

LA LOI DE 1971 SUR L'APPRENTISSAGE : UNE INSTITUTIONNALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

par Marie-Christine Combes

*La loi de 1971, en rénovant l'apprentissage,
voulait le réhabiliter comme une forme d'éducation reconnue.
Cet ensemble de réglementations, qui consacre l'alignement de l'apprentissage
sur les formes scolaires, vient couronner les longs efforts du législateur qui, depuis un siècle,
a tenté, souvent en vain, de remédier à la crise chronique de l'apprentissage.
L'auteur analyse la loi de 1971 en regard de cette longue évolution et confronte ses divers éléments
(le rôle de l'entreprise, la formation, le statut de l'apprenti, le contrat)
aux textes législatifs précédents et aux débats qu'ils ont suscités,
notamment au moment de la loi Astier de 1919,
qui inaugurerait l'alternance, base de l'apprentissage contemporain.*

La loi de 1971 [1] ne se contente pas de rénover l'apprentissage, elle l'institutionnalise d'une manière telle qu'elle transforme son rapport avec les entreprises d'une part, avec l'enseignement technique d'autre part. Elle en solidifie tous les aspects, social, pédagogique et économique, les relie entre eux de multiples manières, elle en fait une « affaire d'État ». Cette institutionnalisation, que l'on veut démontrer ici, est bâtie à partir des pratiques existantes, elles-mêmes assises sur un appareil législatif antérieur particulièrement complexe. Au-delà des améliorations ou des innovations très nettes en matière de protection sociale de l'apprenti, de formation, de certification, de financement, en dehors de l'harmonisation de la réglementation, qu'est-ce donc qui a bouleversé fondamentalement l'apprentissage en 1971 ? Sans se livrer à une analyse juridique, qui n'est pas notre propos, mais en proposant plutôt un éclairage historique, on voudrait montrer que la loi de 1971 a contribué à faire passer l'apprentissage dans le champ des institutions d'État où l'initiative individuelle vient se fondre dans une pratique collective plus objectivée dont le domaine de validité est plus grand [2].

Même s'il s'agit d'un véritable bouleversement, il ne s'est pas fait en un jour : d'une part, la loi de 1971 s'est

appuyée sur une institutionnalisation progressive, commencée bien avant elle et dont nous évoquerons les principales étapes ; d'autre part, elle a été suivie de bien d'autres textes qui ont contribué à parfaire l'édifice, dans la ligne ainsi tracée. On va donc s'efforcer de replacer la loi de 1971 dans un mouvement de relativement longue période qui permette de dégager les modifications décisives qu'elle a entraînées en matière d'apprentissage.

Ceci ne signifie pas que la loi de 1971 contienne à elle seule une réforme de l'apprentissage, tout au plus la résume-t-elle. Nous avons évoqué les textes complémentaires qui ont suivi, il faut également parler des expériences concrètes et de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 qui l'ont préparée et ont assuré son efficacité. Ces préparatifs contribuent à faire de la loi de 1971 le moment d'une modification profonde non seulement sur le fond – en l'occurrence, l'apprentissage –, mais également sur la forme [3]. En effet, l'intervention législative s'appuie sur un accord collectif entre les partenaires sociaux, constituant en quelque sorte un relai entre l'État et les individus auxquels s'applique la loi. Ce n'était pas le cas des lois précédentes, dont les prescriptions étaient alors de nature différente – nous nous efforcerons de le démontrer. Paradoxalement, l'accès de l'apprentissage aux institutions d'État repose sur la solidification préalable d'institutions et de pratiques non étati-

Formation emploi n° 15 - Juillet-Septembre 1986. La Documentation Française.
Les chiffres entre crochets renvoient aux notes en fin d'article.

ques même si elles sont collectives, en particulier les organisations professionnelles.

Expérimentations, négociations puis législation sont intervenues sur un terrain en crise puisque les effectifs d'apprentis diminuaient régulièrement depuis 1967. Les raisons en sont analysées rapidement dans l'exposé des motifs de la loi de 1971. L'une d'elles, qui nous intéresse particulièrement, se trouve dans l'émission législative de toutes les dispositions concernant l'apprentissage. Avant la réforme de 1971, on ne comptait pas moins de six lois fondamentales traitant de l'apprentissage. La réglementation concernant les centres de formation remontait à la loi Astier datant de 1919, considérée à l'époque comme une véritable charte de l'enseignement technique. La partie concernant le contrat relevait du Code du Travail où avait été incorporée la loi du 20 mars 1928 sur le contrat d'apprentissage. Le financement était réglementé par la loi du 13 juillet 1925 sur la taxe d'apprentissage. Enfin les lois du 18 janvier 1929, du 10 mars 1937 et un décret-loi du 24 mai 1938 réglementaient respectivement l'apprentissage agricole, l'apprentissage artisanal et l'apprentissage industriel et commercial. Il faut citer aussi les tentatives pour mettre directement entre les mains des professions l'organisation de l'apprentissage qui ont contribué à sa diversification. Ainsi, les conventions collectives instituées en 1936 devaient comporter une clause relative à l'apprentissage. C'est cependant sous Vichy que cette conception a connu un réel essor législatif (lois du 27 juillet 1942 et 3 mai 1943) et une application dans les secteurs du bâtiment avec la création du Comité Central de Coordination de l'Apprentissage dans le Bâtiment et les Travaux Publics (CCCA), de la réparation automobile ainsi que dans les houillères.

A côté de l'émission législative, il faut aussi ranger l'inadaptation des formations dénoncée par le rapporteur de la loi de 1971 :

« [...] les programmes d'apprentissage sont souvent insuffisamment définis.

– Ils ne tiennent pas toujours compte du dernier état des techniques : on ne peut demander à un artisan depuis longtemps engagé dans la vie professionnelle, d'être à la pointe du progrès et de disposer toujours des machines les plus perfectionnées.

– Les liaisons entre la formation donnée dans les entreprises et les cours professionnels suivis à l'extérieur sont souvent insuffisantes ».

Le rapporteur souligne également la relation entre l'apprentissage et des secteurs d'activité qui n'apparaissent pas à la pointe du développement économique :

« Si cette évolution se poursuit, l'apprentissage apparaîtra sinon comme une survivance du passé, du moins comme

un moyen de formation professionnelle limité aux seuls secteurs de l'artisanat et du petit commerce. Son sort serait, par conséquent, lié à l'avenir de ces formes d'activité économique » [4].

La loi de 1971 a donc pour but de remédier à une situation dégradée et de rétablir l'apprentissage, dont les liens avec certains secteurs artisanaux en font aussi, il ne faut pas le cacher, une condition de leur survie. Si les raisons et les conditions d'une rénovation de l'apprentissage pouvaient être clairement identifiées, reliées à une conjoncture économique et politique, on peut cependant remarquer que la nécessité de rénover l'apprentissage ne se faisait pas sentir pour la première fois. On parle de crise de l'apprentissage pendant tout le XIX^e siècle et même avant, ces crises n'ayant bien sûr pas la même signification qu'à l'époque contemporaine.

Après avoir évoqué la crise de l'apprentissage sous son aspect historique, on analysera successivement les apports de cette construction législative sur le terrain des entreprises, puis sur celui des enseignements techniques. Le parti est pris de s'attacher aux textes de lois et à leurs attendus comme étant une manifestation d'une construction sociale ; ce n'est pas la seule, nous l'avons déjà soulignée, et l'on ne prétend pas faire uniquement reposer l'apprentissage sur l'appareil législatif. Considérant plutôt ce dernier comme une ressource, produite et utilisée par les agents pour faire fonctionner une pratique sociale, elle exprime la place de l'apprentissage dans la société industrielle et scolaire. Ce n'est pas le cas de tous les textes législatifs dont les rapports avec la pratique sont, eux-mêmes, l'objet d'une plus ou moins forte institutionnalisation. Il ne s'agit donc pas ici d'une analyse de l'apprentissage mais uniquement d'une de ses ressources : la loi.

LE DÉCLIN DE L'APPRENTISSAGE : UN THÈME HISTORIQUE RÉCURRENT

La loi Astier et la loi de 1971 ne se ressemblent pas, nous le verrons, ni par la forme, ni par le fond, bien qu'elles traitent toutes deux de l'apprentissage. Cependant, elles ont un point commun : elles interviennent toutes deux sur un terrain en crise.

A l'époque de la loi Astier, on peut relier cette crise au déclin des corporations amorcé bien avant la Révolution de 1789. En effet, la loi Le Chapelier abolissant les corporations en 1791 n'a fait que supprimer une institution qui était devenue une entrave au développement technique et économique en raison des réglementations tatillonnes sur l'exercice pratique des métiers. Elle était aussi devenue un instrument de réification sociale parce que les obstacles de toutes sortes, dressés petit à petit entre apprentis et compagnons d'une part et la maîtrise d'autre part, ont contribué à une coupure sociale contradictoire avec l'esprit corporatif. Cette évolution gênait l'ac-

LOI RELATIVE A L'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL
DITE LOI ASTIER (27 juillet 1919)

(Extraits)

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er} – *L'enseignement technique industriel ou commercial a pour objet, sans préjudice d'un complément d'enseignement général, l'étude théorique et pratique des sciences et des arts ou métiers en vue de l'industrie ou du commerce.*

L'enseignement technique, donné dans les écoles et dans les cours professionnels ou de perfectionnement prévus par la présente loi, relève du ministre du commerce et de l'industrie qui adresse, chaque année, au Président de la République, un rapport sur la situation de cet enseignement.

**TITRE II – AUTORITÉS PRÉPOSÉES
A L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE**

Chapitre I – Du conseil supérieur de l'enseignement technique
Chapitre II – De l'inspection de l'enseignement technique
Chapitre III – Des comités départementaux et cantonaux de l'enseignement technique.

Art. 8 – *Il est institué dans chaque département un comité départemental et, s'il y a lieu, des comités cantonaux de l'enseignement technique dont la composition est déterminée par décret.*

Art. 9 – *Le comité départemental donne son avis :*

1^o Sur les créations projetées d'écoles publiques d'enseignement technique dans le département, conformément aux dispositions du chapitre 1^{er} du titre III de la présente loi ;

2^o Sur les demandes de reconnaissance par l'État formées par les écoles privées d'enseignement technique du département ;

3^o Sur les demandes de subventions de l'État formées par les écoles et les cours privés existant dans le département ;

4^o Sur toutes les questions qui lui sont soumises par l'administration.

Le comité départemental étudie les mesures propres à favoriser les progrès de l'enseignement technique dans le département ; il assiste les inspecteurs de l'enseignement technique dans la surveillance des cours professionnels et de perfectionnement publics ou subventionnés par l'État.

Il adresse, chaque année, au ministère du commerce et de l'industrie, un rapport sur le fonctionnement et le développement de l'enseignement industriel ou commercial dans le département.

**TITRE III – DES ÉCOLES PUBLIQUES D'ENSEIGNEMENT
TECHNIQUE ET DES ÉCOLES DE MÉTIERS**

Chapitre I – Création des écoles publiques d'enseignement technique et des écoles de métiers.

Chapitre II – Administration.

Chapitre III – Du personnel.

Chapitre IV – De l'enseignement.

**TITRE IV – DES ÉCOLES D'ENSEIGNEMENT
TECHNIQUE PRIVÉES**

TITRE V – DES COURS PROFESSIONNELS

Art. 37 . – *Des cours professionnels ou de perfectionnement sont organisés pour les apprentis, les ouvriers et les employés du commerce et de l'industrie.*

Art. 38 . – *Les cours professionnels seront obligatoires dès qu'ils auront été organisés conformément à la présente loi, et sous les réserves déterminées par l'article 47 ci-après, pour les jeunes gens et jeunes filles âgés de moins de dix-huit ans qui sont employés dans le commerce et l'industrie, soit en vertu d'un contrat écrit d'apprentissage, soit sans contrat.*

Art. 39 . – *Les communes dans lesquelles l'organisation de cours professionnels est reconnue nécessaire sont désignées par arrêté du ministre du commerce et de l'industrie après avis du comité départemental de l'enseignement technique.*

Il est institué dans ces communes, par arrêtés ministériels, une commission locale professionnelle, chargée de déterminer et d'organiser les cours obligatoires pour les besoins des professions commerciales et industrielles de la localité.

Art. 40 . – *La commission locale professionnelle examinera l'organisation, les programmes et le fonctionnement des cours professionnels existants et adressera son rapport au comité départemental qui le transmettra au ministre du commerce et de l'industrie.*

Ceux de ces cours qui, d'après le rapport de la commission, répondront aux besoins des professions commerciales ou industrielles de la localité pourront, sur leur demande, être subventionnés par l'État suivant leur importance, après avis favorable de la commission permanente du conseil supérieur de l'enseignement technique, sans que cependant cette subvention puisse dépasser la moitié des dépenses de leur fonctionnement.

Art. 41 . – *S'il n'existe pas de cours professionnels dans la localité ou si les cours existants sont jugés insuffisants par le comité départemental, les communes seront tenues de créer les cours professionnels jugés nécessaires par ledit comité et de pourvoir aux dépenses de leur fonctionnement. En ce qui concerne ces dépenses tant pour la création et l'installation que pour le fonctionnement, les cours pourront être subventionnés par l'État, dans les conditions et les limites fixées par l'article précédent.*

Art. 42 . – *Les programmes des cours professionnels communaux prévus au précédent article sont élaborés par la commission locale, professionnelle, et approuvés par le comité départemental de l'enseignement technique.*

Art. 44 . – *Le chef d'établissement est tenu de laisser à ces jeunes ouvriers et employés de l'un et l'autre sexe le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours obligatoires communaux ou privés.*

Les cours professionnels obligatoires devront avoir lieu pendant la journée légale de travail, à raison de quatre heures par semaine et de cent heures par an au moins, de huit heures par semaine et de deux cents heures par an, au plus.

Toutefois, l'obligation d'organiser les cours pendant la journée légale de travail ne s'applique pas aux établissements, ateliers, magasins ou bureaux dans lesquels la durée normale du travail du personnel n'excède pas huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine.

En outre, des dérogations pourront être apportées à la règle posée par le paragraphe 2 du présent article par le ministre du commerce et de l'industrie, à la demande de la commission locale professionnelle et du comité départemental de l'enseignement technique.

Il sera statué sur toute demande de dérogation dans le délai de deux mois.

Les heures consacrées à l'enseignement professionnel pendant la journée légale de travail seront prises, de préférence, au commencement ou à la fin de la journée.

Les cours pourront être groupés, dans les industries saisonnières, pendant les périodes de morte-saison.

Art. 45. – *Le chef d'établissement est tenu également de s'assurer de l'assiduité aux cours de ses jeunes ouvriers et employés. A cet effet, chaque élève sera muni d'un livret qui devra être visé par les professeurs des cours à chaque leçon et par le chef d'établissement ou son délégué au moins une fois par semaine.*

Art. 47. – *Les jeunes gens et jeunes filles qui ont suivi, pendant trois ans au moins, les cours professionnels sont admis à concourir pour le certificat d'aptitude professionnelle.*

Ce certificat est délivré à ceux qui subissent l'examen avec succès. Les autres reçoivent une attestation constatant leur inscription aux cours pendant trois ans. Cette attestation les dispense, à l'avenir, de l'obligation de suivre les cours.

Art. 49. – *Les cours professionnels sont soumis exclusivement à l'inspection de l'enseignement technique.*

Les cours professionnels obligatoires sont en outre placés sous la surveillance de la commission locale professionnelle.

Toutefois, lorsque ces cours ont lieu à l'atelier ou dans l'usine, des inspecteurs de l'enseignement technique désignés par le ministre du commerce et de l'industrie y ont seuls droit d'entrée.

Les inspecteurs pourront être assistés, le cas échéant, et sur la demande de la commission locale, de spécialistes agréés par les industriels intéressés.

Art. 50. – *Le chef d'établissement qui aura contrevenu aux prescriptions des articles 44 et 45 de la présente loi sera mis en demeure de s'y conformer par un avertissement de la commission locale professionnelle.*

En cas de récidive dans les douze mois qui suivront l'avertissement, le contrevenant sera poursuivi sur la plainte de la commission locale professionnelle, devant le tribunal de simple police, et passible d'une amende de cinq à quinze francs (5 à 15 fr.).

tivité des corporations elles-mêmes : ayant fait régresser un accès à la maîtrise autre qu'héréditaire, donc le système promotionnel qui faisait leur force, les corporations ne bénéficiaient plus du consensus social nécessaire. L'abolition des corporations demandée par les Cahiers des États Généraux de 1789 n'était donc pas surprenante. Par contre les revendications de l'époque mentionnaient clairement la nécessité du maintien d'une réglementation de l'apprentissage, qui n'est pas intervenue durant les années révolutionnaires, ni après. Pour résumer cette période, on peut dire qu'en matière de formation professionnelle, en particulier élémentaire, c'est le libéralisme qui a prévalu entraînant une forte répulsion pour toute réglementation qui pouvait rappeler le carcan corporatiste. Dans le courant du XIX^e siècle, entre les libéraux, partisans d'une formation professionnelle sur le tas, et un courant réformateur favorable à la formation scolaire, il y a peu de place pour l'apprentissage tel que nous l'entendons aujourd'hui, c'est-à-dire peu de place pour une formation en alternance. Certes, il existait en ce sens quelques initiatives isolées dont la plus célèbre est probablement l'école Saint Nicolas créée par les Frères des Écoles Chrétiennes en 1827. Mais l'état d'esprit qui prévalait paraît bien résumé dans l'exposé des motifs de la loi Falloux sur la liberté de l'enseignement (1850) :

« La commission a reconnu que l'enseignement professionnel devait être un fruit naturel de la liberté et non l'objet d'une édification spéciale. Il est à présumer, en effet,

que l'enseignement industriel et professionnel prendra sa part de l'élan général et il ne faut pas songer à gêner son libre essor, avant même de l'avoir vu se produire » [5].

Cette conception était largement répandue pendant la première moitié du XIX^e siècle et elle n'a pas été remise en cause par la loi de 1851 sur l'apprentissage, inspirée par des principes individualistes. « *Le législateur doit s'ingérer le moins possible dans les rapports entre le maître et l'apprenti, car l'atelier touche de près au foyer domestique* » [6] déclarait alors le rapporteur du projet qui allait devenir la loi de 1851. La loi ne devait donc pas s'immiscer dans les affaires « *domestiques* » qu'étaient le contrat d'apprentissage et la formation elle-même. Sur la formation du contrat, les discussions ont été extrêmement vives et la tendance qui voulait qu'« *aucune volonté étrangère, quelque respectable qu'elle fût, ne devait se substituer à la volonté des parties* » [7] l'emporta. Le contrat d'apprentissage restait ainsi proche du « *contrat de louage de services* » régi par le code civil dont il respectait le principe fondamental et l'adage « *qui dit contractuel dit juste* » [8]. C'est pour satisfaire cette préoccupation libérale et une volonté de souplesse que le législateur prévoyait la possibilité d'un contrat verbal [9]. La loi instaurait en outre un horaire maximum en fonction de l'âge, l'obligation pour les illettrés de suivre les cours professionnels, mais pas d'âge minimum d'entrée en apprentissage, ni de limitation du nombre des apprentis

RÉCAPITULATIF CHRONOLOGIQUE DES TEXTES ET PROJETS DE TEXTES LÉGISLATIFS CITÉS

- 14-17 juin 1791. Loi relative aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession dite loi « Le Chapelier ».
- 22 mars 1841. Loi relative au travail des enfants dans les manufactures, usines ou ateliers.
- 15 mars 1850. Loi sur l'enseignement dite loi « Falloux ».
- 22 février 1851. Loi relative aux contrats d'apprentissage.
- 2 novembre 1892. Loi sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels.
- 30 mars 1900. Loi portant modification de la loi du 2 novembre 1892.
- 1910. Code du travail : apparition du contrat de travail.
- 1917. Projet Bouilloux-Lafont visant à la création des Chambres de Métiers.
- 1918. Projet De l'Estourbeillon visant à la création des Chambres de Métiers.
- 1918. Projet Vuillemin visant à la création d'« Instituts de Métiers ».
- 1918. Projet Verlot sur l'apprentissage.
- 25 juillet 1919. Loi relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial, dite loi « Astier ».
- 13 juillet 1925. Loi de Finances instituant la taxe d'apprentissage.
- 26 juillet 1925. Loi portant création des Chambres de Métiers.
- 20 mars 1928. Loi relative à l'organisation de l'apprentissage.
- 18 janvier 1929. Loi sur l'apprentissage agricole.
- 24 juin 1936. Loi sur la « Convention Collective du Travail ».
- 10 mars 1937. Loi portant organisation de l'apprentissage dans les entreprises artisanales dite loi « Walter-Paulin ».
- 24 mai 1938. Décret-Loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle.
- 1939. Création des centres d'apprentissage, futurs collèges d'enseignement technique, puis lycées d'enseignement professionnel.
- 27 juillet 1942. Loi relative à l'organisation de l'apprentissage dans les entreprises.
- 3 mai 1943. Loi complétant la loi du 27 juillet 1942.
- 9 juillet 1970. Accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnel.
- 16 juillet 1971. Loi portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'Éducation Permanente.
- 16 juillet 1971. Loi relative à l'apprentissage.
- 16 juillet 1971. Loi d'orientation sur l'enseignement technologique.
- 16 juillet 1971. Loi sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles (taxe d'apprentissage).
- 12 juillet 1977. Loi relative à l'apprentissage.
- 3 janvier 1979. Loi sur les dispositions financières relatives à l'apprentissage.

BILLET D'APPRENTISSAGE

Entre nous soussignés et non écrit Joseph Delepinne, Charpentier, demeurant près le Bourg et Commune de... et Jacques Aubin sous l'autorité de Jean Aubin, son père et tuteur légal entre lesquels s'est ce jour d'hui passé le présent billet d'apprentissage comme suit : savoir, moi, dit Delepinne m'engage par le présent remontrer l'état de charpentier au dit Jacques Aubin pendant le temps et espace d'un an qui commencera le six mars prochain mil huit cent trente neuf, m'engage en outre de fournir un lit au dit Aubin, de le nourrir les Dimanches et fêtes et tous les soirs qu'il sera nécessaire de rester à la boutique, de le blanchir et enfin de lui remontrer en fidèle maître sur tout ce qui concerne l'état de charpentier. Et moi, dit Aubin sous la dite autorité promet et m'oblige payer au dit Delepinne pour le dit an d'apprentissage la somme de soixante quinze francs en deux termes égaux savoir trente sept francs cinquante centimes en commençant l'apprentissage et les trente sept francs cinquante centimes restant à la fin de l'année. Se réserve le dit Aubin quinze jours pour voir si l'état pourra lui convenir. Enfin moi, dit Delepinne m'oblige de fournir toute espèce d'outils au dit Aubin pendant le dit an, propres et nécessaires à l'état.

Fait et arrêté en double sous nos seings respectifs et de bonne foi, après lecture à... le premier janvier mil huit cent trente neuf.

J. AUBIN J. DELEPINNE J. AUBIN

Entre nous soussignés et non écrit Joseph Delepinne, Charpentier, demeurant près le Bourg et Commune de... et Jacques Aubin sous l'autorité de Jean Aubin, son père et tuteur légal entre lesquels s'est ce jour d'hui passé le présent billet d'apprentissage comme suit : savoir, moi, dit Delepinne m'engage par le présent remontrer l'état de charpentier au dit Jacques Aubin pendant le temps et espace d'un an qui commencera le six mars prochain mil huit cent trente neuf, m'engage en outre de fournir un lit au dit Aubin, de le nourrir les Dimanches et fêtes et tous les soirs qu'il sera nécessaire de rester à la boutique, de le blanchir et enfin de lui remontrer en fidèle maître sur tout ce qui concerne l'état de charpentier. Et moi, dit Aubin sous la dite autorité promet et m'oblige payer au dit Delepinne pour le dit an d'apprentissage la somme de soixante quinze francs en deux termes égaux savoir trente sept francs cinquante centimes en commençant l'apprentissage et les trente sept francs cinquante centimes restant à la fin de l'année. Se réserve le dit Aubin quinze jours pour voir si l'état pourra lui convenir. Enfin moi, dit Delepinne m'oblige de fournir toute espèce d'outils au dit Aubin pendant le dit an, propres et nécessaires à l'état.

Fait et arrêté en double sous nos seings respectifs et de bonne foi après lecture à... le premier janvier mil huit cent trente neuf.

A la date où est passé ce « billet d'apprentissage », le contrat écrit est en voie de disparition. Quand il existe, comme celui-ci, on y trouve les traces de l'apprentissage tel qu'il existait sous l'Ancien Régime que ce soit dans les termes employés : « état de charpentier », « fidèle maître » ou dans les clauses du contrat : logement, nourriture, outillage fournis à l'apprenti, période d'essai et surtout prix d'apprentissage payé au maître. Ce dernier constitue une somme non négligeable puisqu'en 1840, le salaire d'un ouvrier masculin se trouve compris entre 400 et 1200 francs par an environ.

et n'exigeait aucune capacité du maître d'apprentissage. Aucune mesure pratique n'était susceptible d'assurer l'application de la loi puisque le moindre contrôle aurait pu porter atteinte à la liberté des conventions ou à la puissance paternelle. La loi de 1851 tentait donc de faire revivre l'apprentissage sans le contrôle social des corporations, ni rien qui puisse le remplacer. En l'absence de réglementation, le champ était libre aux institutions de bienfaisance dont les réalisations furent très importantes en matière d'apprentissage pendant tout le XIX^e siècle.

C'est à la même période que disparaît également une pratique de l'Ancien Régime qui dotait l'apprentissage d'une garantie de qualité et qui consistait à payer le maître pour la formation qu'il dispensait à l'apprenti. Ce faisant, les parents payaient un service que, logiquement, ils attendaient en retour. La disparition du prix d'apprentissage, le développement du contrat verbal dont rien ni personne ne garantit l'exécution, entraînèrent peu à peu la confusion entre apprentis et main-d'œuvre infantine. La loi de 1851 a donc eu peu d'efficacité et l'on peut même dire qu'elle contribua à la dégradation de l'apprentissage en précipitant le déclin du contrat écrit [10]. L'apprentissage était donc plongé dans une crise profonde, encore aggravée paradoxalement par les lois protectrices sur le travail des enfants qui conduisaient les entrepreneurs à les écarter des ateliers où travaillaient des adultes [11]. Les débats sur la formation professionnelle au XIX^e siècle reflètent les préoccupations engendrées par le déclin de l'apprentissage, son rôle et celui de l'enseignement technique, par le problème de la qualification et de la formation nécessaire aux ouvriers... etc. En effet, l'importance croissante des grandes industries n'a pas tout de suite fait émerger le besoin d'une formation spécifique pour leur main-d'œuvre ouvrière et l'enseignement professionnel s'est d'abord développé au niveau supérieur puis au niveau secondaire. En 1863, une commission d'enquête sur l'enseignement professionnel constate l'insuffisance de l'instruction primaire et professionnelle et propose trois solutions : l'école dans l'atelier ou la manufacture (qui apparaissait déjà en certains endroits, la plus célèbre au Creusot en 1837), ou un apprentissage moralisé et rénové, ou encore l'atelier dans l'école. Les travaux de la commission débouchèrent sur un projet de loi qui fut repoussé à la Chambre et remplacé par une simple subvention à l'enseignement technique, ce qui ne résolvait pas le problème de fond.

En réalité, la mise en place et l'entretien du seul enseignement primaire dont le droit pour tous avait été affirmé par la Révolution de 1789 dépassaient déjà les forces et les moyens de l'État au début du XIX^e siècle. La loi Guizot (1833) puis la loi Falloux (1850) marquent des progrès incontestables de l'enseignement primaire, mais qui s'appuient sur l'administration locale. Les instituteurs ne deviendront des fonctionnaires d'État qu'en 1889. Les préoccupations concernant l'enseignement technique doivent donc être situées dans ce lent mouve-

ment de constitution de l'enseignement primaire en service public.

En 1880, une nouvelle commission a entraîné l'organisation du travail manuel dans les écoles primaires et la création des écoles manuelles d'apprentissage, sous la tutelle du ministère du Commerce et de l'Industrie, assimilées aux établissements primaires supérieurs comportant des classes d'enseignement professionnel, dépendant du ministère de l'Instruction Publique. Cette séparation fut l'objet d'une longue controverse entre les deux ministères jusqu'en 1892 où les écoles primaires supérieures furent transférées également au ministère du Commerce et prirent le nom d'Écoles Pratiques du Commerce et d'Industrie (EPCI). On trouvait également à la même époque les écoles professionnelles de la ville de Paris, les écoles nationales professionnelles et des cours de perfectionnement. Tous ces établissements peuvent être considérés comme faisant partie du niveau élémentaire mais leur diversité, et la difficulté à définir leur rôle et leur public montrent bien que le concept global d'enseignement technique n'était pas né. Progressivement, le rôle des établissements techniques s'est éclairci : ils formaient une très petite minorité d'ouvriers et d'employés très qualifiés, qui, pour la plupart, deviendront le petit encadrement du commerce et de l'industrie. La grande masse de la main-d'œuvre était formée sur le tas ou, le plus souvent, pas formée du tout si l'on considère la situation catastrophique de l'apprentissage. Les travaux du Conseil Supérieur du Travail (créé en 1891) portèrent là-dessus, notamment avec la grande enquête de 1901 qui faisait apparaître qu'un dixième seulement des apprentis avaient un contrat écrit, que, d'une manière générale, l'apprentissage disparaissait ou se dégradait, et qui suggérait déjà une réforme en profondeur de l'apprentissage en avançant l'idée d'organiser des cours professionnels pour les apprentis pendant le temps de travail. Cette idée sera reprise dans la loi Astier au terme d'un très long débat, puisque plusieurs projets de loi sur l'enseignement technique et sur l'apprentissage avortèrent pendant cette période. Si l'on retient volontiers le titre V de la loi Astier dans les commentaires parce qu'il contient la principale innovation de la loi, à savoir l'obligation des cours professionnels pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, il s'agissait aussi pour le législateur de l'époque d'asseoir l'organisation de l'enseignement technique sur une base solide. Certes, cette organisation reprenait des institutions déjà existantes, les écoles techniques, et les classait en trois catégories : écoles pratiques de commerce et d'industrie (EPCI) et écoles de métiers, écoles privées reconnues par l'État, et enfin écoles privées ordinaires. Elle consacrait officiellement l'existence de l'inspection et des comités de l'enseignement technique [12]. C'est pour l'enseignement technique une promotion et pour l'apprentissage une innovation. Avec la loi Astier apparaît pour la première fois une institutionnalisation de la formation scolaire des apprentis puisqu'elle instaurait l'obligation des cours professionnels et qu'elle prévoyait

aussi une sanction, pour la formation reçue en apprentissage : le Certificat d'Aptitude Professionnelle. La fréquentation des cours professionnels pendant le temps de travail rendait la formation scolaire des apprentis relativement réaliste, palliant l'impuissance de l'État à rétablir l'usage de la formation professionnelle dans l'entreprise.

La crise de l'apprentissage semble donc chronique : ce n'est pourtant pas la même crise que celle à laquelle a répondu la loi de 1971, puisqu'entre temps, l'apprentissage change de définition, et donc du même coup se déplace dans le champ social, passant progressivement de la sphère domestique à la sphère professionnelle et sous le contrôle de l'État. Ce déplacement n'est pas linéaire dans la mesure où les institutions qui y contribuent – entreprises, cours professionnels, et même appareil législatif – se déplacent également.

C'est ce déplacement de l'apprentissage, qui est appelé ici institutionnalisation, dont l'analyse va être tentée en adoptant deux angles d'approche : l'entreprise et la formation scolaire.

L'ENTREPRISE ET LE LIBÉRALISME EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Nous avons donné quelques exemples de l'idéologie libérale en matière de formation professionnelle, dont le premier recul significatif se trouve dans le texte de la loi Astier. Recul ne signifie pas disparition et nous verrons que la loi Astier n'intervenait sur le terrain des entreprises qu'avec beaucoup de prudence. La lutte anti-libérale s'est poursuivie après la loi Astier et la loi de 1971 en est une étape décisive.

Son objectif est d'organiser une formation professionnelle en dehors de l'Education nationale, notamment en ce qui concerne la formation permanente et l'apprentissage, de créer des structures auxquelles puissent avoir recours les salariés, mais aussi les entreprises. Les quatre lois de 1971 forment un ensemble indissociable, même si pour la commodité de l'exposé, nous allons en examiner successivement plusieurs aspects en commençant par ceux qui concernent particulièrement les entreprises.

Le contrat

La loi de 1971 signifie une institutionnalisation beaucoup plus forte de tous les équipements qui assurent le fonctionnement de l'apprentissage et, en particulier, du contrat : ce dernier doit être conforme à un contrat-type et la loi en réglemente minutieusement toutes les clauses, la seule initiative laissée aux contractants étant de le signer ou pas. A partir du moment où un chef d'entreprise embauche un apprenti, il doit se conformer en tous points à la loi, qu'il s'agisse de la durée du contrat, de l'inscription au Centre de Formation d'Apprentis, du

nombre d'heures de cours, du salaire de l'apprenti, etc. En outre, le contrat d'apprentissage devient un contrat de travail d'un type particulier et par conséquent, comme le fait remarquer le rapport Chazalon sur la loi de 1971, cette dernière fait disparaître une « *conception archaïque de l'apprentissage* » selon laquelle le maître devait se conduire envers l'apprenti en « *bon père de famille* ». Les rapports entre le maître et l'apprenti doivent donc quitter la sphère familiale pour rentrer dans le régime général du salariat. Le rapport Chazalon visait là les termes de la loi de 1928 qu'il s'agissait de remplacer. Par rapport à la loi de 1851, la loi de 1928 avait durci le contrat en obligeant notamment à sa forme écrite, et à certaines clauses, tout en laissant une grande liberté aux parties, en ce qui concerne la durée, les conditions du prix ou de la rémunération, de nourriture et de logement. Elle précisait que « *l'acte d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et des coutumes de la profession, notamment des règles établies par les Commissions de l'Enseignement Technique* » [13]. Malgré toutes ces précautions, la loi de 1928 sur le contrat d'apprentissage a eu le plus grand mal à voir le jour puisque le projet initial a été déposé à la Chambre le 24 septembre 1919, donc peu de temps après la promulgation de la loi Astier (25 juillet 1919). Il semble donc qu'une réglementation du contrat, aussi minime soit-elle, était difficilement admissible. Ceci n'a rien d'étonnant si l'on songe que le Code du Travail, et donc l'instauration du contrat de travail, date seulement de 1910. Auparavant le « *louage de services* », contrat entre personnes privées, était régi par le Code Civil selon le principe de la volonté souveraine des parties. Le contrat de travail introduit la notion de dépendance à l'égard de l'établissement, et non de la personne de l'employeur [14]. Cette notion est donc encore récente en 1919 et ne peut que difficilement porter tous ses fruits, notamment pour le contrat d'apprentissage, où une clause prévoyant au minimum la formation professionnelle de l'apprenti, doit être réglementée avec précautions à partir du moment où il sort du droit civil.

Au moment du vote de la loi Astier, tout ce qui concerne la formation professionnelle dans l'entreprise était donc considéré comme peu accessible à la loi puisque relevant quasiment de l'initiative privée. La seule contrainte que la loi Astier exerçait sur le chef d'entreprise était celle « *de laisser à ses jeunes ouvriers et employés de l'un et l'autre sexe le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours professionnels obligatoires communaux ou privés* » [15], et ce, pendant la journée légale de travail. Encore cette contrainte était-elle suivie immédiatement de plusieurs précisions destinées à en atténuer la rigueur, avec un luxe de détails remarquable dans un texte qui brille plutôt par sa brièveté et son laconisme :

« *Toutefois, l'obligation d'organiser les cours pendant la journée légale de travail ne s'applique pas aux établissements, ateliers, magasins ou bureaux dans lesquels la*

CONTRAT D'APPRENTISSAGE
(actuellement en vigueur)

Le présent contrat est régi par les lois et règlements relatifs aux relations entre employeurs et salariés dans l'entreprise et, le cas échéant, par la convention collective suivante :

ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur susvisé s'engage :

1° à assurer ou faire assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique complète pour le métier de conduisant au diplôme de l'enseignement technologique suivant :

Cette formation sera dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans le centre de formation d'apprentis (C.F.A.), ci-après désigné.

Dénomination et adresse du C.F.A. :

2° à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il est inscrit ;

3° à assurer ou faire assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des travaux faisant l'objet d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis audit centre de formation ;

4° à effectuer, dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise, les déclarations obligatoires pour que celui-ci bénéficie des lois sociales en vigueur ;

5° à prévenir les parents ou leurs représentants ainsi que le directeur du C.F.A. en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

ENGAGEMENT DE L'APPRENTI

L'apprenti s'engage à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre avec assiduité l'enseignement du C.F.A.

DURÉE DU CONTRAT

La date de début de l'apprentissage est fixée au

Le contrat d'apprentissage a une durée de mois et prendra fin le

Cette durée est fixée en fonction de la formation reçue dans l'établissement technologique ci-après désigné :

ou par suite de l'obtention d'une dérogation pour inscription d'un apprenti hors d'un cycle normal de C.F.A. accordée par l'Académie le :

DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

La durée hebdomadaire du travail de l'apprenti incluant les enseignements et activités pédagogiques dispensés par le C.F.A. est de 39 heures, sauf dérogations accordées dans les conditions

prévues par la réglementation en vigueur et notamment si l'accord du Contrôleur du Travail a été obtenu.

Le salaire horaire, exprimé en pourcentage du SMIC, est le suivant pour chacun des semestres :

1^{er} semestre 2^e semestre 3^e semestre 4^e semestre
5^e semestre 6^e semestre
(éventuellement) (éventuellement)

Les pourcentages ci-dessus seront majorés de 10 % du SMIC le mois suivant la date où l'apprenti aura 18 ans révolus.

A la date de la signature du contrat, le taux horaire du SMIC est fixé à F. Tout relèvement du SMIC entraînera, dès le mois suivant, la revalorisation correspondante du salaire.

Les avantages en nature venant en { sus / déduction } du salaire brut sont évalués à la date de la signature aux montants :

nourriture F logement F total F

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature ne peuvent être déduits du salaire de l'apprenti que dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant aux trois quarts du salaire.

* L'ascendant employeur est tenu de verser semestriellement au moins 25 % du montant du salaire ci-dessus après déduction des avantages en nature au compte numéro

ouvert au nom de l'apprenti auprès de l'un des organismes suivants :

– la caisse d'épargne de adresse :

– la banque ci-après désignée adresse :

– le centre de chèques postaux de

* A remplir obligatoirement dans le cas de déclaration d'apprentissage.

RÉSILIATION DU CONTRAT

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Sauf stipulation spéciale mentionnée aux clauses particulières, cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le conseil de Prud'hommes ou le juge d'instance dans les conditions prévues par la loi relative à l'apprentissage.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit. Dans tous les cas, elle doit être notifiée par l'employeur au service ayant enregistré le contrat. Si l'employeur relève du secteur des métiers, cette notification est adressée à la Chambre de Métiers.

durée normale du travail du personnel n'excède pas huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine.

En outre, des dérogations pourront être apportées [...] à la demande de la Commission Locale Professionnelle et du Comité Départemental de l'enseignement technique.

Les heures consacrées à l'enseignement professionnel pendant la journée légale de travail, seront prises, de préférence, au commencement ou à la fin de la journée.

Les cours pourront être groupés, dans les industries saisonnières, pendant les périodes de morte-saison » [15].

Les employeurs devaient cependant s'assurer de l'assiduité aux cours de leurs jeunes employés et ouvriers en signant le *livret d'apprentissage*, institué également par la loi Astier, premier document de liaison entre l'école et l'entreprise, et devaient également, pour permettre l'application de ces mesures, déclarer à la mairie l'embauche des jeunes.

C'était donc une conception individualiste de l'apprentissage qui conduisait à ne réglementer que les cours professionnels et les conditions de leur suivi, sans du tout intervenir sur ce qui se passait à l'intérieur des entreprises. La distance est grande avec la loi de 1971 qui, à l'inverse, rigidifie le contrat à l'extrême en intégrant ses clauses dans l'organisation de l'apprentissage elle-même.

Le prix de l'apprentissage

On peut mettre en évidence le même type de phénomène sur le problème du financement. La loi Astier ne prévoyait aucun financement particulier hormis la contribution des communes qui avaient obligation d'ouvrir des cours professionnels là où ils faisaient défaut. Ce n'est qu'en 1925 qu'un impôt spécifique fut instauré, la *taxe d'apprentissage*, permettant ainsi une réelle application de la loi. Cet impôt, auquel étaient assujetties les entreprises, est donc né plusieurs années après la loi Astier, comme le contrat d'apprentissage ; il représentait lui aussi une intervention étatique sur le terrain économique qui n'allait pas de soi puisqu'elle ne fut pas immédiatement associée à l'instauration des cours professionnels. Cette intervention sera suivie d'effets en retour du champ économique, nous le verrons en parlant de la participation professionnelle à la gestion de l'apprentissage.

Par contre, le financement fait l'objet d'une des quatre lois de 1971 : il est donc traité conjointement au reste, contribuant, là aussi, à une institutionnalisation de l'apprentissage.

Ce n'est pas en 1971 mais en 1977, donc probablement avec plus de difficultés, mais toujours dans une perspective de relance de l'apprentissage, qu'est mis sur pied un système de prise en charge par l'État des charges sociales

incombant aux entreprises du fait des apprentis : « [...] une partie du salaire versé aux apprentis est admise, sans limitation, en exonération de la taxe d'apprentissage lorsque les employeurs sont redevables de cette taxe. Cette partie de salaire ne donne lieu à aucune charge sociale d'origine légale et conventionnelle, ni à aucune charge fiscale ou parafiscale » [16]. Les employeurs dont les dépenses étaient supérieures au montant de l'exonération, ou qui n'étaient pas assujettis à la taxe d'apprentissage et ne pouvaient donc bénéficier de son exonération, recevaient un concours financier qui a été supprimé par la loi du 12 juillet 1977, pour être remplacé par une forfaitisation des charges sociales et l'introduction d'une prime par apprenti pour les petites entreprises, puis par la prise en charge totale des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés aux apprentis [17]. Quelles que soient les modalités financières, on peut interpréter l'effort financier de l'État vis-à-vis des entreprises comme une prise en charge par la collectivité de l'ancien « *prix d'apprentissage* » autrefois versé par les parents de l'apprenti au maître d'apprentissage, contribuant par là au transfert de l'apprentissage dans la sphère publique. Ce « *prix d'apprentissage* » contribue, en effet, à lier les employeurs qui forment des apprentis à l'institution collective qu'est devenu l'apprentissage, donc à « publiciser » le lien entre apprenti et maître d'apprentissage, et à obliger ce dernier à la formation [18].

La participation professionnelle à la gestion de l'apprentissage

La participation professionnelle collective est envisagée seulement par la loi de 1971 au niveau de la gestion des CFA : « Il y a lieu de favoriser les regroupements inter-professionnels qui pourraient se constituer en groupant par exemple, au sein de l'association gestionnaire d'un centre, des établissements publics (chambres de commerce, de métiers, d'agriculture) ainsi que des syndicats patronaux et ouvriers ou encore, pour les métiers relevant d'une même profession, les organismes représentatifs des entreprises artisanales et ceux qui représentent les autres entreprises. De tels regroupements éviteraient les concurrences inutiles. Il n'est pas question de les imposer, mais de les encourager » [19]. Outre leur activité gestionnaire de CFA, les chambres de métiers, de commerce et d'industrie et d'agriculture sont dotées d'attributions importantes : « [...] les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture peuvent soit individuellement, soit en commun organiser des services d'apprentissage chargés de contribuer :

- au placement des jeunes en apprentissage ;
- à la préparation des dossiers d'agrément et des contrats d'apprentissage ;
- à la transmission des dossiers d'agrément au Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi et de la transmission des

contrats d'apprentissage au service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité dont relève l'employeur ;

– à l'élaboration de documents statistiques sur l'apprentissage, notamment à la demande du Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi ;

– à la réalisation d'enquêtes sur le devenir professionnel des jeunes formés par la voie de l'apprentissage ;

– au fonctionnement des divers services sociaux organisés en faveur des apprentis » [20].

Les institutions intermédiaires que sont les organisations consulaires sont donc expressément investies de fonctions administratives comme la préparation et la transmission des dossiers d'agrément et des contrats d'apprentissage à l'administration et de fortes responsabilités en matière de politique de l'apprentissage.

Il s'agit là aussi d'une transformation profonde que l'on mesure mieux référée à l'histoire. Dans les années vingt, la participation professionnelle faisait l'objet de débats et de nombreuses propositions de lois. En effet, les avancées de la loi Astier sur le terrain des entreprises avaient beau être mesurées, des protestations s'élevèrent et plusieurs projets de loi virent le jour, destinés à écarter l'apprentissage de la gestion étatique, jugée encore trop importante. En réalité, il s'agissait moins de s'insurger contre une intervention abusive de l'État que contre la mise à l'écart des milieux professionnels. En effet, la participation professionnelle patronale à la gestion de l'apprentissage était faible, découlant logiquement de l'esprit encore individualiste et libéral de la loi Astier qui se méfiait des corps intermédiaires que suppose une intervention professionnelle [21]. Certes, il était prévu une représentation professionnelle aussi bien des employeurs que de leurs salariés dans les Commissions Locales Professionnelles « chargées de déterminer et d'organiser les cours obligatoires pour les besoins des professions commerciales et industrielles de la localité » [22]. De la même façon, industriels et commerçants participaient aux Comités de l'Enseignement Technique mais ceci ne représentait pas une véritable prise en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage par les professions. Les projets de loi que l'on peut qualifier de « professionnels » parce qu'ils avaient pour objectif une telle prise en charge étaient relativement nombreux ; ils visaient à remettre la gestion de l'apprentissage aux Chambres de Commerce (Congrès du Commerce et de l'Industrie en 1909), à créer des « Instituts de Métiers » chargés de gérer l'apprentissage dans toutes les professions (Projet Vuillemin en 1918), à instituer des Chambres de Métiers (1917, 1918) etc. Ces propositions aboutiront peu à peu à la loi de 1925 créant les Chambres de Métiers. Cette loi, puis les responsabilités dont sont investies les institutions intermédiaires par la loi de 1971 sont donc le résultat d'une lutte anti-libérale

pendant laquelle se développèrent à la fois l'intervention de l'État sur le terrain des entreprises et des tentatives d'intervention professionnelle sur le terrain de la gestion étatique.

De même, la loi de Finances du 13 juillet 1925, instituant la taxe d'apprentissage et permettant ainsi un financement plus aisé des dispositions de la loi Astier, contribua à mobiliser les chefs d'entreprise sur la question de l'apprentissage. En effet, appelés à payer la taxe, ces derniers se préoccupèrent à la fois des moyens d'en être exonérés et de l'utilisation de ladite taxe. C'est l'objet de la première conférence patronale sur l'apprentissage, réunie les 10-11-12 décembre 1925. La discussion porta notamment sur l'opportunité d'alimenter le budget général avec la nouvelle taxe, plutôt que de financer des institutions gérées par les assujettis, ceux-ci estimant payer en lieu et place de la collectivité toute entière. C'est ainsi que fut soulevée l'adéquation entre le degré de généralité de l'impôt et le degré de généralité de l'institution qu'il finançait. Tout ceci aboutit en 1926 à la création du Comité Central Interprofessionnel de l'Apprentissage, sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Nous l'avons évoqué, ce n'est qu'en 1936 avec l'obligation d'insérer une clause relative à l'apprentissage dans les conventions collectives, et surtout pendant la seconde guerre mondiale, qu'il sera tenté de mettre sur pied une organisation professionnelle de l'apprentissage, sans rencontrer un succès complet. La loi de 1971 abandonne donc cette logique de type corporatiste pour revenir à une conception beaucoup plus souple de l'intervention professionnelle.

Toutes ces dispositions font de l'apprentissage un recours pour les entreprises, un « investissement de forme » [2]. Cette « publicisation » de l'apprentissage signifie pour les entreprises, en dehors des gains matériels représentés par les aménagements fiscaux et la meilleure qualité de la formation, un gain symbolique important dans la mesure où l'apprentissage souffre moins du discrédit général et où chaque entreprise n'a plus à supporter le coût de la reconnaissance sociale de ce mode de formation, maintenant supporté par l'État et la collectivité.

Ceci n'est possible qu'à condition que l'apprentissage prenne les formes d'une institution d'État, devienne un mode de formation garanti, labellisé par l'État et donc, pour cela, s'aligne sur les formes générales de l'enseignement français.

LES LOIS DE 1971 : UN ALIGNEMENT DE L'APPRENTISSAGE SUR DES FORMES SCOLAIRES

Cette intervention décisive dans le champ de l'entreprise que représentent les lois de 1971 signifie en même temps

que sont traités conjointement tous les aspects de l'apprentissage. L'unification législative fait basculer l'apprentissage du côté des institutions étatiques et c'est de ce point de vue que nous allons l'analyser maintenant, en examinant les rapports de l'apprentissage et de l'enseignement technique, toujours dans les termes de la loi.

Nous l'avons évoqué rapidement, l'enseignement technique a vu le jour difficilement au niveau élémentaire : une des conditions de son émergence était précisément de se distinguer de l'apprentissage tout en se définissant par rapport à lui, alors même que l'apprentissage devait lui aussi se transformer. Au XIX^e siècle, le débat n'a pas eu lieu en ces termes, mais portait notamment sur les conditions et le lieu de la formation professionnelle. Les commissions de 1863 et 1880 abordaient ce sujet de multiples façons, en envisageant plusieurs solutions possibles, école dans l'atelier, atelier dans l'école, etc.

On retrouve des traces de ce débat dans les avis nuancés des différentes commissions parlementaires travaillant sur le projet de loi Astier. Ainsi, la commission du budget déclarait : « *Sans partager l'illusion de ceux qui croient que l'apprentissage du métier peut se faire à l'école, nous pensons que certaines écoles sont nécessaires pour former les cadres de l'industrie ou du commerce, certaines autres utiles, dans certaines professions, pour hâter la formation de l'ouvrier d'élite ou de l'employé* » [23].

Le rôle des écoles techniques était ainsi clairement défini. Dans les cours professionnels, dont les commissions soulignaient toutes le caractère novateur, la commission du travail voyait la possibilité d'une transformation qualitative de la main-d'œuvre, augmentant sa souplesse et sa productivité.

« *S'il est toujours vrai, en effet, comme le dit le proverbe, que c'est en forgeant qu'on devient forgeron, il est non moins certain que dans l'état actuel de l'industrie, étant donné surtout la division de plus en plus grande du travail, l'apprentissage à l'atelier – toujours indispensable – ne saurait suffire à donner à l'apprenti une formation professionnelle complète.*

Il a besoin d'être achevé par un enseignement technique, qui donne au futur ouvrier des notions générales, développe son intelligence, et lui permette de passer d'une spécialité à une autre » [24].

La commission de l'enseignement était favorable bien sûr à la réorganisation de l'enseignement technique, sans réserve également sur les cours professionnels, mais pour des raisons de justice sociale :

« *Un grand nombre de jeunes gens et de jeunes filles, à qui leur intelligence devrait cependant assurer un sort meilleur, sont ainsi condamnés à des besognes subalternes et il en résulte pour le pays une déperdition de forces qui,*

aujourd'hui plus que jamais, lui seraient précieuses. Les cours professionnels, que la loi institue, auront pour effet de récupérer une partie de ces forces et, dans une certaine mesure, trop faible encore à notre gré, de réparer une injustice sociale en permettant aux apprentis les mieux doués de s'élever dans la profession » [25].

Il y avait donc un consensus sur le bienfait et, en tout cas, la suffisance de la formation sur le tas pour la main-d'œuvre assurant « *les besognes subalternes* ». L'enseignement technique était utile pour l'élite, et les cours professionnels permettaient d'améliorer la qualité de la masse des ouvriers et des employés, d'augmenter leur adaptabilité et d'en tirer un meilleur parti, conformément à une conception alors largement répandue dans les milieux éducatifs d'une intelligence « naturelle » qu'il s'agit de déceler sous les pesanteurs sociales.

En instaurant les cours professionnels pendant le temps de travail, la loi Astier inaugurait l'alternance, base de l'apprentissage contemporain, mais sans en faire un outil pédagogique ni une conception de la formation professionnelle comme c'est le cas maintenant. En réalité, la loi Astier ne traitait pas de l'apprentissage dont elle ne prononçait pas le nom. Rappelons en effet que les cours professionnels devenaient obligatoires pour les apprentis et les jeunes travailleurs : le texte Astier prolongeait ainsi la confusion qui s'était établie entre apprentis et non-apprentis du fait de la généralisation du contrat verbal et de la disparition du prix d'apprentissage. Rétablir la distinction aurait supposé l'émergence de l'apprentissage en tant que catégorie distincte à la fois du contrat de travail ordinaire d'une part et de l'enseignement technique d'autre part. Cette émergence était probablement très proche, puisqu'en 1918, voyait le jour un projet de loi sur l'apprentissage (projet Verlot), plus complet que le texte de la loi Astier puisqu'il prévoyait une réglementation du contrat, des dispositions financières et une « *coordination de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel* ». L'unification législative, et donc l'autonomie de l'apprentissage, était donc envisageable formellement si pratiquement elle n'a pas été possible puisque le projet Verlot a été abandonné, y compris par son auteur qui s'est rallié au texte Astier, sans doute plus prudent, expression d'un compromis et donc d'un consensus plus général [26]. L'une des raisons de cette prudence, nous l'avons vue, se trouve dans l'impossibilité de penser la formation professionnelle autrement qu'en termes libéraux et donc d'intervenir à ce sujet sur le terrain de l'entreprise. Une autre raison se trouve dans la confusion conceptuelle entre apprentissage et enseignement technique rendant du même coup impossible l'émergence de la notion d'alternance. La loi Astier inaugure l'alternance quasiment par hasard : elle résulte d'un compromis entre des nécessités contradictoires, la formation minimum de la main-d'œuvre ouvrière à l'école d'un côté et la liberté de l'entreprise de l'autre. Les conditions pratiques – en particulier l'obligation des cours professionnels – sont alors réunies pour la scolarité

sation, une étape déterminante dans cette voie étant marquée par l'instauration d'une certification de la formation dispensée aux apprentis. Dès lors, l'apprentissage, caractérisé par l'alternance, va pouvoir se distinguer de l'enseignement technique qui se développe de son côté : les centres d'apprentissage, futurs collèges d'enseignement technique puis lycées d'enseignement professionnel, naissent en 1939, reçoivent un statut commun en 1949 ; ils sont désormais la base de l'enseignement technique à temps plein préparant lui aussi au CAP. Cet enseignement technique à temps plein va constituer une référence pour l'apprentissage, solidifiée par la loi de 1971. Avant cela, l'enseignement technique se construit lui-même peu à peu et s'intègre dans le système éducatif, c'est-à-dire s'aligne lui-même sur les formes de l'enseignement général [27].

On le voit, la loi de 1971 stabilise une conception de l'apprentissage construite peu à peu : une formation professionnelle en alternance, conception définie dès le premier article :

« Cette formation, qui fait l'objet d'un contrat, est assurée pour partie dans une entreprise, pour partie dans un centre de formation d'apprentis ».

Il ne s'agit plus de donner un complément de formation aux apprentis ainsi que le prévoyait la loi Astier, mais bien de faire de l'alternance entre l'entreprise et le centre de formation un tout cohérent. Cette ambition permet alors de faire de l'apprentissage une des voies de l'enseignement technique de même valeur que les autres, principe que l'on trouve émis dans la loi de 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique. Cette dernière définit, en y insistant beaucoup, la place de l'apprentissage dans l'enseignement technique, place équivalente à celle de l'enseignement à temps plein :

Article 6 : [...] *« Les méthodes de l'enseignement technologique peuvent comporter un enseignement à temps plein, alterné ou simultané ».*

Article 7 : *« Les établissements ou sections d'enseignement technologique dispensant une formation à temps plein ont aussi la responsabilité d'assurer, en liaison avec les milieux professionnels, l'apprentissage selon les termes de la loi n° 71 576 du 16 juillet 1971 ».*

Article 8 : *« Les titres ou diplômes de l'enseignement technologique sont acquis par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage ou la formation professionnelle continue.*

La pédagogie et le contrôle des aptitudes et de l'acquisition des connaissances pourront différer selon les caractéristiques spécifiques de chacune de ces voies ».

Pour garantir l'équivalence de l'apprentissage avec les autres voies de l'enseignement technique, la sanction devient la même que celle de l'enseignement à temps

plein dispensé dans les lycées d'enseignement professionnel, à savoir le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). L'Examen de Fin d'Apprentissage Artisanal (EFAA) organisé par les Chambres de métiers est appelé à disparaître. L'alignement sur l'enseignement technique est ainsi accompagné d'une élévation du degré de généralité du diplôme puisque la plupart des CAP sont nationaux (alors que les EFAA sont organisés localement) et que les CAP départementaux vont eux aussi disparaître petit à petit.

Les lois de 1971 insistent également sur l'équivalence de l'enseignement technique et de l'enseignement général par le biais de la formation des maîtres :

« Les fonctionnaires des corps enseignants des établissements d'enseignement technologique sont, pour les enseignements généraux de même niveau, recrutés et formés dans les mêmes conditions que les professeurs appelés à dispenser ces enseignements dans les établissements d'enseignement classique et moderne.

Ceux des disciplines technologiques sont recrutés en fonction d'exigences de formation et de pratiques professionnelles antérieures.

Ils doivent posséder une qualification correspondant à celle des maîtres de l'enseignement général de même niveau » [28].

Pour devenir une des voies de l'enseignement technologique, l'apprentissage doit donc s'éloigner de multiples façons de la singularité et de la spécificité des formations sur le tas qui sont à son origine et qui continuent cependant à en faire partie. Contribuent à cette distance le programme d'enseignement qui devient national après avis des Commissions Professionnelles Consultatives, la sanction de l'apprentissage, elle aussi nationale le plus souvent, et devenue commune à l'apprentissage et à l'enseignement technique à temps plein. Tout ce travail a pour but d'en faire une *« forme d'éducation »* aux termes de la loi de 1971 et pour résultat de renforcer incontestablement une *« scolarisation de l'apprentissage »* [29] amorcée depuis la loi Astier. Il semble que dans cette perspective, la référence scolaire doive beaucoup à l'enseignement général : il est significatif que le premier amendement proposé par le rapport sur la loi de 1971 (rapport Chazalon) soit pour préciser *« que la formation théorique et pratique donnée aux jeunes travailleurs par l'apprentissage devait être une formation générale »*, à la suite de quoi le terme *« général »* fut ajouté dans l'article premier de la loi. L'enseignement général a toujours été prééminent dans le système scolaire français et l'enseignement scientifique lui-même a eu du mal, au XIX^e siècle, à acquérir ses lettres de noblesse face aux humanités classiques. Il n'est pas étonnant alors que la volonté de revalorisation de l'enseignement technique passe par l'affirmation de son équivalence avec l'enseignement général.

L'APPRENTISSAGE, UNE AFFAIRE D'ÉTAT

Avec la loi de 1971 sur l'apprentissage, il semble que les dernières réticences libérales concernant la réglementation de la formation professionnelle soient enfin complètement balayées. L'apprentissage est légitimé dans tous ses aspects : contrat, financement, formation en entreprise et à l'école, tout devient institutionnel, et l'apprentissage, concept global qui signifie à la fois formation en alternance et statut de l'apprenti, fait alors explicitement partie de l'ensemble constitué par l'enseignement technologique, initial et continu.

L'accès de la puissance publique aux différents aspects de l'apprentissage est homogénéisé et l'unification législative est réalisée. Cette institutionnalisation se traduit par un statut spécifique de l'apprenti et par le contrôle de l'État sur l'apprentissage.

Le statut de l'apprenti

Les apprentis se voient dotés d'un statut qui leur assure protection et droits sociaux, un salaire minimum, et qui fait disparaître la confusion développée pendant le XIX^e siècle entre apprentis et non-apprentis. Durant cette période, le contrat ayant perdu sa solidité, la loi elle-même ayant consacré le déclin de cette institution en permettant la légitimité du contrat verbal, rien de tangible ne reliait plus l'apprenti au maître d'apprentissage, rien ne lui garantissait plus un statut particulier. Parallèlement, nous avons vu qu'avait disparu aussi l'autre élément objectif qui faisait de l'apprenti un jeune en formation, à savoir le prix d'apprentissage. Un contrat verbal où l'échange était parfaitement flou, c'était la porte ouverte aux situations intermédiaires entre apprentissage et simple louage de services, d'autant plus qu'apparaissait simultanément la possibilité d'une légère rémunération de l'apprenti. La loi Astier consacrait la non-distinction : « *Les cours professionnels seront obligatoires... pour les jeunes gens et jeunes filles de moins de dix-huit ans, qui sont employés dans le commerce et l'industrie, soit en vertu d'un contrat écrit d'apprentissage, soit sans contrat* » [30].

Si la loi de 1928 sur le contrat d'apprentissage rétablit l'obligation de la forme écrite, nous avons vu qu'elle laisse encore une grande liberté aux contractants. Ce n'est plus le cas avec la loi de 1971 qui instaure un contrat-type et en régleme minutieusement toutes les clauses. La loi du 12 juillet 1977 précise aussi le statut de l'apprenti qui, tout en s'intégrant dans le statut salarié, devient une institution forte et spécifique : « *L'apprenti est un jeune travailleur en première formation professionnelle alternée, titulaire d'un contrat de travail d'un type particulier. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation* » [31].

Le contrôle de l'apprentissage

Cette institutionnalisation du contrat et du statut de l'apprenti permet et se trouve renforcée par un contrôle efficace qui s'effectue de trois façons. Les deux premières sont préventives : il s'agit des procédures d'agrément des entreprises et d'enregistrement des contrats. Elles permettent aux pouvoirs publics de s'assurer que les conditions normales d'un bon fonctionnement de l'apprentissage sont réunies, avant même qu'il commence, qu'il s'agisse des conditions propres à l'entreprise comme l'équipement ou parfois le nombre de salariés [32], ou à la personne du maître d'apprentissage (capacité civile et professionnelle), ou encore à l'apprenti lui-même (âge, aptitude, capacité physique). Le contrôle préventif est de la responsabilité des Comités Départementaux et Régionaux de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi. La troisième forme de contrôle s'exerce pendant le déroulement de l'apprentissage, confiée à l'inspection de l'apprentissage. Avant la loi de 1971, l'inspection était peut-être le domaine où le morcellement des textes et des compétences entraînait les conséquences les plus paralysantes. En effet, les inspecteurs du travail étaient chargés de contrôler la formation professionnelle des apprentis mais leurs compétences s'arrêtaient à la porte des cours professionnels dont ils devaient cependant contrôler la fréquentation. Le fonctionnement de ceux-ci était soumis au contrôle des inspecteurs de l'enseignement technique. Cependant une inspection de l'apprentissage a été mise en place en 1938, englobant les inspecteurs du travail et les inspecteurs de l'enseignement technique plus des inspecteurs recrutés spécifiquement mais non rémunérés. De leur côté, les Chambres de Métiers ont, elles aussi, mis sur pied un service d'inspection en 1952, dont l'autorité s'exerçait dans les entreprises artisanales de leur ressort.

L'organisation d'un service d'inspection de l'apprentissage repose donc sur une unification des missions de ces services qui, désormais, s'exercent sur l'apprentissage en tant que formation en alternance, c'est-à-dire aussi bien dans les entreprises que dans les Centres de Formation d'Apprentis. Il faut noter que les inspecteurs du travail restent chargés du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales.

Les services d'inspection de l'apprentissage sont donc investis d'une responsabilité de contrôle globale, pédagogique, administrative et financière. Ces missions seront à nouveau distinguées en 1980 par une circulaire du ministère de l'Éducation dans le but de différencier les profils des personnels en ayant la charge. Mais il est clair que cette distinction n'est possible qu'une fois que la solidité des services académiques d'inspection de l'apprentissage est acquise ainsi que celle des CFA. Aussi la circulaire précise qu'il s'agit d'une « *phase de développement et de perfectionnement* » succédant à la période initiale de mise en place des CFA :

« Tout en maintenant la globalité des compétences dévolues aux services académiques d'inspection de l'apprentissage, il apparaît nécessaire de prévoir une relative spécialisation des missions confiées aux inspecteurs de l'apprentissage et de procéder à leur recrutement selon les critères découlant de cette optique » [33].

Ainsi on trouve résumée sur la question du contrôle une partie du travail d'institutionnalisation réalisé par l'ensemble des quatre lois de 1971 sur l'enseignement technique et des textes qui ont suivi réalisant un ensemble législatif complet pour une « forme d'éducation ».

*
**

La loi de 1971 a donc contribué à tirer l'apprentissage vers des formes scolaires. Ceci ne signifie pas que l'apprentissage s'est intégré dans l'enseignement scolaire. Au contraire, son alignement sur les formes scolaires est une des conditions de son autonomie. Par ailleurs, la loi de 1971 a rigidifié l'usage de l'apprentissage par les entreprises. Si la contrainte qui s'exerce alors sur l'employeur est plus forte, il faut remarquer qu'elle ne s'exerce que sur les signataires d'un contrat d'apprentissage, alors que les lois de 1937 et 1938 rendaient l'apprentissage obligatoire, et ramenaient ainsi les chefs d'entreprise à leur devoir « naturel » sans prétendre réglementer outre mesure ce devoir. La loi de 1971, au contraire, fait de l'apprentissage une institution nationale, sans contraindre les entreprises à y participer obligatoirement. Son efficacité passe probablement ainsi que l'avancent Ph. Langlois et J.M. Verdier [3] par son caractère négocié, et par les avantages que les entreprises peuvent en attendre. Certains chefs d'entreprise trouvent là le moyen de former leur future main-d'œuvre qualifiée en bénéficiant de la garantie étatique dont jouit désormais l'apprentissage. Malgré la prise en charge par l'État des charges sociales de l'apprenti incombant à l'entreprise, l'apprentissage représente encore un investissement relativement important, dont le coût ne peut être calculé de façon uniforme selon le type d'entreprise. Si l'on admet que le coût d'un apprenti est lié au mode de fonctionnement de l'entreprise, au degré de la division du travail, et donc au nombre de salariés, à l'équipement matériel, à la plus ou moins grande formalisation de la gestion et donc, en particulier, aux instruments de gestion qui permettent de calculer ce coût, il est donc très variable. On peut même dire que sa conception change, passant d'un coût calculé en termes de charges (salaire) dans les petites entreprises à un coût calculé en termes de productivité dans les entreprises plus grandes où existent déjà des outils de gestion relativement formalisés [34]. Ces entreprises sont celles où l'apprentissage repose sur une gestion collective de la formation, par exemple au sein d'une branche professionnelle. Cette forme d'apprentissage, si elle existait déjà avant, s'est néanmoins appuyée sur la loi de 1971 pour se développer et s'institutionnaliser, tout en cohabitant avec la

forme d'apprentissage plus libérale, en usage dans les entreprises artisanales, à laquelle la loi de 1971 a également redonné vigueur. Ces deux applications montrent bien que la loi de 1971 ne constitue pas le seul recours institutionnel qui permette aux agents de faire fonctionner l'apprentissage : il en faut bien d'autres, notamment au sein des entreprises et des branches professionnelles. Le texte de loi permet de mettre en évidence, à travers l'évolution de la formation professionnelle et de l'apprentissage, une transformation des rapports entre la sphère économique et l'État, encore à l'œuvre aujourd'hui.

Marie-Christine COMBES,
Chargée d'études au CEREQ

Notes

- [1] La loi de 1971 sur l'apprentissage n'est pas restée isolée mais fait partie d'un ensemble législatif sur la formation technologique, initiale et continue, comprenant :
- la loi n° 71 575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'Éducation Permanente ;
 - la loi n° 71 576 relative à l'apprentissage ;
 - la loi n° 71 577 d'orientation sur l'enseignement technologique ;
 - la loi n° 71 578 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles (taxe d'apprentissage).
- [2] L. Thévenot, « Les investissements de forme » in *Conventions économiques*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, PUF, 1985.
- [3] Sur ce point, cf. Ph. Langlois et J.M. Verdier, « Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Recueil Dalloz Sirey* 1972, 39^e cahier, Chronique.
- [4] Assemblée Nationale, Annexe au procès-verbal de la séance du 3 juin 1971. *Rapport au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif à l'apprentissage* par M. Chazalon, pp. 3 et 4.
- [5] Loi Falloux, exposé des motifs. Cité par J.P. Guinot, *Formation professionnelle et travailleurs qualifiés depuis 1789*, Éditions Domat-Montchrestien, 1946, p. 113.
- [6] A. Callet, Rapporteur de la loi de 1851 sur l'apprentissage. Cité par J.P. Guinot op. cit. p. 117.
- [7] J.P. Guinot, *ibid.* p. 117.
- [8] Cf. F. Ewald, « Le droit du travail : une légalité sans droit ? », *Droit Social* n° 11, novembre 1985.
- [9] Sous le régime corporatiste, le contrat était écrit, souvent passé devant notaire : il était donc doté d'une forte objectivité.

[10] C'est l'avis de J.P. Guinot qui cite une enquête de la Chambre de Commerce de Paris effectuée en 1860 dans le département de la Seine qui recense 15 219 apprentis sous contrat verbal et seulement 4 523 apprentis sous contrat écrit. Le contrat écrit était cependant déjà en minorité en 1848 : 4 077 contrats écrits pour 11 391 contrats verbaux et 3 638 conventions de nature inconnue, toujours selon une enquête de la chambre de commerce de la région parisienne.

[11] La loi du 22 mars 1841 limite le travail des enfants : elle sera mal appliquée parce qu'elle désorganise le travail des adultes dans les ateliers (que les enfants aident). La loi de 1892 sur la durée du travail présente le même inconvénient. Enfin, la loi du 30 mars 1900, en voulant unifier les durées du travail des personnels travaillant dans les mêmes locaux, poussent les industriels à se priver du travail des enfants et donc des apprentis, pour ne pas avoir à réduire le temps de travail des hommes adultes.

[12] Institués en 1911.

[13] *Documents parlementaires*, Sénat, annexe n° 515 - séance du 26-09-1919.

[14] B. Reynaud-Cressent, « L'émergence de la catégorie de chômeur à la fin du XIX^e siècle, *Économie et Statistique* n° 165, avril 1984.

[15] Loi Astier, article 44.

[16] *Code du travail*, article L.118.1.

[17] Loi du 3 janvier 1979.

[18] Ce faisant, l'apprentissage devient aussi l'instrument de la politique publique de l'emploi, entre dans le champ de l'intervention purement étatique alors que la loi de 1971 s'appuyait sur une négociation collective. Mais ceci est une autre question.

[19] Loi du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage, exposé des motifs.

[20] *Code du travail*, article R.118.1.

[21] Ainsi, paradoxalement, le libéralisme et l'absence de corps intermédiaires laissent vide une place que l'État a tendance à venir combler.

[22] Loi Astier, article 39.

[23] *Documents parlementaires*, Chambre des Députés. Annexe n° 6 267. Avis présenté au nom de la Commission du Budget sur le projet de loi relatif à l'enseignement technique, industriel et commercial. Séance du 10 juin 1919.

[24] *Documents parlementaires*, Chambre des Députés. Annexe n° 6 288. Avis présenté au nom de la Commission du travail sur le projet de loi relatif à l'enseignement technique, industriel et commercial. Séance du 12 juin 1919.

[25] *Documents parlementaires*, Chambres des Députés. Annexe n° 6 435. Avis présenté au nom de la Commission de l'Enseignement et des Beaux-Arts sur le projet de loi relatif à l'enseignement technique, industriel et commercial. Séance du 1^{er} juillet 1919.

[26] Cf. J.P. Guinot, op. cit., p. 183. L'auteur ne propose aucune explication de cette péripétie. Cependant Verlot était déjà auteur de deux propositions de lois en 1917, l'une relative à la taxe d'apprentissage, l'autre à l'organisation de l'apprentissage.

[27] Réforme de 1959 et 1963. Cf. A. Prost, « L'école et la famille dans une société en mutation » in *Histoire générale de l'enseignement et de l'éducation en France* sous la direction de L.H. Parias, Nouvelle Librairie de France, 1981.

[28] Loi n° 71 577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique, article 17.

[29] Cf. A. Prost, op. cit.

[30] Loi Astier, article 38.

[31] *Code du travail*, article L. 117 bis 1.

[32] Dans la coiffure, notamment.

[33] Circulaire n° 80 073 du 8 février 1980 relative aux missions des inspecteurs de l'apprentissage et modalités de leur recrutement.

[34] M.C. Combes, *Les petites entreprises et leurs apprentis*. Collection des Études du CEREQ n° 26, juin 1986.