closed-shop*, cassée récemment par le gouvernement Thatcher.

APPRENTISSAGE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

L'efficacité du contrôle du marché du travail des ouvriers de métier suppose une stabilité de la délimitation des emplois et des contenus de travail. Si la compétence est attachée à l'individu et ne dépend pas de l'entreprise, le déplacement des frontières entre emplois peut être l'occasion pour le patronat de modifier les règles d'accès aux emplois. En effet « *l'apprentissage ne renforce pas seulement le pouvoir de l'homme de métier sur son emploi présent, mais il élargit la possibilité d'emploi alternatif* » [Clegg 1973, p. 31]. Ainsi la stabilité des délimitations entre emplois conditionne à la fois la

¹ Il existe une différence très marquée entre la logique des syndicats anglais, exprimée dans le vocable *union*, union de tous les gens de métiers et la logique des syndicats français, syndicats de délégation, inscrite dans l'origine du mot syndicat. En effet, selon Sewell (op. cit.) ce terme vient du mot syndic. Syndic est un terme originaire de l'Ancien Régime qui définit l'« officier établi pour prendre soin des affaires d'une communauté, d'un corps dont il est membre » (Grand vocabulaire Français). Selon cet auteur « Le recours à ces termes veut probablement dire que les ouvriers des années 1860 concevaient leurs organisations comme des corps qui agissaient au nom des ouvriers de métier et non comme des corps qui regroupaient en leur sein l'ensemble des membres du métier ». (...) « En fait, ce modèle – un petit noyau solidement organisé, agissant au nom d'un groupe beaucoup plus large d'ouvriers militants de façon intermittente – est jusqu'à présent une caractéristique de l'histoire française du travail ». Sewell W.H. 1983, p. 399, note 8, chap. VII, *Les corporations ouvrières*.

stabilité des règles d'accès en même temps que la garantie de la mobilité des ouvriers de métier entre les entreprises et entre les branches sur des emplois identiques. Elle permet l'employabilité caractérisant le « marché de métiers » [Marsden 1985].

Cette stratégie, historiquement élaborée à partir d'un marché du travail instable et éminemment concurrentiel, constitue « une composante fondamentale du mode d'action des ouvriers britanniques » [Eyraud 1981]. Selon cet auteur, elle n'est pas le simple résultat de la précarité issue des formes de marchés de telle ou telle entreprise, mais une composante structurelle. L'efficacité de la stratégie de contrôle du marché du travail explique donc l'enjeu majeur que représentent l'organisation du travail et la défense des contenus de travail. Les hommes de métier n'acceptent pas d'exécuter des tâches relevant d'autres métiers (démarcation). Pas plus qu'ils n'acceptent que les non-professionnels réalisent des tâches destinées aux ouvriers qualifiés (dilution). De la même manière, certaines tâches spécifiques sont réservées aux apprentis et ne peuvent être exécutées par un jeune manoeuvre. Cette préservation spécifique du contenu de travail contre toute violation est une question de principe. « Manquer de les défendre (les lignes de démarcation), c'est manquer à son devoir en tant que membre du groupe ; tout comme on peut penser que les citoyens manquent à leur devoir de patriote quand ils refusent de défendre les frontières de leur pays contre l'agression ». [Flanders 1975, p. 285].

Ces pratiques restrictives ne marquent d'ailleurs pas seulement les syndicats de métier, mais également les syndicats de non-professionnels [Eyraud 1981]. Elles paraissent également structurer très fortement la conception que d'autres groupes sociaux ont de leur travail [Child et alii 1983] ; d'où l'importance des « luttes de démarcation » [Dubois 1980] [Eyraud 1981] ; d'où les problèmes posés par les changements techniques qui affectent les frontières de métiers [Zeitlin 1979].

De la stabilité de l'organisation du travail dépend l'efficacité du système de défense construit dans lequel tout est subordonné à l'objectif principal de contrôle de l'offre de travail. Tous les différents éléments de ce système, parmi lesquels la défense de l'organisation comme de l'apprentissage, ne prennent leur signification que par rapport à cet objectif. Flanders, un des grands spécialistes des relations industrielles britanniques, résume très explicitement cette question quand il écrit « Fermer les ateliers aux inorganisés, établir la coutume d'une succession patrimoniale héréditaire aux emplois, résister à

l'emploi des femmes et diverses autres solutions, tout ceci ne servait que l'objectif principal qui n'était pas la sauvegarde de l'apprentissage lui-même mais le contrôle de l'offre de travail ». [Flanders 1975, p. 285].

DES DIFFICULTÉS DE FONCTIONNEMENT : L'EXEMPLE DU BÂTIMENT

Outre les difficultés déjà signalées dans le cas de changements techniques perturbant les frontières des métiers (difficultés qui, selon certains auteurs, peuvent être résolues par la négociation [Lee 1979]) et l'impossibilité théorique de promotion sur le tas, le bon fonctionnement de ce système repose sur deux éléments essentiels : le consensus partagé par les partenaires sociaux (ou tout au moins la capacité de l'un d'entre eux à en imposer le respect) et la stabilité relative de l'offre du travail.

Ces deux conditions, qui ne sont d'ailleurs pas indépendantes l'une de l'autre, dans la mesure où une pénurie de main-d'œuvre favorise le contournement des règles du système des métiers, n'ont pas été réunies dans le BTP. Elles expliquent à la fois l'enjeu qu'a représenté l'apprentissage mais aussi les difficultés des syndicats de métier à imposer le respect de ces règles. En effet, contrairement aux autres activités dans lesquelles les ouvriers de métiers sont fortement représentés, comme l'imprimerie, la métallurgie, la construction navale, l'emploi dans le BTP a crû de façon considérable pendant vingt-cinq ans (1945-1970) [Briscoe et alii 1980], rendant les conditions d'application des règles de métiers plus difficiles.

La pression de la demande de travail a conduit les entreprises à jouer sur les rémunérations pour attirer les ouvriers. Dans ce contexte, l'accord sur le salaire au rendement de 1947 [Wood 1979] a constitué la brèche par laquelle, compte tenu de l'état du marché du travail, le fonctionnement du système des métiers a été remis en cause. Il a permis une résurgence du tâcheronnat (*lump*), le contournement des règles d'accès aux emplois qualifiés et la remise en cause, en partie, du fonctionnement normal de l'apprentissage, nombre d'apprentis en effet ne le terminaient pas [Phelps-Brown 1967]. Si, dans les accords de branches, leurs salaires (en fonction de l'âge) étaient inférieurs à ceux des ouvriers de métier et supérieurs à ceux des ouvriers non qualifiés, la pratique des salaires au rendement perturbait cette hiérarchie et incitait les apprentis à se faire embaucher dans d'autres entreprises comme ouvriers de métier avant la fin de leur

apprentissage. L'absence de consensus patronal, jointe à l'inégal engagement des entreprises dans la formation des apprentis et à l'incapacité des syndicats à contrôler l'embauche dans un marché du travail très tendu, a facilité l'ouverture de cette brèche dans le système [Phelps-Brown 1967] [Austrin 1978].

D'ailleurs le gouvernement lui-même, avec l'ouverture de centres de formation accélérée appelés les *Government Training Centres* (semblables à ceux de l'AFPA), travaillera au contournement de l'apprentissage comme unique voie d'accès aux emplois qualifiés. Pendant la guerre, en effet, celui-ci avait réactivé des centres de formation sous le contrôle de l'Etat pour former des ouvriers par des stages courts de six mois. A cette époque, ces centres formaient aux métiers où une pénurie existait. Par contre, à partir de 1945, ils s'adressaient aux deux branches considérées comme essentielles dans la reconstruction et la relance de l'économie : la métallurgie (*engineering*) et le bâtiment. En six mois de formation à plein temps, l'ouvrier était censé arriver au même niveau que s'il avait fait quatre ou cinq ans d'apprentissage. Ensuite, lors de son embauche, il avait le statut *Improver* (littéralement : « en amélioration »). Après un an à dix-huit mois d'expérience professionnelle sur le chantier, il était généralement considéré par l'employeur comme ouvrier qualifié. On lui confiait dès lors les mêmes tâches qu'à un ouvrier de métier passé par l'apprentissage de cinq ans. L'hostilité des syndicats de métier envers cette voie, alternative à la reconnaissance de la qualification, n'est pas surprenante. Les stagiaires des *Government Training Centres* échappaient totalement au contrôle que pouvaient exercer les syndicats sur le nombre d'apprentis. Les syndicats remettaient en cause également la capacité d'une formation courte à transmettre aux stagiaires l'ensemble des savoir-faire et la maîtrise des gestes que devait posséder l'ouvrier de métier.

Ainsi les difficultés du système des métiers britannique à répondre à une brusque augmentation de la demande de travail du BTP dans le cadre de ses propres règles se sont traduites par des situations de blocage et de contournement en fonction de l'inégale capacité des syndicats de métier à obtenir, selon les régions et les chantiers, le respect de ces règles. C'est donc dans un contexte particulièrement malaisé que se sont situées les étapes de la réforme de l'apprentissage dans la branche depuis la fin de la seconde guerre mondiale jusqu'aux années 80, réformes qui vont être maintenant analysées.

GESTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : DE L'ENTREPRISE À LA BRANCHE

Dans l'immédiate après-guerre, des réformes, introduites en Grande-Bretagne par le gouvernement travailliste, ont considérablement remanié certains aspects de la société britannique notamment en matière de protection sociale et d'éducation. Il n'en a pas été de même pour la formation professionnelle des ouvriers, alors qu'une réforme de celle-ci s'avérait indispensable pour en améliorer la qualité et pour faire face à la montée des besoins de main-d'œuvre. Cette réforme n'a pu réellement aboutir pour une série de raisons.

LA RÉFORME PASSE PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La réforme du système éducatif (le *Butler Act* de 1944) a établi, entre autres, le principe d'une éducation « complémentaire » destinée à tous les jeunes de 15 à 18 ans ayant quitté l'enseignement général obligatoire. La population visée en priorité par cette mesure était les apprentis pour lesquels on souhaitait le développement d'une formation hors entreprise. Cependant, le *Butler Act* ne traitait que de l'institution qui devait accueillir ces jeunes (cf. encadré p. 63), sans instaurer un droit d'absence du lieu de travail pour les apprentis, ni une obligation pour les employeurs de leur faire suivre des cours hors entreprise.

Ainsi la seule rupture introduite par rapport aux années antérieures à la seconde guerre mondiale a été l'obligation, pour les collectivités locales (municipalités), d'ouvrir des établissements scolaires professionnels qui devaient assurer aux jeunes de 15 à 18 ans, sortis de l'enseignement général obligatoire, une formation complémentaire à celle qu'ils recevaient en entreprise. L'Etat prenait en charge une partie du financement de ces établissements qui seront ultérieurement appelés *Colleges of Further Education*.

C'était donc la première fois que, dans l'histoire britannique, l'Etat participait financièrement au coût de la formation professionnelle initiale des ouvriers, intégralement supporté antérieurement soit par les entreprises, soit par les individus et les familles (cours du soir). Par ailleurs, l'organisation concrète des modalités de formation, et notamment les conditions concrètes d'articulation de la formation scolaire avec la formation hors entreprise, était renvoyée aux décisions de chaque branche [Rapport Ince, 1945].

L'apprentissage traditionnel et formel : cours hors entreprise et examens

Jusqu'au YTS (*Youth Training Scheme*) (1983), il n'était pas obligatoire de suivre des cours hors entreprise, ni de passer des examens. Là où cours et examens existaient, ils étaient organisés de la manière suivante :

Lieux de formation

— Les *Colleges of Further Education* non spécialisés, établissements sous la responsabilité des collectivités locales offrant des cours de formation professionnelle à temps plein ou à temps partiel surtout aux jeunes ayant terminé leur scolarité obligatoire mais aussi aux adultes. Ils sont financés par les collectivités locales, l'Etat et les droits d'inscription versés par les entreprises ou les individus. Ces établissements préparent aux examens des métiers manuels et à ceux de niveau technicien.

— Centres de CITB pour les seules formations du BTP (voir l'encadré CITB).

— Centres de formation des entreprises.

Modalités de la formation

Les cours peuvent être organisés en :

— Cours du soir, mode dominant jusqu'au milieu des années 60.

— *Day-release*, c'est-à-dire une journée par semaine de cours hors entreprise pendant toute la durée de l'apprentissage. C'était le mode dominant, là où les cours existaient, de 1964 à 1973.

— *Bloc-release*, c'est-à-dire les cours suivis à plein temps pendant un *bloc* de huit, douze, vingt-quatre, etc. semaines, la majorité des cours ayant lieu pendant la première année de l'apprentissage. De 1973 à 1983, CITB a encouragé les entreprises et les *colleges* à opter pour ce mode d'organisation des cours. Depuis 1983, le *bloc-release* a remplacé le *day-release*.

Elaboration du contenu des programmes

Le contenu des programmes était indicatif. Il était établi surtout par les commissions paritaires du *City and Guilds of London Institute* (CGLI). Cet organisme, issu des corporations des métiers de Londres, est privé et indépendant de toute structure gouvernementale. Depuis les années 60, le *City and Guilds of London Institute* négocie les contenus des cours avec les *Industry Training Boards*.

Examens

En Grande-Bretagne, il existe plusieurs organismes privés, dont le CGLI est de loin le plus important, qui conçoivent et font passer les examens pour l'obtention du certificat de métier. Ils sont indépendants des lieux d'organisation des cours. Leur financement provient surtout des droits d'inscription aux examens. De fait, le certificat pour un métier donné attribué par le CGLI et appelé le *City and Guilds of London Craft Certificate* est devenu dans la pratique la « norme de référence ».

En effet, face à l'hostilité qu'aurait probablement engendrée une mesure législative², et conformément à la tradition et à l'esprit des relations professionnelles britanniques, le gouvernement a cherché plutôt à relancer la négociation collective sur les problèmes de formation et à susciter la création d'une commission paritaire réunie sous la responsabilité du ministère du Travail. Cette commission a produit le *Rapport sur le recrutement et la formation des jeunes*, connu sous le nom de *Rapport Ince*. Il envisageait de créer un système de formation professionnelle s'adressant à tous les jeunes. Son objectif déclaré était, par le développement de celle-ci, de créer des conditions permettant d'envoyer à jamais le chômage massif des jeunes qu'avait connu la Grande-Bretagne pendant les années 30. Il conseillait une journée complète de cours hors entreprise par semaine (le *day-release*) pour l'ensemble des apprentis et proposait également aux branches de ressusciter une pratique devenue rare, celle du contrat d'apprentissage écrit (*Indentures*). Il incitait les Conseils nationaux paritaires de branche (*National Joint Councils*) dans les branches à négocier un accord sur l'apprentissage.

Les accords devaient définir, pour chaque branche et pour les métiers concernés, la durée de l'apprentissage, son contenu et les salaires des apprentis. Plus d'une centaine d'accords furent négociés entre partenaires sociaux.

Ainsi la réforme de la formation professionnelle reposait essentiellement sur une relance des relations professionnelles et sur une politique implicite d'aménagement plus que sur une remise en cause du système des métiers. Le gouvernement travailliste visait à concilier les aspects d'amélioration et de démocratisation de la formation professionnelle, en favorisant une sorte de renouveau du système des métiers.

Cependant l'application de cette réforme se traduisait pour le patronat par une augmentation notable du coût de la formation, non seulement à cause de l'envoi des apprentis en cours (*a fortiori* si le suivi avait lieu pendant le temps de travail) mais également parce que la réduction du temps d'apprentissage accompagnant généralement cette réforme supprimait la période pendant laquelle les apprentis devenaient rentables pour l'entreprise. Cette

2 A partir de 1942, la formation des apprentis a été confiée au ministère du Travail entraînant une réaction défensive de la part des syndicats d'autant plus que, pendant la guerre, le processus normal de négociation collective entre syndicats et employeurs avait été fortement restreint par l'Etat, qui a imposé le paiement au rendement dans certains secteurs y compris le BTP. Les syndicats de métiers étaient également très critiques par rapport aux centres de formation (*Government training centres*) utilisés pendant la guerre pour former rapidement de la main-d'œuvre qualifiée.

période de fin d'apprentissage représentait pour l'entreprise le moment où elle pouvait récupérer l'investissement fait sur le jeune [More 1980] et lui permettait d'accepter son départ ultérieur vers d'autres entreprises une fois l'apprentissage terminé (cf. supra). Malgré les recommandations de la puissance publique, le patronat n'était pas prêt à supporter cette augmentation notable du coût de la formation. Les syndicats considéraient la transformation proposée comme favorable, à la condition qu'elle s'accompagne du respect des principes essentiels du fonctionnement du système des métiers. Dès lors, on conçoit leur hostilité à une formation professionnelle à plein temps, de type accéléré ou autre, telle qu'elle était assurée par la GCT (*Government Training Centres*) qui mettait en cause les ratios apprentis/ouvriers négociés.

Dans le Bâtiment, plus précisément, le Conseil national paritaire de branche (*National Joint Council for the Building Industry*) a négocié un accord national sur l'apprentissage en 1947. Cet accord n'introduisit pas de modifications importantes par rapport à la période d'avant-guerre. Il maintint la durée d'apprentissage à cinq ans, conserva également la limite d'âge de 16 ans au-delà de laquelle le jeune n'était plus autorisé à commencer un apprentissage. Il définit le salaire de l'apprenti en fonction de son âge et en relation au salaire de l'ouvrier de métier et négocia également comme par le passé l'existence d'un rapport négocié entre nombre d'apprentis et nombre de *journeymen* (compagnons) dans l'entreprise. L'accord, par contre, ne reprit pas les propositions du *Rapport Ince* qui voulait rendre obligatoire pour tout jeune une formation complémentaire hors entreprise³. Les employeurs étaient invités à le faire mais n'y étaient pas tenus⁴. Par ailleurs, la notion de certification obligatoire n'a pas été introduite⁵.

Ainsi la seule rupture était la tentative de généraliser la formation hors entreprise mais elle n'était assortie d'aucune obligation pour les employeurs. Par ailleurs, l'essentiel du système des métiers était théoriquement maintenu, à savoir le respect par les employeurs de l'apprentissage comme la seule voie d'accès vers le statut d'ouvrier de métier et le contrôle par les syndicats du nombre de places.

3 Un des fondements du système des métiers étant la formation sur le tas par les pairs, appelée en anglais *trade apprenticeship*.

4 Les accords nationaux de branche en Grande-Bretagne n'ont pas un caractère obligatoire.

5 La certification existait mais ne concernait qu'un pourcentage restreint des apprentis. Selon le rapport Crowther publié en 1958, sur l'ensemble des apprentis, tous métiers confondus, seulement 6 % obtenaient le diplôme de *City and Guilds*.

C'est par rapport au fonctionnement de cette articulation qu'est apparue une ambiguïté, déterminante pour l'évolution des relations professionnelles et plus particulièrement la formation des ouvriers dans le bâtiment.

ÉCHEC DE LA RÉFORME DANS UN CONTEXTE DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

De manière générale la réforme a été un échec puisque les cours hors entreprise constituaient, comme nous l'avons vu, une augmentation de coût que les entreprises n'étaient pas prêtes à supporter et d'autre part, ils représentaient une possibilité d'ingérence dans les modalités de la formation en entreprise, ce que les entreprises considéraient comme faisant partie de leurs prérogatives. Dans cette optique, le déroulement de la formation des apprentis ne relevait pas du champ de la négociation collective [Lee 1979] mais de l'employeur. Les différents accords passés au sein des branches ne se sont pratiquement pas dotés, au niveau local, d'instances paritaires chargées du suivi des accords d'entreprises. Une enquête réalisée quelques années plus tard (1963) par le TUC (*Trade Union Congress*) a révélé qu'il n'y avait eu que deux accords, au niveau local, prévoyant d'inspecter les entreprises qui souhaitaient former (cité par Lee).

Dans le Bâtiment, à la différence des autres secteurs où les ouvriers de métiers étaient nombreux mais en croissance faible (métallurgie, construction navale, imprimerie), la transformation des conditions de formation devait également faire face à une croissance considérable des besoins (cf. supra). Les employeurs, tout en acceptant les contraintes de l'apprentissage lorsqu'ils y voyaient un avantage — ils n'ont jamais demandé que les restrictions d'âge d'entrée soient levées — les contournaient s'ils pouvaient obtenir de la main-d'œuvre qualifiée par d'autres moyens [Lee 1979]. D'où le développement, dans le secteur, des pratiques de promotions à partir d'emplois semi-qualifiés, d'embauche d'apprentis qui n'avaient pas terminé leur apprentissage et, enfin et surtout, le recours au salaire au rendement (suite à l'accord de 1947) qui a permis d'introduire une brèche importante dans le système des métiers dans le secteur [Hilton 1968].

Il s'agissait non seulement de trouver de la main-d'œuvre qualifiée mais aussi de la garder. Sur un même marché du travail, les entreprises rivalisaient entre elles pour proposer des primes qui leur permettraient d'atteindre cet objectif. La négociation de ces primes sur le chantier était souvent dans la

réalité non pas du ressort des syndicats mais d'un petit groupe d'ouvriers, voire d'un individu. De plus, les syndicats n'arrivaient pas à négocier nationalement dans les accords de la branche des niveaux de salaires suffisants pour éviter que les ouvriers de métiers n'acceptent les primes. Pour trouver de la main-d'œuvre, les employeurs n'hésitaient pas à réactiver une pratique fort ancienne dans le bâtiment, celle du tâcheronnat (*lump contract*), système de paiement à la quantité produite.

Face à ces méthodes, les syndicats de métier, qui ne recrutaient que les ouvriers ayant fait un apprentissage, se sont trouvés très affaiblis. Comme le rappelle Austrin (1978), les deux principaux syndicats du bâtiment ont accusé des baisses très importantes du nombre d'adhérents au cours de la décennie en question. Le *Amalgamated Society of Woodworkers* (syndicat des charpentiers-menuisiers) comptait presque 200 000 membres en 1950 (contre 100 000 en 1933). Il avait déjà perdu 10 000 membres à la fin des années 50. Le *Amalgamated Union of Building Trades Workers*, syndicat des *bricklayers* (briquetiers), avait plus de 90 000 membres en 1947 mais ce chiffre était tombé à 59 000 en 1964. La stratégie des syndicats ne s'est pas suffisamment modifiée pour faire face à ces nouvelles données. S'ils continuaient de soutenir les termes de l'accord national sur l'apprentissage, ils n'étaient cependant pas assez forts pour imposer les contrôles indispensables pour en assurer le bon fonctionnement.

Il y a eu une relative relance de l'apprentissage (de 98 000 en 1949 à 109 200 en 1963, soit une croissance sensiblement égale à celle de l'emploi, respectivement + 11 %, et 10,8 % [Austrin 1980, p. 176]) mais peu de développement des cours hors entreprise. De toute évidence, l'espoir des dirigeants syndicaux selon lequel les employeurs, par le simple fait d'avoir signé un accord allaient, d'eux-mêmes, mettre en pratique le droit au *day-release* (une journée de cours hors entreprise par semaine) permettant d'élever le niveau de la formation des apprentis, s'est rapidement effondré au cours des années 50 [Lee 1979]. La faiblesse de l'apprentissage, selon le patronat, à fournir un nombre d'ouvriers de métier suffisant pour les besoins de la branche, jointe aux difficultés de contrôle syndical en l'absence d'un consensus partagé sur les règles du système des métiers, ne faisaient plus de celui-ci la seule voie d'accès au statut d'ouvrier de métier. Les syndicats se cantonnant dans une stratégie défensive face aux problèmes de frontières des métiers et de contrôle de l'apprentis-

sage n'ont pas su ou pu développer une stratégie offensive à l'égard des menaces contre le système des métiers, parmi lesquelles le développement du tâcheronnat a certainement été la plus grave.

1964-1972 : VERS UNE GESTION PAR LA BRANCHE

Au début des années 60, malgré des appels répétés de commissions d'enquêtes qui soulignaient la nécessité de généraliser les cours hors entreprise une journée par semaine pour l'ensemble des jeunes travailleurs de 15 à 18 ans [Lindley 1983] [Appay 1984], et face à une inquiétude croissante et générale dans le pays devant l'insuffisance de main-d'œuvre qualifiée et le sentiment que les efforts de formation des entreprises devaient être partagés correctement, c'est-à-dire supportés aussi par celles qui se contentaient de « braconner » la main-d'œuvre formée par d'autres [Lindley 1983], le gouvernement a été contraint de prendre des mesures dont la principale a consisté à intervenir par voie législative. Le passage d'une gestion de la formation au niveau de l'entreprise individuelle à celle des branches, par le biais d'une sorte de « mutualisation » des coûts de la formation hors entreprise, devient obligatoire. Cette loi sur la formation professionnelle (*Industrial Training Act*) de 1964 constitue la première intervention de l'Etat pour réglementer le fonctionnement des institutions de branche dans un domaine réservé jusqu'alors totalement à la négociation collective.

Par la loi de 1964, l'Etat a créé, pour l'ensemble des branches organisées, l'obligation de constituer un « comité tripartite par branche » dont la mission serait le financement et l'organisation de la formation pour leur branche. Ces comités (les *Industry Training Boards*) devaient être composés d'autant de représentants des syndicats de la branche que des organisations d'employeurs. Y siégeaient également des professionnels de l'éducation et des représentants de l'Etat (ministère de l'Education et de l'Emploi). Les comités paritaires de branche devaient évaluer les besoins de formation pour la branche dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, prévoir des plans de formation et surtout établir un fonds de financement [Rainbird, Grant, 1985]. Le système consistait en une contribution prélevée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche et calculée en pourcentage de la masse salariale. En contrepartie, les entreprises pouvaient demander des subventions pour leurs actions de formation hors entreprise.

En général, les syndicats ont accueilli d'une manière positive la réforme. Leur accord était fondé à la fois sur le pouvoir décisionnel de ces comités et sur l'incitation pour les employeurs d'envoyer leurs apprentis dans les cours hors entreprise afin, selon les termes de la loi, de pouvoir récupérer une subvention issue du système de contribution obligatoire. Par contre, le système de financement institué par la loi rencontrait une forte méfiance de la part des employeurs.

Durant les trois années suivant la loi de 1964, un total de vingt-sept « ITB's » ont été créés, couvrant 60 % de la population active [Appay 1984], dont le *Construction Industry Training Board* (CITB) qui a fonctionné à partir de 1965. Conformément à la loi, et comme les autres comités, le CITB avait une structure tripartite, structure toujours valable actuellement (cf. encadré p. 67). Le CITB s'est doté en plus d'un fonctionnement par commissions spécifiques selon les activités et les métiers. Son financement est assuré par l'ensemble des entreprises considérées comme appartenant à la branche construction (bâtiment et génie civil) qui devaient verser, dès 1965, 1 % de leur masse salariale⁶. Ce mode de fonctionnement allait provoquer des critiques des employeurs (dans l'ensemble des branches) vers la fin des années 60, au moment du retournement de la situation économique. Pour ouvrir le droit à une subvention, l'action de formation devait remplir certains critères : soit elle était proposée par le CITB dans un de ses centres de formation ou dans d'autres centres agréés par lui, soit cette formation était reconnue par le CITB. Parmi les formations reconnues, la plus importante était l'apprentissage, à la condition toutefois qu'il s'accompagne de cours hors entreprise. Cette clause visait à étendre cette pratique à tous les apprentis. Cependant, détail non négligeable, la loi n'avait instauré ni droit à une journée de cours par semaine (*day-release*) pour les apprentis, ni obligation pour les employeurs de le respecter. Ainsi la sanction financière, tout en marquant un progrès par rapport à la situation d'après-guerre, conservait, de fait, simplement un caractère incitatif.

Sur le plan des formations subventionnées, le CITB n'innove pas ; seulement quelques modifications sont apportées à ce qui existe déjà. En ce qui concerne d'abord l'apprentissage, l'accord de branche est revu pour réduire la durée de cinq à quatre ans⁷ et pour en permettre l'accès à des jeu-

⁶ Sur vingt-sept « ITB's » en 1967, treize prélevaient une contribution de 1 % ou plus de la masse salariale [Appay 1984].

⁷ Le Bâtiment a été le premier secteur à réduire la durée de l'apprentissage à quatre ans et ceci a été très fortement critiqué par les syndicats [Hilton 1968].

Structure du Construction Industry Training Board (CITB)

Comme l'ensemble des *Industry Training Boards* issus de la loi de 1964, le CITB a une structure décisionnelle tripartite qui n'a pas changé depuis sa création en 1965. Il est constitué d'un comité directeur et d'une structure permanente.

Le comité directeur comprend :

— le président et le vice-président : l'un est issu d'une organisation patronale et l'autre d'un syndicat ouvrier. L'attribution des postes de président et de vice-président est alternée.

Les membres participant sont nommés par l'Etat sur proposition des organisations patronales et syndicales. Néanmoins, chacun ne siège en principe qu'*intuiti personae*.

— Onze membres représentant les employeurs, émanant des principales organisations patronales : *Building Employers Confederation, Federation of Civil Engineering Contractors, Federation of Associations of Specialists and Sub-contractors, The Electrical Contractors Association*, etc.

— Onze membres représentant les syndicats ouvriers : *Union of Construction, Allied Trades and Technicians ; Transport and General Workers Union ; Electrical, Electronic, Telecommunications and Plumbing Union ; Amalgamated Union of Engineering Workers ; General and Municipal Workers Union*.

— Six membres représentant le monde de l'éducation. Ayant souvent une responsabilité hiérarchique dans une institution de formation, ils sont nommés par le ministère de l'Éducation après consultation avec le CITB.

— Cinq membres nommés par différents ministères : le ministère de l'Éducation, le MSC, le ministère de l'Emploi (deux) ; le secrétariat à l'Éducation pour l'Écosse (un) ; le ministère de l'Environnement (un). Ils ont un rôle consultatif et ne prennent pas part aux votes.

Au niveau consultatif, le CITB est organisé en comité par activité : entreprises spécialistes, génie civil, installation électrique, génie mécanique et climatique, briques, échafaudages.

Ces comités ont la même structure tripartite que le comité directeur.

Appareil permanent du CITB :

— Secrétariat ;

— Quatre centres nationaux de formation (ces centres accueillent l'essentiel des stagiaires, jeunes ou adultes, qui suivent les stages organisés par le CITB) ;

— Deux centres locaux de formation ;

— Services administratifs gérant les structures permanentes ;

— Services d'information destinés au public et aux entreprises ;

— Services de comptabilité et de planning gérant les revenus (contributions des entreprises, subventions de l'Etat, etc.) et les dépenses (subventions aux entreprises, les centres de formation, etc.), collecte et traitement d'information statistique sur l'emploi et la formation dans les entreprises du secteur.

Source : CITB *Annual Report 1983/84*.

nes de plus de 16 ans⁸. Ces mesures prises pour faciliter l'apprentissage traditionnel ont été plus ou moins imposées aux syndicats [Hilton 1968].

La seule innovation du CITB a concerné les petits employeurs qui n'avaient ni les moyens financiers ni organisationnels d'une politique de formation. Il a encouragé des regroupements d'entreprises (*training associations*) pour partager les équipements et les responsables de formation⁹. En outre, il a créé quelques stages à plein temps de pré-apprentissage.

FAIBLE INCIDENCE DE LA RÉFORME SUR LA FORMATION HORS ENTREPRISE

Le passage d'une prise en charge individuelle par l'entreprise à celle d'une sorte de « mutualisation » au niveau de la branche ne s'est pas traduit par une transformation réelle des conditions matérielles de la formation des apprentis. Si le nombre d'apprentis dans son ensemble a crû de façon considérable face à la pression des besoins de main-d'œuvre (il représente, pendant les années 60, 10 % du nombre d'ouvriers), en contrepartie le nombre d'apprentis enregistré, qui ont suivi des cours hors entreprises, se maintient à des taux relativement bas (de 11,6 % à 16,2 % pour les années extrêmes selon les rares sources disponibles) (tableau 1).

Ainsi, malgré les encouragements du CITB, les dépenses des employeurs en matière de formation ne font pas preuve d'une très forte motivation. En 1965-1966, deuxième année de mise en œuvre de la réforme, 14 millions de livres sterling ont été collectés et 8 millions seulement ont été réclamés par les employeurs [Phelps-Brown, 1967]. Non seulement les entreprises du BTP dépensent peu pour la formation par rapport à leur masse salariale mais, selon Phelps-Brown « *beaucoup d'employeurs préfèrent apparemment verser leur contribution pour s'acquitter de leur obligation plutôt que d'organiser la formation en respectant les règles établies* ».

Il semble rétrospectivement que l'on puisse expliquer cette attitude par une série de raisons, lourdes de conséquences sur l'évolution à venir.

⁸ Il fallait quand même que le jeune puisse faire au moins trois ans d'apprentissage avant l'âge de vingt-et-un ans.

⁹ A la date de l'enquête de Phelps-Brown (1967), il existait une cinquantaine de ces regroupements.

La première repose sur le fait que ce sont très massivement les petites entreprises qui jouaient un rôle dominant dans la formation des apprentis, très nettement supérieur au poids qu'elles représentaient dans l'emploi ouvrier (tableau 3), à l'inverse des grandes entreprises (500 ouvriers et plus, 600 ouvriers et plus). Ces petites entreprises étaient attachées à l'apprentissage traditionnel qui conserve incontestablement un caractère ambigu (jeune en formation et/ou main-d'œuvre à bon marché [Lee 1979]), renforcé par le flou contractuel puisque l'engagement peut n'être qu'oral — situation qui n'existe plus en France depuis la loi Astier [Combes 1986] —. Elles ont donc été relativement réticentes à l'envoi d'apprentis à des cours hors entreprise. D'autant qu'au coût de cette formation, remboursée *a posteriori*, devait s'ajouter pour l'entrepreneur la perte de production pendant le temps de formation et le coût du salaire versé.

La seconde raison tient à l'absence de prise en compte par la formation des changements techniques (tableau 4). L'apprentissage, quelle qu'en soit la forme, ne touchait que les métiers traditionnels. Tous les nouveaux emplois qui apparaissaient sur les chantiers (cf. Etude BRS 1966) étaient et sont toujours très significativement qualifiés d'emplois de spécialistes. Etant considérés comme des emplois d'ouvriers semi-qualifiés, ils ne donnaient pas lieu à des formations puisque, considérait-on, ils ne demandaient qu'une simple adaptation à la tâche. (Il s'agit notamment de tous les emplois liés au développement du béton armé). La manière de considérer le problème par les employeurs et les syndicalistes britanniques n'était pas très différente de la façon dont il était considéré en France à la même époque, à ceci près, qu'en France, le transfert des compétences des gens de métier — formés également sur le tas — était possible, en particulier de la maçonnerie au béton armé. En Grande-Bretagne, compte tenu du système de démarcation des tâches, le transfert n'était socialement pas envisageable. Il aurait donc fallu pour solutionner le problème qu'il existât des formations spécifiques limitées. Ce parti pris n'a pas été adopté. Les formations dispensées par apprentissage, limitées aux ouvriers de métier, se trouvaient donc décalées de l'évolution des techniques dont elles paraissent avoir d'ailleurs freiné le développement, et de l'évolution des emplois ouvriers. Les grandes entreprises les plus touchées par les changements techniques étaient ainsi relativement moins incitées à appliquer les réformes concernant la formation. La spécialisation, cause et conséquence du décou-

Tableau 1
Évolution de la formation des apprentis dans le BTP en Grande-Bretagne (1967-1973)

	Entreprises privées	Municipalités	Total (1)	Apprentis recrutés sur le NJCBI* SCHEME (2)	Taux de scolarisation (1)/(2)
1967	103 492	9 180	112 672	13 839	12,3
1968	95 097	8 970	104 067	12 795	12,3
1969	86 310	8 261	94 571	12 358	13,1
1970	75 234	7 618	82 852	11 093	13,4
1971	68 300	7 405	75 705	8 793	11,6
1972	72 675	8 208	80 883	10 381	12,8
1973	79 325	8 345	87 670	14 251	16,3

Source : Extrait de Briscoe 1980, p. 274.

(1) Department of Employment, Housing and Construction Statistics ; National Joint Council of Building Industry.

(2) Construction Industrial Training Board.

*NJCBI : National Joint Council for the Building Industry, Conseil national paritaire pour l'industrie du Bâtiment.

Tableau 2
Incidence de l'apprentissage parmi les ouvriers de métier du bâtiment dans les années 60 en Grande-Bretagne

(en %)

Métiers ouvriers	1965 (1)	1966 (1)	
	Apprentissage complet	Sont passés par l'apprentissage	
	Ensemble des ouvriers	Ensemble des ouvriers	Ouvriers < 30 ans
Charpentiers-menuisiers	80	88	95
Plombiers	76	87	90
Maçons	68	100	-
Plâtriers	62	79	84
Briquettiers	57	81	88
Peintres	46	60	59
Nombre d'ouvriers enquêtés	1 186	1 892	690

Sources : (1) *Operatives in the building industry* by Geoffrey Thomas. HMSO 1965, p. 27.

(2) *Building operatives' work*, Ministry of Technology. Building Research Station. HMSO 1966, p. 18 et 22.

Tableau 3
Participation des entreprises du BTP (1) à l'apprentissage : évolution 1963-1970

(en %)

Taille d'entreprises selon le nombre d'ouvriers	1963		Taille d'entreprises selon le nombre d'ouvriers	1967		1970	
	Apprentis.	Ouvriers (2)		Apprentis.	Ouvriers (2)	Apprentis.	Ouvriers (2)
< 11 ouvriers	22,7	14,0	< 25 ouvriers	35,4	20,9	33,9	21,5
11 à 50	34,3	24,5	25 à 59	19,9	13,6	18,9	13,1
51 à 249	25,9	25,0	60 à 299	25,0	23,8	24,1	23,3
250 à 499	6,1	10,2	300 à 599	6,2	9,2	6,7	9,4
500 et plus	11,0	26,1	600 à 1 199	5,8	9,9	6,4	8,9
			1 200 et plus	7,7	22,6	10,0	23,8
Total = 100	109 204	1 044 596	Total = 100	103 492	960 708	75 234	789 766
Taux de formation apparent (2)	10,5 %			10,8 %		9,5 %	

Sources : Extrait des statistiques du Department of Employment et du Ministry of Public Building and Works.

(1) "Private Contractors" (entreprises privées) seulement, les entreprises municipales (DLO = *Department of Labour only*) sont exclues.

(2) Sont exclus les ouvriers tâcherons indépendants "self-employed" = "lump"

page des formations, a été particulièrement importante. Ainsi trois catégories d'ouvriers spécialistes (semi-qualifiés) devaient nécessairement intervenir pour mettre en œuvre un coffrage : un charpentier en coffrage, un ferrailleur (fixeur de ferraille) et un bétonneur¹⁰. De nombreuses malfaçons dans les travaux de béton armé ont été constatées, donnant lieu à nombre d'enquêtes et de débats à la Chambre des communes [Prais, Steedman 1986]. Ces malfaçons ont été interprétées comme la conséquence du manque de formation des ouvriers.

Tableau 4
Principaux métiers formés par apprentissage par les entreprises du BTP

(en %)

Métiers ouvriers	1963	1967	1970
Charpentiers-menuisiers	28,0	27,6	25,6
Briquetiers	13,5	11,3	9,1
Peintres	13,3	12,3	11,9
Plombiers et vitriers	12,9	13,1	12,4
Chauffagistes et ouvriers en ventilation	3,0	5,2	6,5
Électriciens	19,4	20,9	25,2
Autres métiers	6,1	5,2	4,5
Ouvriers spécialistes	—	1,4	1,4
Divers autres	3,8	3,0	3,4
Total = 100	109 204	103 492	75 234

Source : Extraits des statistiques du Department of Employment et du Ministry of Public Building and Works.

Cependant, le désintérêt des employeurs [Lee 1979] pour l'amélioration des conditions de formation n'était pas simplement lié aux difficultés de prise en compte par la formation des changements techniques. Il s'explique plus fondamentalement par l'absence de consensus des partenaires sociaux sur l'application même des règles de métier et, particulièrement, sur la relation durée d'apprentissage/appartenance à la communauté de métiers. En conséquence, là où les syndicats de métiers étaient puissants (principalement en Ecosse, dans le Nord de l'Angleterre et dans les grands chantiers de la région de Londres), ils pouvaient contrôler, lors de

l'embauche, que les ouvriers avaient effectivement terminé leur apprentissage. Là où ils ne l'étaient pas, le contournement de cette règle par le patronat et les ouvriers eux-mêmes devenait l'usage, à la différence des autres activités comme la métallurgie, l'imprimerie, les chantiers navals. Le pourcentage d'ouvriers reconnus de métier qui ont terminé leur apprentissage varie considérablement selon le métier (tableau 2) [Thomas 1965]¹¹. L'enquête BRS 1966, qui a recensé ceux qui ont au moins fait un apprentissage partiel, obtient logiquement des taux nettement plus élevés. Ceci confirme qu'un ouvrier n'avait plus besoin de prouver sa qualification pour être employé comme ouvrier de métier. Le choix d'arrêter ou pas l'apprentissage résultait de la possibilité d'augmenter rapidement son salaire sur le chantier par des primes, voire en travaillant à la tâche.

A la fin des années 60, les employeurs dans les grandes entreprises du bâtiment britannique s'engageaient sur une voie d'extériorisation de la main-d'œuvre (le tâcheronnat (+ 58 % de 1961 à 1967) représentait plus du quart de l'emploi total). Les techniques nouvelles concernaient essentiellement les grands chantiers dans lesquels les syndicats maintenaient un rapport de force important. Les employeurs ont donc été contraints de négocier l'acceptation et les limites des démarcations de tout nouvel emploi. De 1947 à 1973, le BTP fut l'activité la plus sujette à la grève, après les mines [Evans, Lewis 1988]. Pour éviter les conflits longs et coûteux (cf. les conflits du *Barbican* et de *Horseferry Road*), les employeurs ont préféré utiliser la sous-traitance de la main-d'œuvre, contournant ainsi le contrôle syndical. Les gains financiers proposés aux ouvriers travaillant comme tâcherons, nettement supérieurs aux salaires habituels, étaient donc suffisants pour les y attirer ainsi que les ouvriers d'autres secteurs : en plus du niveau des salaires, l'absence de contrôle d'un apprentissage effectif était perçue comme un élément positif (les flux de mobilité sont très favorables au secteur). L'autre aspect de l'extériorisation croissante concernait la sous-traitance normale appelée *supply and fix* ; les entreprises faisant de plus en plus appel à des petites entreprises spécialisées pour la réalisation d'un chantier¹².

¹⁰ Si, sur certains chantiers en France, une division du travail pouvait être constatée entre coffreurs/ferrailleurs/bétonneurs, elle était liée à la taille des chantiers. Dès que la taille des chantiers diminuait la pose des coffrages, du béton et de la ferraille pouvait être faite par le même ouvrier [Amat F. Campinos M., Denis G., Iribarne A. (d') (1980), *L'industrialisation du gros œuvre du Bâtiment - conséquences sur le travail des ouvriers de chantier*, Dossier CEREQ n° 25, La Documentation Française].

¹¹ Les métiers de l'électricité, du chauffage et du conditionnement de l'air sont hors champ.

¹² Cette pratique était habituelle pour les services techniques spécialisés (chauffage, etc.). Ce qui change, c'est que les entreprises chargées de la réalisation d'un projet font appel aux « spécialistes » même pour les parties des travaux normalement assurées par eux-mêmes (plâtre, peinture, etc.).

Quelques grandes entreprises ont développé pendant cette période [Phelps-Brown 1967] des politiques innovantes, en accord avec les syndicats, permettant à la fois la formation des spécialistes (en utilisant des classifications intermédiaires), objectivant les standards de temps par nature de travaux afin d'éviter les surenchères sur les primes de rendement. La commission Phelps-Brown, suscitée par le gouvernement pour étudier les problèmes posés par le développement du tâcheronnat, conclut très clairement sur le constat de l'inadaptation du système des métiers traditionnels aux besoins du BTP britannique. Elle propose l'établissement d'une grille de classification intégrant l'ensemble des emplois et des salaires, qui remplacerait l'ancien système construit autour de catégories « étanches ». Elle conseille la création de la catégorie « ouvriers d'entretien » dans les travaux où la spécialisation est importante et aussi celle d'ouvrier polyvalent. Elle propose d'abolir l'exclusivité théorique de l'apprentissage au statut d'ouvrier qualifié et de reconnaître les différentes voies d'accès existantes dans la pratique. L'apprentissage devrait être réduit à trois ans ; mais si la commission considère que la certification devrait être encouragée pour élever la qualité de la formation et faciliter la sélection à l'embauche, elle juge inutile de la rendre obligatoire. Enfin, le développement des cours hors entreprise est tout particulièrement recommandé pendant la première année pour améliorer la qualité de la formation ainsi que l'assouplissement de la limite de l'âge d'entrée en apprentissage.

Ces propositions n'ont trouvé d'échos ni auprès du patronat ni auprès des syndicats. Les employeurs s'engageaient sur une stratégie qui n'avait pas besoin d'une restructuration des emplois et des salaires correspondants. Les syndicats, de leur côté, étaient en crise. Pour faire face au processus de réduction constante de leur effectif lié au développement du tâcheronnat, une partie des syndicats des métiers du bâtiment ont mis en œuvre, à la fin des années 60, un processus de fusion [Austrin 1978]. De ce processus est sorti un nouveau syndicat couvrant le champ des métiers du bâtiment hormis les électriciens, plombiers, chauffagistes et métalliers : *Union of Construction and Allied Trades and Technicians* (UCATT). Prisonnier des contradictions inhérentes à sa création : baisse importante du nombre d'adhérents entraînant une situation financière délicate, conflit entre direction nationale et militants de base, situation de rivalité avec le *Transport and General Workers Union* (qui, traditionnellement, recrutait parmi les non et semi-qualifiés du Bâtiment), l'UCATT, contraint de développer une

stratégie d'expansion et de cohésion, a donc choisi d'agir sur des revendications salariales. La formation n'était pas en soi un terrain sensible à la base. A cet égard, ce qui importait pour la direction nationale était le maintien du paritarisme. Il semblerait donc que l'UCATT, tout en voulant dépasser les métiers par un syndicalisme qui englobe une part importante des emplois du bâtiment, n'a pas développé une stratégie de formation cohérente avec ce nouveau syndicalisme. Sa politique s'est limitée à la défense traditionnelle de l'apprentissage pour les futurs ouvriers de métier.

En résumé, la gestion paritaire de branche introduite par le *Industrial Training Act* de 1964 a surtout servi les intérêts des grandes entreprises, leur assurant un flux suffisant de main-d'œuvre capable d'exécuter les tâches qualifiées, attirant la main-d'œuvre formée par les petites entreprises par le jeu des formes et des niveaux de rémunération. Le soutien des grandes entreprises au CITB se maintiendra au long des années de crise, jusqu'à la période actuelle. Pourtant le CITB, institution marquée par les contradictions de la branche, ne réussira pas à stopper la baisse de l'apprentissage ni à proposer d'autres types de formation à sa place. En outre, il n'a pas réussi à imposer que l'ensemble des apprentis suivent les cours hors entreprise.

L'ETAT INTERVIENT DIRECTEMENT (1973-1982)

Pour la première fois, en 1973, l'Etat britannique se dote d'une agence (la *Manpower Services Commission* (MSC)) qui a pour mission de coordonner les comités paritaires de branche déjà constitués. Grâce aux moyens financiers importants qu'il lui accorde, l'Etat vise à promouvoir une politique nationale d'emploi englobant le problème de la formation professionnelle. La mise en place de cette politique va représenter une rupture avec les pratiques antérieures, où la branche était le seul gestionnaire de ses propres besoins en main-d'œuvre qualifiée.

Dès le début des années 70, la Grande-Bretagne se trouve face à un nouveau problème : le chômage des jeunes. Des licenciements économiques apparaissent dans certains secteurs. Les comités paritaires de branche se révèlent incapables d'affronter la formation professionnelle d'une conjoncture économique défavorable.

LA LOI DE 1973 SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Plusieurs problèmes concernant le champ d'intervention et le fonctionnement des comités paritaires de branche ont amené le gouvernement à introduire des réformes. Non seulement ces comités ne couvraient pas la totalité de la population active mais, également, ils ne permettaient pas de répondre aux problèmes spécifiques d'emploi posés dans certaines régions. Par ailleurs, les structures en place résolvait avec difficultés la question des métiers relevant de plusieurs branches.

Ces critiques ont été formulées en 1972 dans un rapport publié sous la responsabilité du ministère du Travail (*Training for the future : a plan of discussion* - « Former pour l'avenir : un projet à discuter »), qui a également avancé une série de critiques par rapport aux comités paritaires de branche, réitérant les conclusions d'une commission d'enquête de 1971 qui avait souligné surtout le poids financier que représentait, pour les petites entreprises, l'organisation de la formation au sein de branche particulière. Ce rapport de 1972 reprenait l'ensemble des critiques des employeurs qui pensaient que les comités paritaires de branche prélevaient des contributions trop élevées et avaient un fonctionnement trop lourd car les entreprises recevaient la subvention un an après le versement de leur contribution.

En 1973, le gouvernement conservateur de T. Heath fait voter la loi sur l'emploi et la formation (*Employment and Training Act*) qui comporte deux volets. Le premier volet de la loi crée le *Manpower Services Commission* (MSC), organisme sous tutelle du ministère de l'Emploi (et des secrétaires de l'Ecosse et du Pays de Galles), dont l'importance va croître avec la montée du chômage. Elle devait promouvoir la formation professionnelle dans les secteurs non couverts par un comité paritaire de branche et veiller au développement du recyclage des adultes et des demandeurs d'emploi. Les trois objectifs donnés à MSC étaient d'améliorer la situation de l'emploi en diminuant le chômage, d'assurer à chaque travailleur des débouchés et d'améliorer la qualité des décisions concernant la main-d'œuvre [Lindley 1983]. MSC était totalement financé par un budget d'Etat. Par ailleurs cette commission était chargée de la coordination des comités paritaires de branche, son intervention passant par le financement de leurs structures de fonctionnement. C'est la première fois que l'Etat britannique prend en charge le fonctionnement des instances d'organisation de la formation professionnelle. Il a, en

même temps, introduit la possibilité pour ces structures de créer un système d'exonération de la contribution. Pour les employeurs, la loi de 1973 avait l'avantage de réduire leurs dépenses de formation professionnelle. Pour les syndicats, l'affaiblissement du paritarisme de branche était considéré comme renforçant le pouvoir patronal en matière de formation, aspect particulièrement important pour ces syndicats ayant parmi leurs adhérents des ouvriers de métier [Lee 1979]. Les premières réactions syndicales interprétaient les propositions de la MSC comme un retour à une conception de la formation et du recyclage sur le mode des centres de formations accélérées sous contrôle de l'Etat (*Government Training Centre*)¹³.

FACE AUX CHANGEMENTS INSTITUTIONNELS COMMENT ÉVOLUE LA FORMATION DANS LE BTP ?

Une des contradictions générées par le fonctionnement des comités paritaires de branche, repérée par le rapport de 1972, était qu'à l'intérieur d'une branche donnée la répartition des coûts/bénéfices relatifs à la formation n'était pas correctement partagée malgré le système de contribution mis en place en 1964. En effet, certaines entreprises « briconnaient » les ouvriers formés par d'autres, généralement les plus petites (tableau 5). Le problème était aigu dans les diverses branches disposant de comité paritaire et dans le BTP compte tenu de la structure de son appareil de production.

Ainsi au niveau du CITB, les réactions se sont avérées tout à fait exceptionnelles par rapport aux autres *Industry Training Boards*. Le système d'exonération de la contribution proposé par la loi permettait aux comités paritaires de branche de ne pas prélever de contribution auprès des entreprises qui formaient. Le CITB a voté contre ce principe acceptant simplement l'exonération des très petites entreprises (moins de trois salariés)¹⁴. Il a voté à la place l'introduction d'un système de contribution (paiement) devant être approuvé chaque année par la branche. Les employeurs du bâtiment argumentaient en faveur de ce système, le CITB ayant besoin

13 Collèges d'enseignement technique sous la responsabilité des collectivités locales s'adressant surtout aux jeunes ayant terminé leur scolarité obligatoire et poursuivant une formation complémentaire à temps plein ou partiel. Les cours pour apprentis sont souvent organisés dans ces structures.

14 Dans les années 80, étaient exemptées de la contribution les entreprises du BTP qui avaient une masse salariale inférieure à « 15 000, soit environ 18 000 F, et dans la métallurgie les entreprises de moins de 50 salariés [Rainbird et Grant, 1985].

Tableau 5
Participation des entreprises⁽¹⁾ du BTP à l'apprentissage
Évolution 1973-1978 (Grande-Bretagne)

(en %)

Taille d'entreprise selon le nombre d'ouvriers	1973		1976		1978*	
	Apprentis	Ouvriers (2)	Apprentis	Ouvriers (2)	Jeunes en formation	Ouvriers (2)
< 25 ouvriers	36,0	25,9	33,7	26,1	37,2	28,9
25 à 59	19,3	14,9	18,2	14,8	17,5	14,9
60 à 299	23,4	23,3	24,8	23,5	23,8	20,1
300 à 599	6,1	8,8	6,2	8,7	6,2	8,9
600 à 1 199	5,3	8,2	6,7	8,8	5,8	9,1
	14,8	27,1	17,0	26,9	15,3	24,1
1 200 et plus	9,9	18,9	10,3	18,1	9,5	15,0
Total = 100	79 325	907 400	70 840	774 800	57 400	757 600

Sources : Department of Employment, Ministry of Public and Building Works.

(1) Entreprises privées (*Private contractors*). Sont exclus les départements travaux des municipalités (DLO).

(2) Ouvriers tâcherons indépendants exclus.

* Ces données ne sont plus disponibles après cette date.

d'un fonds de roulement pour rembourser les actions de formation [Rainbird, Grant 1985]. On peut supposer que ce principe permettrait aux grandes entreprises de n'être pas contraintes de contribuer davantage que par le passé à l'effort de formation.

Par ailleurs, le BTP a peu réformé son système d'apprentissage pendant toute cette période jusqu'au début des années 80. Depuis la fin des années 60, il y avait eu de nombreuses discussions entre le CITB (coordinateur de la formation pour la branche bâtiment) et le *City and Guilds of London Institute* (CGLI) (cf. encadré), principal organisateur d'exams de fin d'apprentissage pour les métiers manuels. Celles-ci ont abouti fin 1972 à une série de propositions d'amélioration de la formation hors entreprise pour les métiers principaux du bâtiment¹⁵. Suivant les pratiques habituelles des relations professionnelles britanniques, ces propositions ont été reprises par le Conseil national paritaire de branche et intégrées dans l'accord national de branche (*National Working Rules*), remplaçant ainsi l'ancien accord de branche sur l'apprentissage (*Standard Training Scheme*). Le CITB était chargé de mettre en œuvre ce qui avait été décidé paritairement (septembre 1973).

¹⁵ Ces métiers étaient regroupés en : métiers du bois (charpentiers, menuisiers); métiers de la truelle et de la couverture (briqueurs, plâtriers, maçons, poseurs de carrelage, couvreurs); corps d'état techniques du bâtiment et du génie civil (chauffagistes, plombiers); peintres-décorateurs.

Le nouvel accord sur l'apprentissage n'est, encore une fois, qu'une tentative pour améliorer l'apprentissage traditionnel qui reste cependant défini par un « temps de service ». Ce qui change c'est la durée (trois ans) et les recommandations sur le nombre d'heures de cours hors entreprise et l'organisation de ceux-ci. L'objectif est d'encourager les employeurs à envoyer leurs apprentis suivre des cours soit par bloc de six à vingt-huit semaines (selon l'étape dans l'apprentissage), soit au moins un jour par semaine. L'accord n'introduit pas plus que par le passé d'obligation en ce qui concerne les cours et la certification par examen. La seule incitation, pour que l'employeur laisse ses apprentis suivre des cours, est, comme auparavant, financière. Le CITB ne rembourse les frais de formation que pour les apprentissages respectant l'accord de branche sur l'apprentissage (*Standard Training Scheme*). Ainsi, on ne peut que constater la différence d'attitude entre le CITB et le comité paritaire de la métallurgie, à la même période. Ce dernier (EITB : *Engineering Industry Training Board*) met en place et systématise une première année de formation hors entreprise pour les ouvriers (et les techniciens), une formation par module permettant de passer progressivement au statut d'ouvrier de métier et rend obligatoire le système de certification à la place de l'ancien système [Briscoe et alii, 1980]. Ce n'est plus le temps de formation qui garantit la compétence mais le degré atteint dans celle-ci. Cependant la situation de la métallurgie reste différente de celle du BTP par la taille des

entreprises, la puissance syndicale, mais aussi l'évolution du marché du travail qui, dans le contexte de réduction des effectifs, se traduit, compte tenu de la hiérarchie des salaires existants, par des flux de mobilité défavorables à cette branche à la différence du BTP [Briscoe et alii, 1980].

Néanmoins au fil des années, le développement des cours hors entreprise (scolarisation) pour les apprentis employés par les entreprises privées (les DLO : départements de travaux des collectivités locales fortement syndiqués ont, dans leur ensemble, toujours été favorables à cette évolution) se confirme. Le suivi du programme des cours mis au point par le CITB en collaboration avec le CGLI concerne désormais fréquemment plus de la moitié des apprentis en première année (tableau 6). Cette évolution ne paraît concerner que la première année d'apprentissage. En effet, de manière surprenante, aucune donnée statistique n'est publiée pour les seconde et troisième années. Sur le plan des contenus des formations dispensées dans les cours, des travaux récents [Prais, Steedman 1986] témoignent du maintien, pendant cette période et celle qui suivra, d'une forte spécialisation des formations, notamment à l'intérieur de ce que nous appelons le gros œuvre en France, entre les briquetiers et les maçons (ces derniers peu nombreux, il est vrai) et de l'exclusion, pour ces spécialités, de l'apprentissage des techniques de béton armé¹⁶.

¹⁶ Le béton armé continue actuellement d'être considéré comme une formation de « spécialiste » et n'est donc pas intégré aux formations des ouvriers qui contribuent par d'autres techniques, telle la maçonnerie, à réaliser la structure des bâtiments (gros œuvre).

Enfin, dans les années 70, l'épreuve pratique des examens du CGLI sera supprimée, les réduisant à un contrôle sur les aspects théoriques, confirmant l'absence d'articulation, malgré le développement de la « scolarisation », entre la formation scolarisée et la formation en entreprise. Ceci, de l'avis même du patronat, a contribué à renforcer le désintérêt pour les cours [Clements 1987] sauf pour les ouvriers qui désiraient accéder à des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, cette évolution des conditions de formation des futurs ouvriers du BTP s'accompagne d'une dégradation des conditions d'insertion des jeunes dans le secteur. Les premières enquêtes relatives à l'emploi des jeunes à la sortie du système éducatif¹⁷ (fin de la scolarité obligatoire à 16-17 ans) montrent que les conditions de formation pour les jeunes garçons qui entrent dans le BTP se dégradent au cours des années 70. Ceux qui se voient offrir des possibilités de formation effective en entrant dans le secteur, passent de 70 % en 1974 à 50,9 % en 1979 et à 31,7 % en 1983, situation pourtant plus favorable que pour les garçons entrant dans l'industrie où ce taux passe respectivement pour les mêmes dates de 47 à 41 %, pour atteindre 26,5 % en 1983. La situation des filles est encore plus défavorable. Tout se passe donc comme si, dans le bâtiment et dans l'industrie, on

¹⁷ *New Entrants in Employment Survey* (NEES) réalisé en décembre d'une année donnée auprès des sortants du système scolaire.

Tableau 6
**Formation hors-entreprise des ouvriers de métier du bâtiment
1^{re} année d'apprentissage (évolution 1973-1983)**

	Apprentis enregistrés par CITB (1)	Cours hors entreprise CITB/SCHEME (2)	Scolarisation de l'ensemble des apprentis (2)/(1)	Cours hors entreprise des ent. privées CITB/SCHEME (3)	Scolarisation des apprentis des ent. privées (3)/(1)
1973	20 435	—	—	—	—
1974	19 824	—	—	—	—
1975	20 628	8 401	40,7	6 946	33,7
1976	17 557	9 256	52,7	8 262	47,0
1977	16 465	9 676	58,8	8 459	51,4
1978	17 845	11 608	65,0	10 806	60,6
1979	20 870	11 582	55,5	11 133	53,3
1980	22 028	10 553	47,9	9 612	43,6
1981	17 284	8 848	57,2	7 151	41,3
1982	13 879	8 622	62,1	7 640	55,0
1983	16 062	16 030*	—	32	0,2

Source : CITB Report

(1) Les métiers couverts sont :

- les métiers du bâtiment,
- les métiers du génie mécanique,
- les métiers du génie électrique.

(2) Les jeunes peuvent provenir :

- des entreprises privées (*private contractors*)
- des départements travaux des municipalités
- jeunes non employés financés par les parents

(3) Entreprises privées seules.

* 1983 : année d'introduction du YTS.

Tableau 7
**Emploi et formation des ouvriers (1) des entreprises privées (private contractors (2))
 du BTP - Grande-Bretagne 1974-1984**

(en %)

Emplois	1974		1978		1980		1984	
	Emplois ouvrier	Jeunes en formation	Emplois ouvrier	Jeunes en formation	Emplois ouvrier	Jeunes en formation	Emplois ouvrier	Jeunes en formation
Emplois du bâtiment	35,4	55,4	36,1	50,2	36,1	53,9	36,4	53,3
Emplois spécialistes du bâtiment	2,3	2,2	2,6	2,9	2,9	3,0	2,9	3,9
Emplois du génie mécanique	7,4	15,2	7,7	16,3	8,1	15,8	8,2	15,3
Électriciens	5,8	21,7	6,5	22,0	7,2	20,2	7,8	22,3
Emplois qualifiés du génie civil	15,7	4,2	15,6	5,4	15,3	4,4	13,7	4,6
Manœuvres non qualifiés	28,0	1,1	25,8	2,6	24,6	2,0	25,5	—
Autres emplois	5,4	0,2	5,6	0,6	5,7	0,6	5,4	0,6
Total	757 000	81 500	630 800	65 100	499 400	65 700	478 800	50 200

Source : Extraits du CITB

(1) Emploi direct seulement (tâcherons indépendants exclus)

(2) Départements de travaux des municipalités exclus

était parvenu à une amélioration des conditions de formation pour un faible pourcentage (25 % des jeunes se voient offrir des possibilités réelles de formation en entrant dans les emplois). Dans le même temps la dégradation du marché du travail réduisait le nombre de places d'apprentissage et entraînait une dégradation des possibilités de formation par le travail.

Cette situation illustre les limites d'une gestion de la formation résultant de la politique mise en place essentiellement au niveau des branches et qui, en l'absence de mécanismes régulateurs d'ensemble, dépend strictement de l'évolution économique immédiate. Ainsi, dans le BTP, la réduction du nombre d'apprentis formés a été beaucoup plus forte que celle des mouvements de l'emploi. L'emploi salarié a été réduit de 26 % de 1973 à 1983 (-425 000 emplois). Les effectifs de jeunes ouvriers formés (apprentis et stagiaires) ont diminué de 43 % dans les entreprises privées. Le secteur public (département des travaux des collectivités locales) a été touché également par ces réductions puisque, de 1981 à 1984, le nombre de jeunes en formation a enregistré une chute de 35 % [Briscoe 1986]. Certains emplois comme ceux d'électriciens et de peintres ont enregistré une réduction de plus de 50 % (tableau 8).

Au-delà de la crise du secteur (la production en 1984 était inférieure de 22 % à celle de 1973), les stratégies d'extériorisation de la main-d'œuvre par

les grandes entreprises auprès de tâcherons indépendants ou de très petites entreprises n'ont fait qu'amplifier l'incidence de la conjoncture économique sur les offres de formation. En 1983, on recensait 600 000 ouvriers salariés des entreprises privées pour 409 000 *self-employed*. En 1985, les chiffres étaient respectivement de 556 000 et de 469 000 [Léopold 1982]. Dans certaines entreprises récemment enquêtées, 80 % des ouvriers travaillant régulièrement pour la même entreprise sont indépendants. Cette situation n'est pas sans poser de problèmes sur les conditions de la formation en entreprise. Les entreprises du BTP donneuses d'ordres, s'étant désengagées de la production, ne sont plus à même d'assurer la formation des apprentis et doivent contraindre (« tordre le bras ») les équipes de tâcherons indépendants à prendre en charge les apprentis.

Les résultats d'une enquête réalisée en 1981 par l'OPCS (l'équivalent de l'INSEE en Grande-Bretagne) auprès de l'ensemble des ouvriers du BTP (entreprises privées et départements travaux des collectivités locales) montraient que 77 % des ouvriers qualifiés avaient fait un apprentissage et 7,9 % d'autres formations. Mais l'enquête omet significativement de poser la question concernant le fait que cet apprentissage soit complet ou non. Par ailleurs, 41,7 % de l'ensemble des ouvriers interrogés étaient passés par l'apprentissage (terminé ou non), 10,9 % par une formation dite « formalisée » (4,8 % GCT, l'équivalent de l'AFPA, 6,1 % autre) et que 47,3 % n'avaient reçu aucune formation.

Tableau 8
**Évolution des apprentis enregistrés
dans différents métiers du bâtiment ***
(1969-1982)

	Ouvriers des métiers du Bâtiment (1)	Électriciens	Plombiers et Chauffagistes
1969	33 000	—	11 800
1970	30 080	—	10 740
1971	27 040	—	10 000
1972	24 050	17 370	8 800
1973	30 000	17 040	8 520
1974	33 700	16 600	8 850
1975	36 600	15 900	8 860
1976	34 860	15 185	6 920
1977	22 200	13 700	7 690
1978	20 040	13 520	8 850
1979	23 300	13 300	9 600
1980	26 300	14 260	10 580
1981	25 200	13 300	10 100
1982	21 500	11 460	9 230

Source : CITB

(1) Comprend : briquetiers, maçons, plâtriers, charpentiers/menusiers, ouvriers sur machine à bois, couvreurs d'ardoises et de tuiles, peintres décorateurs, aménageurs.

* Enregistrés au 31 décembre de chaque année.

INTERVENTION MASSIVE DE L'ÉTAT : FIN DU SYSTÈME DES MÉTIERS ? (1983-1986)

Le début des années 80 marque, en Grande-Bretagne comme dans la plupart des pays européens, la brusque montée du chômage des jeunes, mais compte tenu du fonctionnement du système de formation professionnelle britannique, ce chômage a eu pour conséquences non seulement de laisser un nombre considérable de « 16-18 ans » sans emploi, mais aussi sans possibilité de formation professionnelle effective. D'ailleurs, même parmi ceux qui parvenaient à s'insérer dans le marché du travail, un nombre de plus en plus faible se voyaient offrir des emplois comportant des possibilités qualifiantes réelles¹⁸. La situation était perçue comme particulièrement grave d'autant qu'elle était associée au débat sur le déclin de l'économie britannique, que certains courants de pensée estiment

¹⁸ Les enquêtes de 1979 et 1983 ayant introduit une comptabilisation différente de la formation sont incluses dans « sans formation », ceux qui se voient offrir une formation hors entreprise inférieure à neuf semaines pour une durée d'emploi indéterminée.

— En 1974, par exemple, 55,2 % des jeunes s'insèrent dans le marché du travail dans des emplois qui n'offrent pas de possibilités de formation. C'est le cas de 75,5 % des filles et de 38,6 % des garçons (Source : NEES pour la Grande-Bretagne).

— En 1979, respectivement 52,2 % des jeunes, 68,3 pour les filles et 44,0 % pour les garçons (Source : NEES pour Angleterre et Pays de Galles).

— En 1983 hors YTS, 62,7 % des jeunes, 71,7 % pour les filles et 56,2 % pour les garçons (Source : NEES même champ).

résulter essentiellement du problème de formation [Prais, Steedman 1986].

La pression sociale sur la question est devenue telle que le gouvernement Thatcher, pourtant fervent partisan de la capacité régulatrice des forces du marché, s'est décidé à mettre en place une intervention directe et massive de l'Etat dans la formation professionnelle. La pièce maîtresse de cette intervention est le YTS, *Youth Training Scheme* (Plan de formation professionnelle des jeunes) qui marque une rupture profonde avec la situation précédente de gestion par les branches professionnelles organisées. En effet, la montée des contradictions issues de la crise, notamment la chute drastique du nombre de formés et les problèmes de financement de la formation vont conduire l'Etat britannique, par l'intermédiaire de la MSC, à dépasser très largement avec le YTS le simple objectif des mesures jeunes, pour toucher au système de formation des ouvriers de métier concernant entre autres le BTP.

En 1981, le MSC a publié un rapport qui contenait les objectifs principaux du gouvernement Thatcher pour la formation professionnelle. Ce rapport connu sous le titre du *New Training Initiative* (nouvelle initiative de formation professionnelle) a mis en avant trois objectifs :

- créer les moyens de formation professionnelle, y compris pour l'apprentissage afin de permettre à tous les individus suivant des stages, quel que soit leur âge ou leur niveau de départ, d'atteindre un niveau de savoir-faire correspondant à ceux des emplois disponibles et leur laissant la possibilité de poursuivre le processus de formation ;
- permettre à tous les jeunes de moins de 18 ans de bénéficier soit de l'éducation à plein temps, soit d'une formation en alternance. Ce deuxième objectif visant plus particulièrement les jeunes sera concrétisé par MSC à partir de 1983 dans le *Youth Training Scheme* (« YTS ») ;
- le troisième objectif concernait la formation continue et le recyclage des adultes. Aucune mesure n'a été mise en œuvre pour atteindre cet objectif [Lindley 1983].

La structure existante chargée de gérer la formation professionnelle, c'est-à-dire d'un côté les comités de branche sur la formation s'adressant à une partie des salariés et de l'autre les programmes d'initiatives spéciales de MSC envers les demandeurs d'emploi, n'avait pas une cohésion suffisante pour pouvoir atteindre de tels objectifs. De plus, le financement du fonctionnement des *Industry Training Boards* représentait un budget non négligeable pour MSC, sans que celui-ci puisse exercer un

contrôle sur ce qui était décidé. Un mode d'organisation de la formation professionnelle par branche et à l'intérieur de celle-ci par métier, semblait inefficace dans une période où étaient de plus en plus explicitement évoquées les contraintes et rigidités issues du système de métier. Dans ce contexte, on mettait l'accent sur la nécessité de faire acquérir aux individus des compétences transférables (*transferable skills*). Il n'était donc pas surprenant que la loi sur la formation professionnelle de 1981 abolisse la majorité des *Industry Training Boards* (17 sur 21), en remplaçant certains par des structures purement consultatives. La loi a conservé certains comités paritaires de formation structurés parmi lesquels ceux de la métallurgie et du BTP, à la condition toutefois qu'ils ne reçoivent plus de financement de l'Etat [Rainbird, Grant 1985].

LES CARACTÉRISTIQUES DU YOUTH TRAINING SCHEME (YTS)

YTS n'a pas été conçu comme une mesure jeune de plus, mais comme « l'établissement d'un pont permanent entre l'école et l'emploi », c'est-à-dire un dispositif « normalisé » s'adressant à tous les jeunes de 16 ans sortant du système scolaire obligatoire.

YTS propose aux jeunes concernés un an de formation alternée, dont treize semaines minimum obligatoires de cours hors entreprise. A partir de 1986, les jeunes de 16 ans peuvent rester deux ans en YTS, et les sortants de 17 ans sont désormais autorisés à faire une année de YTS.

Un nouveau statut de jeune est créé, celui de jeune stagiaire (*trainee*). Celui-ci reçoit non plus un salaire mais une indemnité (actuellement fixée à 28 livres sterling par semaine). Pour la première fois en Grande-Bretagne (où il n'existe pas de salaire minimum interprofessionnel garanti), l'Etat est intervenu pour fixer le montant de l'indemnité qui s'applique à tous les stagiaires YTS dans tous les secteurs.

L'ensemble du financement de cette formation alternée est pris en charge par l'Etat : l'indemnité du stagiaire dont le versement est assuré par l'entreprise et le coût des cours organisés hors entreprise. Le coût de cette formation inscrit au budget de l'Etat est considérable¹⁹. Les entreprises qui reçoivent des jeunes stagiaires doivent, en contrepartie du financement obtenu, se conformer à un certain nombre de règles. Outre le respect de l'organisation de la formation prévue par YTS, ces règles concernent également le nombre de jeunes stagiaires

¹⁹ Pour 1986-1987, le budget prévu est de 970 millions de livres sterling (9 700 millions de FF).

acceptés. Pour deux jeunes qui auraient été normalement embauchés sans l'intervention nouvelle de l'Etat, les entreprises doivent accepter cinq stagiaires (ce quota est appelé la règle « d'additionnalité »). En 1983, 360 000 jeunes ont suivi l'année YTS. Actuellement le gouvernement prévoit jusqu'à un demi-million de stagiaires chaque année.

LE YTS DANS LE BÂTIMENT ET LE GÉNIE CIVIL

Des négociations, qui ont eu lieu en 1983 entre MSC et le CITB, ont permis à celui-ci de conclure un accord d'application de YTS pour le BTP qui l'intègre dans la formation pour la branche. En raison de l'abolition des comités paritaires de branche en 1981 peu de secteurs ont pu conclure un type d'accord semblable²⁰.

Compte tenu des activités couvertes par la branche BTP, le CITB est concerné par deux accords, l'un relatif aux formations de bâtiment et de génie civil, l'autre à celles de l'installation électrique, accord conclu entre MSC et le Conseil national paritaire pour l'installation électrique (cf. encadré p. 78). Des deux accords, celui passé directement avec le CITB est de loin le plus important²¹ avec chaque année environ 20 000 stagiaires en première année de YTS, tandis que l'accord sur les électriciens concerne environ 2 000 stagiaires.

Dans le BTP, le YTS a été introduit dès la rentrée de 1983 dans le système de formation professionnelle initiale. Si son utilisation pour la branche BTP se révèle tout à fait comparable à ce qui se passe dans les autres activités en ce qui concerne les manœuvres et les ouvriers spécialistes semi-qualifiés, il n'en est pas de même pour la formation des ouvriers de métier dans laquelle on assiste à la fois à une application stricte de certaines contraintes introduites par le YTS mais également à un aménagement de certaines autres.

Adaptation du YTS à la branche BTP

Le YTS a été intégré comme une première partie de l'apprentissage et la formation reçue pendant cette année est d'emblée destinée à un métier particulier du bâtiment. Les stagiaires ne sont donc pas formés à des « compétences transférables » (*transferable skills*), ce qui, en principe, constitue un des fondements et des innovations de YTS.

²⁰ La métallurgie a négocié plusieurs accords comparables pour intégrer YTS dans l'apprentissage.

²¹ C'est d'ailleurs l'accord le plus important négocié par la MSC sur YTS en Grande-Bretagne.

Types de contrats de travail proposés aux jeunes entrant dans le BTP (avant 1983)

1 – Un contrat écrit d'apprentissage respectant les termes de l'accord national paritaire sur l'apprentissage en ce qui concerne les cours hors entreprise, la préparation des examens pour le certificat de métier, le salaire et les conditions d'emploi.

2 – Un contrat écrit d'apprentissage ne respectant pas les termes de l'accord.

3 – Un contrat oral d'apprentissage avec ou sans cours hors entreprise.

On constate le flou de la situation d'insertion et de formation. La définition donnée à cet égard par l'enquête d'insertion des jeunes est particulièrement éclairante (*New Entrants in Employment Survey* ou NEES.1983. Cf. *Employment Gazette*, oct. 1987) :

« L'enquête de 1983, comme les précédentes enquêtes, définit l'apprentissage comme une période spécifiée de formation effective d'une durée de deux ans ou plus, avec ou sans contrat ou autre forme d'accord écrit, avec une formation ou un enseignement destiné à conduire à une reconnaissance en tant qu'ouvrier qualifié, ouvrier de métier ou technicien ».

4 – Un contrat de travail de manœuvre du bâtiment ou du génie civil sans engagement de formation.

Par ailleurs, une autre possibilité s'offre aux jeunes, celle de s'intégrer à une équipe de tâcherons indépendants (*self employed* ou *lump*).

Contrairement à d'autres employeurs, ceux du bâtiment ne sont pas obligés, pour recevoir les subventions, d'appliquer la règle du quota de stagiaires (cf. supra).

Par ailleurs, pour les métiers de l'électricité, tous les jeunes acceptés pour faire l'année YTS sont assurés, dès le départ, de pouvoir faire un apprentissage complet. Le YTS compte comme la première des quatre années d'apprentissage ²².

Pour les métiers dits du bâtiment et de génie civil, sur le total des jeunes acceptés pour faire une année YTS dans un des métiers traditionnels, 90 % continuent et font un apprentissage complet (*Building Employers Confederation*, communication orale). En fait, cette première année de YTS ne compte que pour six mois d'apprentissage dont la durée habituelle est de trois ans, tandis que les jeunes qui suivent les stages destinés aux emplois de manœuvre (2 000) et aux ouvriers spécialistes (400) n'ont aucun engagement d'emploi ultérieur

²² Pour les métiers de l'électricité, l'apprentissage a été maintenu à quatre ans, ce qui représente d'ailleurs la durée d'apprentissage la plus fréquente.

et sont, à l'issue des stages, rejetés sur le marché du travail.

Adaptation des formations du BTP au YTS

Cependant le CITB a dû, pour pouvoir utiliser le financement de la MSC, également se plier à certaines règles de YTS qui constituent un réaménagement profond des règles traditionnelles de l'apprentissage. Il touche le statut des jeunes, l'organisation des cours hors entreprise et le système d'appréciation des compétences.

Le nouveau statut du jeune en formation rompt complètement avec les pratiques antérieures. Avant 1983, un jeune en apprentissage avait un contrat d'apprentissage qui était assimilé à un contrat de travail à durée déterminée (cf. encadré). Son revenu était un salaire d'apprenti et son montant un pourcentage du salaire de l'ouvrier de métier calculé à la fois en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'apprentissage. Son revenu évoluait avec les négociations salariales annuelles de la branche, ce qui donnait bien entendu une grande variété de salaires d'apprentis [Appay 1984]. Le YTS a créé un statut spécifique aux jeunes en for-

mation, celui de « jeune stagiaire ». Le contrat est désormais un contrat de formation et, bien sûr, à durée déterminée. Le revenu n'est plus un salaire mais une indemnité (exonérée des cotisations sociales et des impôts) dont le montant échappe totalement à la négociation collective dans la mesure où il est fixé par l'État et s'applique obligatoirement à tous les secteurs. Cette indemnité se situe à 28 livres sterling (280 FF) par semaine actuellement, ce qui représente une part substantielle du salaire d'un apprenti en première année d'apprentissage dans le bâtiment en 1980 (35 livres, soit 50 % de celui de l'ouvrier de métier). Il semble que récemment les employeurs du bâtiment aient accepté les propositions syndicales d'augmenter le montant de l'indemnité.

L'organisation de la formation pendant la première année de YTS est au-dessus du minimum prévu par le MSC. Le stagiaire qui suit une formation d'ouvrier de métier a généralement vingt-quatre semaines de cours hors entreprise dans un *College of further education*. Sur les vingt-quatre semaines, treize sont financées par MSC mais les onze autres sont financées par CITB avec les contributions versées chaque année par les employeurs. Les stagiaires destinés aux emplois de « spécialistes » et de manœuvres n'ont que le nombre minimum de semaines de cours imposé par MSC (treize semaines). Pendant la deuxième année de YTS, le nombre de semaines de cours est réduit entre huit et douze semaines selon l'emploi visé [UCATT 1986]. Ainsi, pour les stagiaires qui continuent après l'YTS pour faire un apprentissage complet, le nombre de semaines de cours a peu changé par rapport aux termes de l'accord paritaire sur l'apprentissage de 1973 (cf. supra).

Par ailleurs, le CITB a dû accepter d'introduire à partir de 1986, pour l'ensemble des apprentis, un système de contrôle des savoir-faire (*skills testing*) au cours de la troisième année d'apprentissage. Ainsi, la compétence de l'apprenti n'est plus présumée en fonction du temps de formation mais du niveau atteint, uniquement mesuré dans le domaine pratique. La rupture introduite par MSC paraît considérable, quand on connaît l'attachement des syndicats des métiers du bâtiment à la notion de « temps de service ». Cette évolution n'implique pas, comme on pourrait le penser, l'introduction d'une certification obligatoire²³, celle du diplôme du *City*

²³ Cette certification est cependant rendue obligatoire pour des raisons d'assurance des travaux du bâtiment réalisés par les électriciens et les installateurs de chauffage et de ventilation. Les examens se réduisent actuellement à la partie théorique [Prais, Steedman 1986].

and Guilds of London Institute. Le diplôme reste un « plus » pour un individu à la recherche d'un emploi, mais le test pratique est seul exigé avec, comme incitation significative, la réduction de la durée d'apprentissage en cas de succès, de trois ans à deux ans et demi.

LES PARTENAIRES SOCIAUX FACE À CES BOULEVERSEMENTS

Les syndicats du bâtiment et principalement l'UCATT ont adopté une attitude positive envers le YTS avec comme objectif de négocier des conditions optimum pour les jeunes stagiaires. Ils trouvent en YTS le moyen d'améliorer de manière effective la qualité de la formation initiale des ouvriers par l'obligation des cours hors entreprise ; ce qui avait été négocié à plusieurs reprises (1964, 1973). Au moment où l'apprentissage traditionnel s'effondre, les solutions proposées par MSC constituent peut-être un des moyens de le sauver.

Les employeurs qui, par le passé, se sont plaints du coût de l'apprentissage en raison du montant du paiement de l'apprenti (il est vrai plus coûteux qu'en RFA et en France [Jones 1986 cité par Marsden 1987]) n'ont aucune raison pour rejeter le YTS : la formation est presque totalement subventionnée pendant deux ans, le Bâtiment continue à former aux métiers traditionnels. Le YTS permet également la formation dans certains emplois d'ouvriers semi-qualifiés dits spécialistes sans coût supplémentaire pour les employeurs.

Pour les jeunes stagiaires enfin, une enquête postale réalisée récemment par l'Université de Warwick à la demande de l'UCATT [UCATT 1987] auprès des jeunes syndiqués conduit à dresser un bilan mitigé. S'ils se disent dans l'ensemble satisfaits de la formation reçue, certains semblent par contre inquiets quant aux possibilités de trouver un emploi après leur stage et 20 % ne voient que le chômage comme perspective d'avenir malgré leur formation.

Enfin, en ce qui concerne la relance effective de la formation par la branche (rappelons qu'actuellement le BTP britannique forme environ moitié moins de jeunes, au niveau ouvrier que le BTP français [Prais, Steedman 1986]), les perspectives de changement paraissent aléatoires. Alors que le MSC voulait négocier, en 1983, 80 000 places de stagiaires, 24 400 seulement ont été effectivement acceptées. La réduction de la formation des ouvriers s'est poursuivie en 1984 et 1985 et il semble qu'à plus long terme la branche devrait, selon

les spécialistes, rencontrer des pénuries [Briscoe 1986].

Ainsi l'évolution de la formation des ouvriers du BTP en Grande-Bretagne peut être caractérisée par le passage progressif d'une gestion de la formation par les entreprises individuelles à une gestion fondée sur la branche, de plus en plus marquée par l'intervention de l'Etat.

Cette évolution s'est accompagnée d'une transformation des conditions régies par des usages issus du système des métiers, tel que le « temps » comme indicateur de compétence mais, également, l'articulation formation/marché du travail à celle de conditions marquées par une formalisation croissante (développement des cours hors entreprise, introduction du caractère obligatoire des tests pratiques) et une tentative de réduire la dépendance de la formation des mouvements économiques à court terme. S'agit-il sur ces deux dimensions d'un aménagement ou d'une remise en cause du fonctionnement du système des métiers tel qu'il fonctionne en Grande-Bretagne ? Il paraît prématuré de se prononcer, les spécialistes de la question considèrent que celle-ci demeure actuellement ouverte.

Jean Gordon et
Myriam Campinos-Dubernet,
CEREQ

Bibliographie

- Appay B. (1984), *Le procès de formation professionnelle des ouvriers qualifiés au Royaume-Uni*, Thèse de doctorat de troisième cycle, sociologie de l'éducation, Université de Paris V.
- Appay B. (1986), *Education et qualification ouvrière au Royaume-Uni*, La Documentation française (Notes et études documentaires).
- Austrin T. (1978), *Industrial Relations in the Construction Industry: Some Sociological Considerations on Wages Contracts and Trade Unionism (1919 - 1973)*, Thèse de doctorat, Université de Bristol.
- Austrin T. (1980), « The Breakdown of Craft Unionism in the Construction Industry (1945 - 1970) » in *Housing, Construction and the State*, Political Economy of Housing Workshop of the Conference of Socialist Economists, Russel Press Ltd, London.
- Beradida F., Giuily E., Rameix G. (1980), *Syndicats et patrons en Grande-Bretagne*, Les Editions ouvrières, Paris.
- Bresnen M., Beardsworth A., Bryman A., Ford J., Keil and Wray K. (1985), « The Recruitment of Site Labour and its Implications for Training », communication au Séminaire *Training in Construction and the Construction Labour Process*, Bartlett School of Architecture and Planning, University College London.
- Briscoe G. (1986), « Construction Occupations » in *Review of the Economy and Employment*, Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Briscoe G., Dutton PA., Lindley RM. (1980), « Skilled Labour in Engineering and Construction » in *Economic Change and Employment Policy*, Ed. RM. Lindley, Macmillan Press Ltd, London.
- Child J., Fores M., Glover I. and Lawrence P. (1983), « A Price to Pay ? Professionalism and Work Organisation in Britain and West Germany » in *Sociology*, Vol. 17, n° 1, February.
- City and Guilds of London Institute (1972), *Craft Courses in Construction, Policy Statement*, Doc. ronéoté, London.
- Clarke L. (1985), « The Determinants of Training Provision in the Construction Industry: the Applicability of Notions of Deskilling, Transferable/non-Transferable Skills and General/Specific Skills » in *Production of the Built Environment*, Proceedings of the 7th Bartlett International Summer School, Vaulx-en-Velin.
- Clegg H.A. (1973), *The systems of Industrial Relations in Great-Britain*, Basil Blackwell, Oxford.
- Clements T. (1987), « The Training of Bricklayers in England and Wales », communication aux Journées européennes sur la formation de la Chambre de maçonnerie, Toulouse, le 27 mai.
- Cole G.D.H. and Postgate R. (1938), *The Common People - 1746-1946*, Chap. XXXIX, Syndicalism et suffrage, pp. 481 à 496 (Edition de 1981), Methuen, London and New York.
- Combes M.-C. (1986), « La loi de 1971 sur l'apprentissage : une institutionnalisation de la formation professionnelle », *Formation Emploi* n° 15.
- Construction Industry Training Board, (1983-1984); Annual report.
- Crouch C. (1975), « Grande-Bretagne : les nouvelles revendications syndicales et leur contexte », *Sociologie du Travail* n° 2.
- Dale R. (1985), *Education, Training and Employment: Towards a New Vocationalism ?*, Open University, Pergamon Press.
- Dubois P. (1980), « Niveau de main-d'œuvre et organisation du travail ouvrier. Etude de cas français et anglais », *Sociologie du Travail* n° 3.
- Dunn (1979), « Vers la fin du « volontarisme » dans les relations industrielles en Grande-Bretagne : évolution depuis 1960 », *Sociologie du Travail* n° 4.
- Eyraud F. (1981), *Action syndicale et salaire : une comparaison France-Grande-Bretagne*, Thèse de doctorat ès-Sciences économiques, Université d'Aix-Marseille II.
- Eyraud F. (1985), *Travail et travailleurs en Grande-Bretagne*, La Découverte, Paris.
- Enquêtes suscitées par les institutions paritaires et les pouvoirs publics :
- Building Research Station/Ministry of Technology (1966), *Building Operatives' Work*, HMSO London.
- Phelps-Brown EH. Prof. (1967), *Report of the Committee of Inquiry under Professor EH. Phelps-Brown into Cer-*

tain Matters Concerning Labour in Building and Civil Engineering, HMSO, London.

— Report of the Court of Inquiry into Trade Disputes at the Barbican and Horseferry Road Construction Sites in London (1967), HMSO, London.

— Thomas G. (1966), *Operatives in the Building Industry*, HMSO, London.

Flanders A. (1970 réédition 1975), « Trade Unions and the Force of Tradition » (1969) in *Management and Unions: the Theory of Industrial Relations*, Edit. Faber and Faber, London.

Haxby P. (1987), « Training for Skills in the United Kingdom: from ITBs to MSC » in *Politiques de formation professionnelle des jeunes à l'étranger*, vol. II. Rapports nationaux préparés par l'Institut européen d'éducation et de politique sociale pour le Commissariat général du Plan, Convention n° 32-86.

Hayes C., Fonda N., Pope M., Stuart R., Townsend K. (1983), *Training for Skill Ownership: Learning to Take it With You*, Institute of Manpower Studies, rapport pour le compte de Manpower Services Commission.

Lee DJ. (1979), « Craft Unions and the Force of Tradition: the Case of Apprenticeship » in *British Journal of Industrial Relations*, vol. XVII, n° 1, mars 1979.

Leopold E. (1982), « Where Have all Workers Gone ? » (*Building* 22 oct.).

Lindley RM. (1983), « Active Manpower Policy » in *Industrial Relations in Britain* (ed.) GS. Bain (Blackwell, Oxford).

MacKinlay (1986), *From Industrial Serf to Wage Labourer: the 1937 Apprentice Revolt*, Doc. ronéo, Université d'Aston.

Marsden D. (1987), « Policies on Youth Employment and Unemployment in Western Europe », Communication au Colloque *Demographic Change in Europe and its Socio-Economic Consequences*, Limburg, Belgique, 30 avril.

Marsh A., Heady P., Matheson J. (1981), *Labour Mobility in the Construction Industry*, Office of Population Censuses and Surveys social Survey Division, HMSO, London.

More C. (1980), *Skill and the English Working Class 1870-1914*, Croom Helm, London.

Moore R. (1980), Construction (EEC Project, document ronéoté).

National Joint Council for the Building Industry, *Working Rules Agreement* (Edition de 1979 et de 1984).

Prais S.J. and Steedman H. (1986), « Vocational Training in France and Britain: the Building's Trades », *National Institute Economic Review*, n° 124.

Rainbird H. and Grant W. (1985), *Employers' Associations and Training Policy: a Study of Industrial Training Arrangements in Four Industries: Food Processing, Chemicals, Machine Tools and Construction*, Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.

Roberts K. (1983), *School Leavers and Their Prospects: Youth and Employment Labour Market in the 1980's*, Open University, London.

Sellier F. (1984), « La confrontation sociale en France 1936-1981 », PUF.

UCATT (1986), *Youth Training in Construction*. A UCATT discussion document, London.

Varlaam C. (1986), *Access to Training and Jobs*. Institute of Manpower Studies. Doc. ronéo.

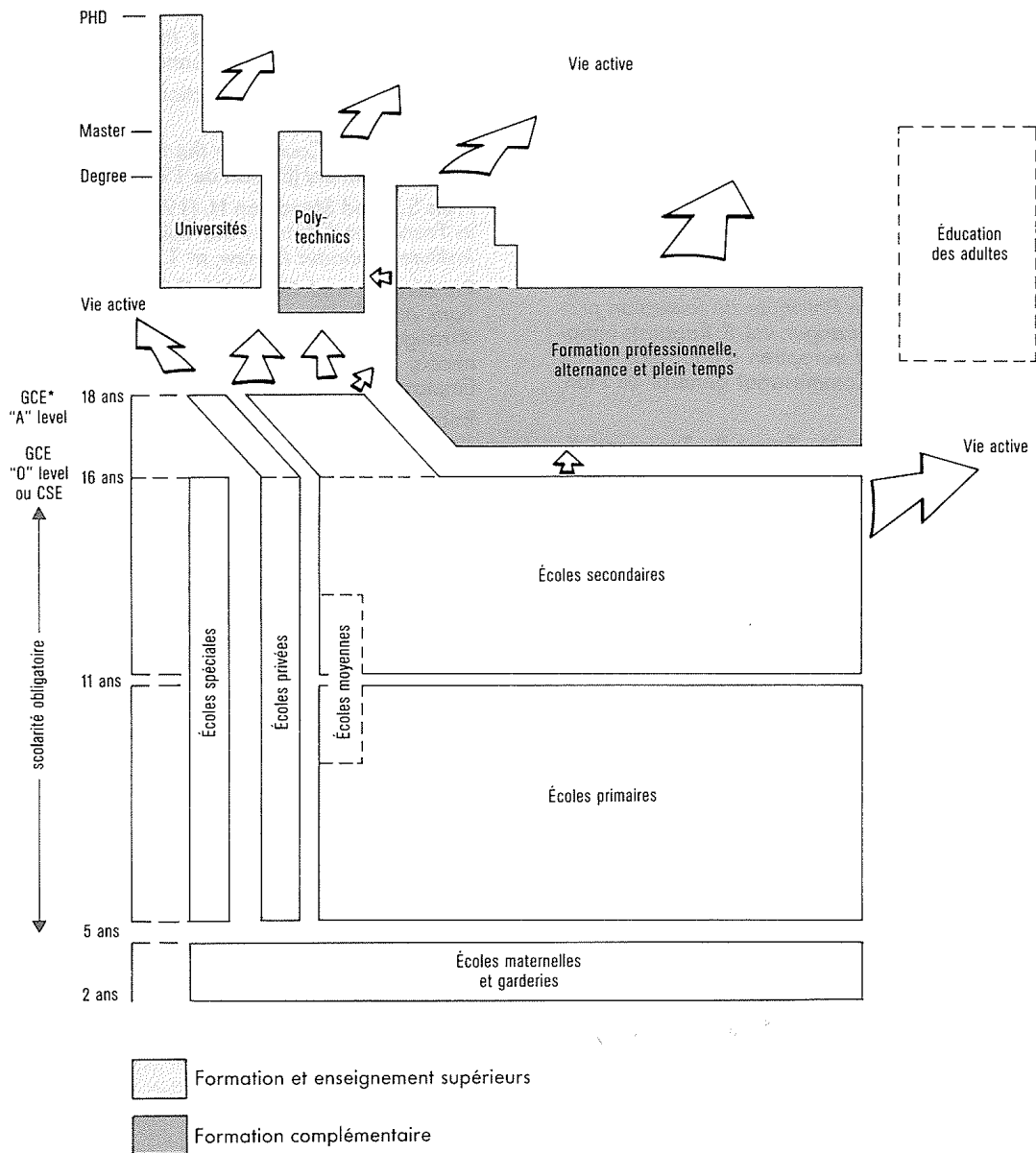
Wood L. (1979), *A Union to Build: the Story of UCATT*, Lawrence and Wishart Ltd, London.

Wood S. (ed.) (1982), *The Degradation of Work: Skill, Deskilling and the Labour Process*, Hutchinson, London.

Young M. (1987), « Vocationalism Tendencies in Recent UK Educational Policy. Source of Closure of Source of Empowerment » à paraître dans *Building und Erziehung*, Francfort.

Zeitling J. (1979), « Craft Control and the Division of Labour: Engineers and Compositors in Britain 1890-1930 » in *Cambridge Journal of Economics* n° 3.

Le système éducatif britannique



Nota : les surfaces sont représentées de façon à être sensiblement proportionnelles aux effectifs en formation, excepté pour les écoles maternelles et les garderies.

*GCE: General Certificate of Education.
 "O" level: ordinary level.
 "A" level: advanced level.
 CSE: Certificate of Secondary Education.

Source : Béatrice Appay, *Éducation et qualification ouvrière au Royaume-Uni*, La Documentation Française, 1986.
 (Notes et études documentaires n° 4825.)