HAL
open science

La formation des ouvriers qualifiés

Beatrice Appay

To cite this version:

Beatrice Appay. La formation des ouvriers qualifiés. Education et qualification ouvrière au Royaume-Uni, La Documentation Française, pp.69-136, 1986, Notes et Etudes documentaires n° 4825. halshs-00913475

HAL Id: halshs-00913475

https://shs.hal.science/halshs-00913475

Submitted on 3 Dec 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Ref: Appay, Beatrice (1986) La formation des ouvriers qualifiés. In *Education et qualification ouvrière au Royaume-Uni (Deuxième Partie)*. Paris, La Documentation Française, pp. 69-136

Deuxième partie

La formation des ouvriers qualifiés

Deuxième partie / chapitre 1

Les données de base

Nombreux sont ceux qui affirment qu'il n'y a pas de système de formation professionnelle au Royaume-Uni : chaque situation est unique et rend toute généralisation impossible. La réalité est trop complexe et confuse : « C'est un ensemble de possibilités éducatives qui est le résultat d'initiatives particulières répondant à des besoins particuliers et des situations particulières » (1). D'un point de vue sociologique, il est pourtant légitime de se demander : quels sont les enjeux d'une telle complexité ?

Diversité et complexité de la formation professionnelle

Les causes

L'origine de la complexité de la formation professionnelle est double.

Les cloisonnements de l'industrie

L'économie d'Outre-Manche est beaucoup plus éclatée qu'en France, dans le sens où les branches sont très autonomes les unes par rapport aux autres. Les syndicats, les organisations patronales, les associations paritaires, sont encore, dans la plupart des cas, organisés par secteur. Il en est de même pour la formation professionnelle, comme en témoignent les *Industrial training boards*.

L'autonomie régionale

La vie locale britannique, souvent citée comme modèle de décentralisation, repose sur des principes de non-intervention étatique, en particulier dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle. Mais cette pratique

(1) Rapport Robbins, *op cit.*

varie en fonction de la conjoncture. Depuis 1973, un phénomène de centralisation est en train de se produire par le canal de la Manpower Services commission et du ministère du Travail (cf. première partie, chapitre 5).

Multiplicité économique, multiplicité régionale

Le rôle important des autorités locales, l'autonomie des organisations, celle des collèges, des entreprises donnent l'impression qu'il n'est pas possible de dégager, au travers de pratiques sociales aussi variées, les grands axes de fonctionnement du système britannique.

Au-delà des apparences, existe-t-il un système de formation professionnelle, au sens plein du terme ? Si oui, quelles sont ses règles de fonctionnement ?

Pour parvenir à répondre à ces questions, il faut tout d'abord être en mesure de caractériser le mode dominant de la formation professionnelle britannique que représente l'apprentissage par la formation alternée.

Les apprentis, une catégorie difficile à cerner

Si, en France, l'apprentissage bénéficie d'une définition institutionnelle et législative précise, ce n'est pas le cas au Royaume-Uni. En tant que catégorie sociale, les apprentis britanniques sont des inconnus. Il n'existe pas, jusqu'à présent, d'étude à la fois globale et précise sur le sujet ni de documents permettant de les caractériser dans leur ensemble. Contrairement à la France, la signature d'un contrat n'est ni systématique ni obligatoire. Ce document-clé ne peut donc pas être utilisé pour produire des statistiques nationales qui soient fiables. L'apprentissage en tant que mode de formation ne fait pas l'objet d'une législation précise. Il est le fruit d'une pratique sociale relativement peu réglementée. Cette filière est néanmoins beaucoup plus développée qu'en France, au point de constituer le mode dominant de formation professionnelle. Bien que largement destiné à la formation des ouvriers qualifiés, l'apprentissage ne s'y limite pas et concerne aussi bien les techniciens et certaines catégories de cadres. L'imprécision de la catégorie « Apprenti » est considérable. De ce fait, il existe une multitude d'études partielles ou ponctuelles sur tel aspect de l'apprentissage ou sur tel sous-groupe d'apprentis. Faute de données globales et systématiques sur les apprentis britanniques, il a été nécessaire de faire une enquête qui tienne compte de cette diversité.

Deux critères significatifs : les régions et les branches d'activité

Les collèges et les entreprises ont été pris comme unités structurelles de base. Lieux de cristallisation de cette diversité, ils s'imposent d'emblée puisque

tout apprenti va alternativement dans un collège et dans une entreprise. Leur étude constitue la toile de fond de cette recherche. En revanche, il était nécessaire de trouver un moyen d'observer de façon systématique les principales causes de la complexité. La population retenue a donc été choisie en fonction de deux critères : un critère régional et un critère industriel

Ont été sélectionnés trois régions (le Surrey, le Grand Londres, le West-Yorkshire) et cinq secteurs (les biens d'équipement, le bâtiment, l'imprimerie, les soins personnels, la restauration).

Les régions (2)

Elles ont été choisies pour leurs contrastes socio-économiques.

• Le Surrey est un comté très privilégié. Proche de Londres, il est connu comme lieu de résidence des cadres supérieurs de la « City ». Au-delà de ce fait, qui pourrait passer pour anecdotique, cette région est l'une des plus favorisées et des plus riches d'Angleterre : en témoignent le niveau élevé des revenus par habitant, celui des indices de consommation, des rémunérations, des taux de scolarisation. C'est le comté le moins touché par la crise de l'emploi, avec un taux de chômage de 6,5 %, le plus bas du Royaume-Uni en décembre 1982. Au même moment, dans la région du North, le chômage atteignait 17,5 % (19,9 % à Cleveland) et 20,1 % en Irlande du Nord (37,7 % à Strabane).

• Le Grand Londres présente les caractéristiques socio-économiques d'une grande métropole. La capitale a un taux d'activité élevé. On y observe une forte activité économique, industrielle et tertiaire. Le taux de chômage s'élève à 9,3 % en 1982. Il est inférieur à la moyenne nationale (13,3 % en décembre 1982). Par rapport aux deux autres régions, le Grand Londres présente un statut intermédiaire.

• Le West-Yorkshire appartient au nord industriel de l'Angleterre fortement touché par la crise économique. Sa population est plutôt de type prolétaire. L'apprentissage, comme mode de formation professionnelle des ouvriers qualifiés, y est très développé. Le taux de chômage dans cette région est le double de celui du Surrey, sensiblement égal à la moyenne nationale. Dans la ville où l'enquête s'est déroulée, il atteignait 15,2 %, en 1982.

Les branches d'activité

Les biens d'équipement et le bâtiment sont deux secteurs majeurs de l'économie. Ils sont d'autant plus importants dans le domaine de la formation professionnelle qu'ils recrutent à eux seuls la majorité des apprentis. Ce sont des branches aux caractéristiques divergentes du point de vue de leur histoire,

(2) Pour une analyse plus détaillée des régions, se reporter à la thèse pp. 381 à 399 ; elle prend en compte les facteurs géographiques et démographiques, les modes d'urbanisation, les types d'industrialisation et la place du secteur tertiaire, les taux d'activité, les revenus et la consommation, l'incidence de la structure socio-économique sur la formation professionnelle et les taux de scolarisation, l'évolution de l'emploi et du chômage depuis 1978.

de l'organisation du travail, de l'impact des nouvelles technologies et de la concentration du capital :

• les industries de biens d'équipement *(engineering)* (3) sont nées avec l'industrialisation et se sont développées avec la consommation de masse. La concentration des capitaux et le poids des grandes entreprises y sont très importants. L'organisation du travail dans ce secteur est celle des industries de série où l'ouvrier se trouve soumis au rythme des machines, mais où la machine est (était) limitée par les possibilités physiques de l'ouvrier. L'organisation scientifique du travail a connu un de ses plus forts développements dans ce type d'industrie. Dans le but d'accroître le rendement, d'éliminer les pertes de temps et les gestes considérés comme inutiles, le travail ouvrier a été découpé, parcellisé et la qualification complètement réorganisée. Rarement les pratiques ouvrières ont fait l'objet d'autant d'études. Le savoir-faire, le tour de main ont été peu à peu supplantés par plusieurs générations de machines. Mais les limites du taylorisme ont finalement entraîné, dans certains cas, une politique de gestion de main-d'œuvre plus orientée vers la recomposition des tâches. Toutefois, par une sorte de contrepartie à ce gain relatif d'autonomie ouvrière, la micro-électronique est en train de rendre possible l'utilisation de robots bouleversant les fondements du travail qualifié : ces robots sont dorénavant capables, grâce à la technique dite « par apprentissage », de reproduire point par point une trajectoire, de mémoriser les gestes que seul un ouvrier qualifié est capable d'effectuer en raison de son habileté manuelle et d'un long apprentissage. Le robot refait instantanément le mouvement humain qui vient d'être exécuté et le rend reproductible à l'infini (4).

• L'histoire du bâtiment est très différente et trouve ses origines dans un mode de production artisanal. C'est un domaine où la technicité, le savoir emmagasiné dans l'outil n'ont pas encore remplacé d'une façon homogène le savoir-faire de l'ouvrier. Certes, les techniques de production ont considérablement changé et de nombreuses stratégies de contrôle du travail ouvrier sont tentées. Mais la logique de production est très différente de celle des industries de série ou de process, du fait de la variabilité des lieux de construction. La concentration du capital n'a pas pu s'effectuer dans les mêmes conditions et le rôle des petites unités de production ainsi que celui du « métier » sont restés importants. Ce secteur est en forte évolution, mais la mécanisation du travail et l'automation le touchent moins que d'autres secteurs (5). Les corps de métier se succèdent sur le chantier : la qualité du travail des uns dépend de celle des autres. Le résultat final est fonction de la compétence de chacun. De ce fait, le bâtiment est un des lieux où le travailleur garde toute sa place et où le métier est encore transmis en partie par l'apprentissage traditionnel. La formation y a connu une moins grande mutation que dans les industries de biens d'équipement.

Comparer ces deux secteurs, qui évoluent selon des logiques différentes, peut donc apporter des éléments-clés pour l'analyse de la formation profession-

(3) C'est-à-dire l'automobile, la construction navale et aéronautique, la mécanique de précision, la construction électrique et la construction mécanique.

(4) Voir les travaux de B. Coriat et, en particulier, son article « Robots et automates dans les industries de série », in *Les mutations technologiques*, colloque ADEFI, Economica, 1981.

(5) Pour le secteur du bâtiment, cf. M. Campinos-Dubernet, *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP, mutations de l'après-guerre à la crise*, CEREQ, La Documentation française, Paris, 1985.

nelle, ses rapports avec l'appareil productif, ses interactions avec le système éducatif, selon des dimensions économiques et culturelles. En outre, cela permet de mettre en perspective ses relations avec la qualification, la manière dont elle se négocie, les changements profonds qu'elle est appelée à subir, son rôle dans le rapport salarial et l'évolution des classifications.

Les comparaisons régionales ne porteront que sur ces deux secteurs. Trois autres branches d'activité ont été retenues et viendront éclairer en contrepoint les phénomènes observés dans les deux premiers.

Il s'agit de :

— l'imprimerie, parce qu'elle se situe à la croisée de certaines caractéristiques contradictoires des biens d'équipement et du bâtiment. Tout en ayant une origine artisanale, elle ne cesse d'être bouleversée par les techniques. Plus que les autres industries, l'imprimerie est fortement organisée autour de la qualification, des corps de métier, de l'apprentissage. En outre, les ouvriers qualifiés disposent d'un pouvoir important, sans cesse menacé, mais qu'ils défendent fortement ;

— la coiffure, parce qu'elle est, comme en France, à dominante artisanale, avec une main-d'œuvre en majorité féminine ;

— la restauration, parce qu'elle est, contrairement à la France, à dominante industrielle et que le « métier » y a presque complètement disparu.

L'enquête

L'enquête sur le terrain a fait l'objet d'une préparation documentaire et statistique qui s'est déroulée en grande partie à Londres. Elle a été effectuée à un niveau national auprès des différents centres de documentation et bibliothèques spécialisés, des services ministériels compétents, de la Manpower Service commission (MSC), et plus particulièrement de la Training Service Division (TSD) ainsi que des *Industrial training boards (ITB)*, des centres statistiques principaux et de nombreux organismes déjà cités tels que le CGLI, le TEC, Garnett College, Coombe Lodge, BACIE (6), FEU, le Burnham committee. Au niveau local, ont été consultées les autorités locales des régions où l'enquête allait se dérouler, les centres de formation, les collèges, les entreprises, les centres d'orientation professionnelle.

De nombreux entretiens préalables (non directifs) ont eu lieu pour recueillir des points de vue différents : ils ont remis en cause nos bases de réflexion tout en permettant d'élaborer une méthode de travail adéquate.

Nos informateurs ont été des chercheurs, des universitaires, des responsables d'organisation, des enseignants, des syndicalistes, des employeurs, des spécialistes, tous impliqués directement dans la formation professionnelle alternée, des apprentis mais aussi des jeunes au chômage ou en situation d'orientation professionnelle (7).

(6) British Association for Commercial and Industrial Education.

(7) Nous voulons, ici, remercier de leur accueil et de leur assistance tous ceux qui ont participé à cette enquête qui a duré neuf mois et fait l'objet de financements français et britannique.

Le questionnaire

Le questionnaire fut testé auprès d'une trentaine d'apprentis puis transmis à 500 jeunes en formation. 402 réponses se sont révélées exploitables, soit un taux de 80 %. Le questionnaire comprend 53 items sur l'origine sociale et le milieu familial, le cursus scolaire et le choix de la formation, les caractéristiques de la formation alternée (collège/entreprise), le travail dans l'entreprise, le projet professionnel. L'anonymat de l'ensemble des informateurs et des lieux d'enquête a été préservé.

Les caractéristiques de la population d'enquête

Trois critères caractérisent la population d'enquête :

— Le métier : 151 apprentis sont en formation dans les industries de biens d'équipement, principalement la mécanique générale, la mécanique auto et l'électricité ; 137 travaillent dans le bâtiment, comme apprentis charpentiers, maçons-briqueteurs, plâtriers, peintres, plombiers ; 114 appartiennent aux secteurs de l'imprimerie, de la restauration et des soins personnels. Ils apprennent les métiers d'imprimeur, de cuisinier, de coiffeur.

— L'âge : l'âge moyen de la population interrogée est bas ; 90 % ont entre 17 et 20 ans, une minorité a plus de 21 ans. Certains sont âgés de plus de 25 ans, ce qui tend à démontrer la souplesse du système de formation alternée, où il n'existe pas de critères rigides concernant les limites d'âge. L'échelle des salaires, variable en fonction de l'âge, incite toutefois les employeurs à prendre les jeunes en formation aussi tôt que possible.

— Le sexe : l'apprentissage est presque complètement à dominante masculine. La répartition par sexe est liée à la structure de l'emploi dans les branches et les métiers qualifiés : les apprenties sont des cas exceptionnels dans les biens d'équipement, le bâtiment, l'imprimerie. Leur taux est inférieur à 1 %. En revanche, elles sont majoritaires dans la restauration (53 %) et dans les soins personnels (91 %), qui sont des branches à main-d'œuvre féminine.

Le traitement des données

Le code de traitement des données a été élaboré à partir de 69 variables. Chacune a été traitée globalement, puis par branche et par région. Après ce traitement statistique, l'analyse finale a été construite selon deux axes principaux d'interprétation utilisant l'origine sociale et le niveau scolaire pour dégager les caractéristiques de l'usage social de la formation. L'analyse des autres variables a eu pour but d'établir une typologie des modes de formation dans les collèges et dans les entreprises, et de faire apparaître les rapports entre la formation alternée, le système scolaire et l'appareil productif.

Deuxième partie / chapitre 2

Apprentissage et société

L'origine sociale

Le statut des filières de formation est directement lié à l'origine sociale des jeunes qui les utilisent. Malgré la portée générale des travaux de certains chercheurs britanniques qui, dans la lignée du professeur Glass, de la London School of Economics, se sont intéressés à l'analyse des liens qui existent entre l'éducation et la sélection sociale (1), la plupart des travaux sur l'origine des jeunes en formation ont un caractère partiel (2). Chaque équipe, voire chaque organisme collecteur britannique, utilise ses propres critères pour analyser l'appartenance sociale. L'Oxford Inquiry de 1972, qui est l'enquête la plus complète sur ce sujet, permet d'étudier les relations entre l'origine sociale et l'éducation dans la population active britannique (3), mais elle ne permet pas de caractériser les modes de formation : la question de l'origine sociale des apprentis au Royaume-Uni reste entière.

Pour y répondre, il est d'abord nécessaire de définir la structure de la population britannique.

La population active britannique

D'après les résultats, en données corrigées, du recensement de 1981, 31 % des hommes appartiennent aux milieux aisés et 69 % aux milieux populaires

(1) Cf. D. Glass, *Social Mobility in Britain*, RKP, 1954, puis l'équipe de l'Oxford Inquiry.

(2) Cette variable est souvent prise en compte mais ne concerne que des populations partielles. Nous citerons, par exemple, les travaux de E. Venables, *Apprentices out of their Time*, Faber, 1974. L'enquête s'adresse à 640 ex-apprentis des industries des biens d'équipement. L'étude de A.C. Ryrie et A.D. Weir, *Getting a trade*, Hodder and Stoughton, 1978, concerne 182 jeunes en formation dans le même secteur. Traitées selon des catégories différentes, ces recherches ne permettent pas de faire des comparaisons, même dans cette branche.

(3) L'Oxford Inquiry est issue du *Social mobility project* de l'Université d'Oxford, qui avait pour objectif de fournir des données de base permettant d'étudier les phénomènes de mobilité sociale en Grande-Bretagne, ces données n'étant pas fournies par les enquêtes officielles ni par les recensements britanniques. L'enquête a été effectuée auprès d'une population masculine (de 20 à 64 ans), avec 10 309 interviews. En plus d'une partie sur l'origine sociale et l'appartenance socio-professionnelle, un autre versant du questionnaire portait sur l'éducation et la formation reçues, les diplômes obtenus. L'équipe de recherche était dirigée par A.H. Halsey et comprenait : J. Floud, J. Goldthorpe, K. Hope, K.I. Macdonald, R. Martin, J. Ridge, P. Thorburm. Pour l'analyse des relations entre l'origine sociale et l'éducation, nous nous référerons à l'ouvrage de A.H. Halsey , A.F. Heath, J.M. Ridge, *Origins and Destinations*, Clarendon Press, 1980.

Tableau 9. — Population active masculine par groupes socio-économiques (recensement de 1981)

	Groupes socio-économiques		Catégories françaises équivalentes
1, 2	Employers and managers (small and large establishments)	12 %	Patrons et cadres supérieurs
3	Professionnal workers (self employed, degree standard)	1 %	Professions libérales et cadres supérieurs
4	Professionnal workers (employed, degree standard)	4 %	Cadre supérieurs
12	Own account workers (other than professionnal)	5 %	Artisans
13, 14	Farmers	1 %	Agriculteurs
5	Intermediate non-manual workers	7 %	Cadres moyens
16	Members of Armed Forces	1 %	Armée
Total « Milieux aisés »		**31 %**	
6	Junion non-manual workers (employees not exercising general planning or supervisory power)	11 %	Employés
	Sous-total « Employés »	**11 %**	
7	Personnal service workers	1 %	Personnel de service
8	Foremen and supervisors	4 %	Contremaîtres
9	Skilled manual workers	29 %	Ouvriers qualifiés
10	Semi-skilled manual workers	14 %	Ouvriers spécialisés
11	Unskilled manual workers	7 %	Manœuvres
15	Agricultural workers	2 %	Ouvriers agricoles
17	Indefinite	1 %	Indéfinis
	Sous-total « ouvriers »	**58 %**	
Total « Milieux populaires »		**69 %**	
Total Population active		**100 %**	

Source : d'après le recensement de 1981, Great Britain, Office of Population Censuse and Surveys (OPCS), *Economic Activity*, Classifications 1971-1981, Socio-economic groups tables, XVI, HMSO, Londres, 1984 (données corrigées).

(tableau 9). Les ouvriers (au sens large) représentent à eux seuls plus de la moitié de la population active, 58 % très exactement (4), et les employés 11 %.

Le regroupement s'inspire de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) de l'INSEE (5) ; il tient également compte

(4) La catégorie « Ouvriers » est définie au sens large : elle regoupe les contremaîtres, les ouvriers qualifiés, les ouvriers spécialisés, les manoeuvres, les ouvriers agricoles et le personnel de service, ainsi que les « Indéfinis ».

(5) Cf. l'article de A. Desrosières, A. Goy et L. Thévenot, « L'identité sociale dans le travail statistique : la nouvelle nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles » dans *Economie et statistique*, n° 152, février 1983.

des possibilités offertes par les catégories britanniques réparties selon les 17 groupes socio-économiques de la nouvelle classification utilisée en 1980 par l'Office of Population Censuses and Surveys (OPCS) (6).

L'origine sociale des apprentis

Selon la catégorie socio-professionnelle du père

D'après l'analyse de la catégorie socio-professionnelle du père, 28 % des apprentis appartiennent à des milieux aisés et 72 % à des milieux populaires (tableau 10) : la composition sociale des apprentis et celle de la population active se recoupent (voir *supra*). Le nombre important d'enfants d'ouvriers qualifiés dans cette filière témoigne de la forte liaison entre l'apprentissage et le travail qualifié : 39 % des apprentis ont un père qui est ouvrier qualifié alors que cette catégorie ne représente que 29 % de la population active masculine. Ce taux élevé d'enfants d'ouvriers qualifiés est tout à fait caractéristique de l'apprentissage, puisqu'il se retrouve quelles que soient les branches et les régions envisagées.

Au-delà de ces traits généraux, une hiérarchie apparaît entre les secteurs, montrant que le recrutement ne s'effectue pas de la même façon selon les métiers qui ont des statuts sociaux différents : certains vont attirer plus de jeunes de milieux aisés (jusqu'à 50 % dans l'imprimerie, 38 % dans la restauration) (tableau 10), d'autres, comme les biens d'équipement, le bâtiment et les soins personnels, recrutent plus d'apprentis de milieux populaires. La filiation ouvrière est encore plus accentuée dans le bâtiment, où il y a une une surreprésentation des enfants d'ouvriers qualifiés (46 %) (7).

Il existe également une hiérarchie entre les régions : les apprentis d'origine populaire sont plus nombreux dans le West-Yorkshire que dans le Surrey (respectivement 81 % et 67 %) (8). Cette différence de recrutement correspond au statut socio-économique de ces régions. On notera, dans une région industrielle comme le West-Yorkshire, la forte proportion d'enfants de contremaîtres (13 % contre 1 % et 4 % dans le Grand Londres et le Surrey) (9), ce qui laisse supposer que l'apprentissage est utilisé dans cet environnement économique comme une voie de promotion ouvrière.

Le croisement de la branche et de la région (10) fait apparaître un lien entre le recrutement social de l'apprentissage et la structure de la population active qui se trouve confirmé quelles que soient la région et la branche : le nombre des apprentis issus de milieux aisés est plus grand dans le Surrey (39 % dans les biens d'équipement, 27 % dans le bâtiment) que dans le Grand Londres (26 %

(6) Cf. *Office of Population Censuses and Survey, Classification of Occupations*, HMSO, 1980.
(7) Pour le détail des analyses statistiques et le calcul des seuils de signification se reporter à la thèse.
(8) Test (X2) significatif à 0,05.
(9) Test significatif à 0,005.
(10) Thèse, pp. 172-174.

biens d'équipement et 21 % bâtiment) et que dans le West-Yorkshire (19 % biens d'équipement, 18 % bâtiment). La hiérarchie entre les régions existe quelle que soit la branche et la hiérarchie entre les branches est maintenue quelle que soit la région. Il existe donc une double logique de recrutement selon l'appartenance sociale qui est déterminée par la structure de la population active et le statut de la branche.

Tableau 10. — Origine sociale des apprentis selon la catégorie socio-professionnelle du père

Catégories socio-professionnelles	Ensemble	Branches					Régions		
		Biens d'équipement (A)	Bâtiment (B)	Imprimerie	Soins personnels	Restauration	Surrey (A + B)	Londres (A + B)	West-Yorkshire (A + B)
1 - Professions libérales et cadres supérieurs	(49) 12 %	(20) 13 %	(11) 8 %	(5)	(4)	(9)	(14) 13 %	(8) 8 %	(9) 11 %
2 - Cadres moyens	(39) 10 %	(12) 8 %	(11) 8 %	(7)	(1)	(8)	(9) 9 %	(8) 8 %	(6) 7 %
3 - Artisans/commerçants/agriculteurs (1)	(25) 6 %	(9) 6 %	(9) 7 %	(1)	(3)	(3)	(11) 11 %	(6) 6 %	(1) 1 %
Sous-total « Milieux aisés »	**(113) 28 %**	**(41) 27 %**	**(31) 23 %**	**(13) 50 %**	**(8) 23 %**	**(20) 38 %**	**(34) 33 %**	**(22) 22 %**	**(16) 19 %**
4 - Employés	(25) 6 %	(15) 10 %	(5) 4 %	(1)	(1)	(3)	(8) 7 %	(8) 8 %	(4) 5 %
5 - Contremaîtres	(21) 5 %	(13) 9 %	(3) 2 %	(2)	—	(3)	(4) 4 %	(1) 1 %	(11) 13 %
6 - Ouvriers qualifiés	(156) 39 %	(53) 35 %	(63) 46 %	(8)	(16)	(16)	(40) 38 %	(43) 44 %	(33) 38 %
7 - Ouvriers spécialisés et manœuvres	(33) 8 %	(7) 5 %	(18) 13 %	— —	(5)	(3)	(5) 5 %	(15) 16 %	(5) 6 %
8 - Personnel de service	(6) 2 %	(4) 2 %	(2) 1 %	— —	— —	— —	(4) 4 %	(1) 1 %	(1) 1 %
9 - Autres (2)	(48) 12 %	(18) 12 %	(15) 11 %	(2)	(5)	(8)	(9) 9 %	(8) 8 %	(16) 18 % (3)
Sous-total « Milieux populaires »	**(289) 72 %**	**(110) 73 %**	**(106) 77 %**	**(13) 50 %**	**(27) 77 %**	**(33) 62 %**	**(70) 67 %**	**(76) 78 %**	**(70) 81 %**
Total (effectifs) %	**(402) 100 %**	**(151) 100 %**	**(137) 100 %**	**(26) 100 %**	**(35) 100 %**	**(53) 100 %**	**(104) 100 %**	**(98) 100 %**	**(86) 100 %**

(1) Petits patrons (non salariés/*self employed*, avec ou sans employés).
(2) Les chômeurs sont inclus dans cette catégorie, où ils représentent 20 %.
(3) Dont la moitié sont des chômeurs.

Selon la catégorie socio-professionnelle de la mère

L'analyse de la catégorie socio-professionnelle des mères d'apprentis montre que 83 % appartiennent aux milieux populaires et 17 % aux catégories aisées (tableau 12). Cette répartition est très proche de celle de la population active féminine (81 % de milieux populaires, 19 % de milieux aisés) (tableau 11). Une

telle similitude se retrouve également en ce qui concerne les employées (tableau 12), qui sont 38 % dans la population active féminine et 37 % parmi les mères actives (11).

Les écarts observés entre la répartition des catégories socio-professionnelles des mères et celles des pères recouvrent ceux qui existent dans la population active : les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper des emplois relevant des groupes dominants. Les ouvriers qualifiés forment une catégorie essentiellement masculine, tandis que les employés et personnels de service sont à dominante féminine.

Tableau 11. — Population active féminine par groupes socio-économiques (recensement de 1981)

Groupes socio-économiques (1)			Catégories françaises équivalentes
1, 2	Employers and managers (small and large establishments)	5 %	Patrons et cadres supérieurs
3, 4	Professionnal workers	1 %	Professions libérales et cadres supérieurs
12	Own account workers (other than professionnal)	2 %	Artisans
13, 14	Farmers	0 %	Agriculteurs
5	Intermediate non-manual workers	11 %	Cadres moyens
16	Members of Armed Forces	0 %	Armée
Total « Milieux aisés »		**19 %**	
6	Junior non-manual workers (employees not exercising general planning or supervisory power)	38 %	Employés
	Sous-total « employés »	**38 %**	
7	Personnal service workers	13 %	Personnel de service
8	Foremen and supervisors	1 %	Contremaîtres
9	Skilled manual workers	6 %	Ouvriers qualifiés
10	Semi-skilled manual workers	14 %	Ouvriers spécialisés
11	Unskilled manual workers	7 %	Manœuvres
15	Agricultural workers	1 %	Ouvriers agricoles
17	Indefinite	1 %	Indéfinis
	Sous-total « ouvriers »	**43 %**	
Total « Milieux populaires »		**81 %**	
Total Population active		**100 %**	

(1) Les catégories utilisées sont celles de 1980, OPCS, cf. *Classification of Occupations*, HMSO, 1980.

Source : d'après le recensement de 1981, Great Britain, OPCS, *Economic Activity*, Classifications 1971-1981, Socio-economic groups tables, XVI, HMSO, Londres, 1984.

(11) La catégorie « Employée » est très liée à la catégorie « Ouvrière », comme le montre l'analyse des alliances, voir thèse, pp. 176 à 184.

En résumé, l'origine sociale des apprentis correspond à la structure globale de la population active britannique, que ce soit en fonction des catégories socio-professionnelles des pères ou de celles des mères. Les milieux populaires ne sont pas sur-représentés comme en France (12).

Tableau 12. — Origine sociale des apprentis selon la catégorie socio-professionnelle de la mère

Mères actives (1)	Effectifs	%
1 - Professions libérales et cadres supérieurs	(8)	2
2 - Cadres moyens	(41)	13
3 - Artisans / commerçants	(7)	2
Sous-total « Milieux aisés »	**(56)**	**17**
4 - Employés	(119)	37
5 - Contremaîtres	(5)	2
6 - Ouvriers qualifiés	(23)	7
7 - Ouvriers spécialisés et manœuvres	(16)	5
8 - Personnel de service	(73)	23
9 - Autres	(32)	10
Sous-total « Milieux populaires »	**(268)**	**83**
Total mères actives	**(324)**	**100**

(1) Les mères actives représentent 81 % de la population totale et les mères au foyer 19 %.

Le nombre relativement important d'apprentis appartenant à des milieux aisés montre que cette formation bénéficie d'un statut plus positif qu'en France, en n'étant pas réservée aux enfants des milieux populaires. En outre, parmi ces derniers, ce sont les enfants d'ouvriers qualifiés qui sont le plus nombreux, quelles que soient les régions ou les branches. C'est un signe du rôle important que jouent l'apprentissage dans la reproduction de l'élite ouvrière et le milieu familial dans la reproduction des qualifications.

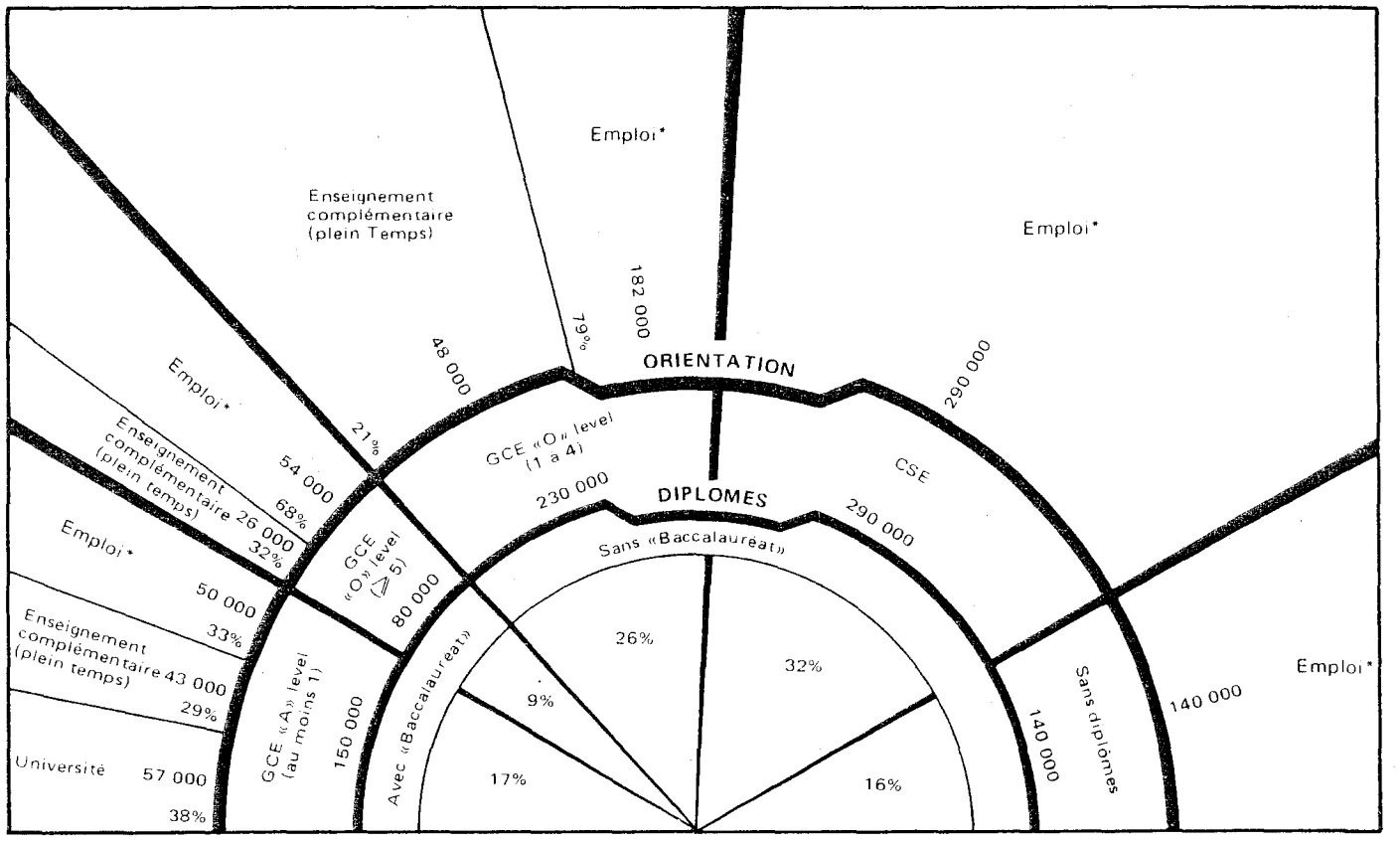
L'analyse du niveau scolaire des apprentis va permettre de voir si ces observations sont confirmées ou si, au contraire, l'apprentissage n'est qu'une voie de rattrapage pour ceux qui ont été rejetés par l'appareil scolaire après avoir été mis en situation d'échec.

Le niveau scolaire

Afin d'évaluer le niveau scolaire des apprentis et, surtout, d'être en mesure de l'interpréter, il est nécessaire de le comparer à celui de l'ensemble des jeunes issus de l'enseignement secondaire.

(12) Cf. B. Appay, *Les jeunes et l'apprentissage*, Casterman, 1982.

Figure 4. — Flux de sortie de l'appareil scolaire et orientations en 1978



(*) L'emploi comprend toutes les situations autres que celles de l'enseignement à plein temps : le travail, l'apprentissage et le chômage.
Source : d'après les statistiques du Department of Education and Science. Elles concernent 890 000 jeunes de 16 à 18 ans, 1978.

Flux de sortie de l'appareil scolaire

Parmi les jeunes qui sortent de l'enseignement secondaire, 16 % n'ont obtenu aucun diplôme, 32 % ont au moins 1 CSE, 26 % ont entre 1 et 4 « *O* » *levels* ; 9 % ont au moins 5 « *O* » *levels* et 17 % ont au moins 1 « *A* » *level* (figure 4).

En 1978, par rapport à l'ensemble de ces jeunes, 7 % seulement sont entrés à l'Université et 13 % ont commencé des études à plein temps d'un niveau complémentaire ou supérieur. Il en résulte que la très grande majorité des jeunes, à l'issue de l'enseignement secondaire, commence à travailler ou est à la recherche d'un emploi, avec ou sans formation alternée. L'apprentissage d'un métier qualifié s'adresse à des jeunes qui, à l'issue de leur scolarité, n'ont pas atteint le niveau du « *A* » *level*, grâce auquel ils auraient pu avoir accès à une formation de l'enseignement supérieur.

La population dont les apprentis sont issus, c'est-à-dire les jeunes entrant dans la vie active sans CGE « *A* » *level*, se compose ainsi : 36 % ont des « *O* » *level*, 44 % des CSE, 21 % n'ont pas de diplômes (13).

Le niveau scolaire des apprentis

En revanche, la composition de la population des apprentis est la suivante : 47 % de « *O* » *level*, 37 % de CSE, 16 % sans diplôme (tableau 13).

On constate que le niveau moyen des apprentis est nettement supérieur à la population des jeunes qui entrent dans la vie active sans avoir atteint le niveau du « *A* » *level*. Ces résultats montrent que la situation d'apprentissage opère une sélection parmi les jeunes qui entrent dans la vie active.

La hiérarchie des métiers, du point de vue du niveau scolaire observé par branche, ne recouvre pas complètement la hiérarchie sociale (voir *supra*). En effet, c'est dans les biens d'équipement que le niveau scolaire est le plus élevé (55 % de « *O* » *level*), suivi par l'imprimerie (50 %) ; viennent ensuite le bâtiment et les soins personnels (44 % et 43 %). Les différences sociales observées entre les biens d'équipement et le bâtiment sont renforcées par celles concernant le niveau scolaire ; les jeunes du bâtiment cumulent une origine sociale plus modeste et un niveau scolaire plus bas. Ce n'est que dans la restauration où le niveau scolaire est inférieur à la population de référence.

Si l'on observe ce qui se passe dans les régions, on assiste à un renversement de la hiérarchie des régions : c'est au West-Yorkshire, où l'origine sociale est la plus modeste, que le niveau scolaire est le plus élevé. Doit-on entrevoir une relation inversement proportionnelle entre l'origine sociale et le niveau scolaire, une origine sociale élevée correspondant à un niveau scolaire plus

(13) Flux de sortie du système scolaire (UK, 1978), entrées dans la vie active à l'exclusion de ceux ayant atteint un « *A* » *level* : « *O* » *levels* (54 000 + 182 000) = 236 000 (36 %), CSE 290 000 (44 %), sans diplômes 140 000 (21 %). Total des entrées dans la vie active : 660 000 (100 %).

bas ? Il semble que cette relation n'est pas si simple en ce qui concerne les apprentis. En effet, cela contredirait ce que nous avons constaté dans les biens d'équipement, où le niveau scolaire est élevé et l'origine sociale relativement aisée, ou bien encore dans l'imprimerie, qui a le recrutement social le plus aisé, tout en bénéficiant d'un niveau scolaire nettement supérieur à la moyenne des apprentis.

Quels sont donc les liens qui existent entre l'origine sociale et le niveau scolaire ?

Tableau 13. — Les diplômes scolaires des apprentis par branche et par région

Catégories de diplôme	Ensemble	Branches					Régions		
		Biens d'équipement (A)	Bâtiment (B)	Imprimerie	Soins personnels	Restauration	Surrey (A + B)	Londres (A + B)	West-Yorkshire (A + B)
1 - GCE « O » level : de 1 à 4	(165) 41 %	(70) 46 %	(58) 42 %	(12) 46 %	(12)	(13)	(36) 35 %	(47) 48 %	(45) 52 %
2 - GCE « O » level : plus de 4	(23) 6 %	(13) 9 %	(2) 2 %	(1) 4 %	(3)	(4)	(4) 4 %	(7) 7 %	(4) 5 %
Sous-total GCE « O » level	**(188) 47 %**	**(83) 55 %**	**(60) 44 %**	**(13) 50 %**	**(15) 43 %**	**(17) 33 %**	**(40) 39 %**	**(54) 55 %**	**(49) 57 %**
3 - CSE : de 1 à 4	(87) 21 %	(33) 22 %	(28) 20 %	(6) 23 %	(5)	(15)	(28) 27 %	(17) 18 %	(16) 19 %
4 - CSE : plus de 4	(63) 16 %	(22) 14 %	(26) 19 %	(4) 15 %	(5)	(6)	(24) 23 %	(12) 12 %	(12) 14 %
Sous-total CSE	**(150) 37 %**	**(55) 36 %**	**(54) 39 %**	**(10) 38 %**	**(10) 28 %**	**(21) 39 %**	**(52) 50 %**	**(29) 30 %**	**(28) 33 %**
5 - Sans diplôme	(64) 16 %	(13) 9 %	(23) 17 %	(3) 12 %	(10) 28 %	(15) 28 %	(12) 11 %	(15) 15 %	(9) 10 %
Total (effectifs)	**(402) 100 %**	**(151) 100 %**	**(137) 100 %**	**(26) 100 %**	**(35) 100 %**	**(53) 100 %**	**(104) 100 %**	**(98) 100 %**	**(86) 100 %**

L'usage social de la formation

Selon les branches

Le croisement de l'origine sociale et du niveau scolaire montre que les apprentis issus des milieux aisés ont en moyenne plus de diplômes que les autres, quelle que soit la branche (tableau 14). L'amplitude des écarts varie sensiblement entre les milieux en fonction des branches.

Tableau 14. — Origine sociale et niveau scolaire des apprentis par branche et par région en 1982 (Taux de GCE « O » level)

Milieux	Ensemble apprentis	Biens d'équipement	Bâtiment	Surrey	Grand Londres	West-Yorkshire
Aisés	$\frac{60}{113}$ = 53 %	$\frac{24}{41}$ = 59 %	$\frac{16}{31}$ = 52 %	$\frac{18}{34}$ = 53 %	$\frac{12}{22}$ = 55 %	$\frac{10}{16}$ = 63 %
Populaires	$\frac{128}{289}$ = 45 %	$\frac{59}{110}$ = 54 %	$\frac{44}{106}$ = 42 %	$\frac{22}{70}$ = 31 %	$\frac{42}{76}$ = 55 %	$\frac{39}{70}$ = 56 %
Total	**$\frac{188}{402}$ = 47 %**	**$\frac{83}{151}$ = 55 %**	**$\frac{60}{137}$ = 44 %**	**$\frac{40}{104}$ = 39 %**	**$\frac{54}{98}$ = 55 %**	**$\frac{49}{86}$ = 57 %**

Dans les biens d'équipement, l'écart scolaire entre les différents milieux est assez faible et le niveau général élevé : 59 % de GCE « *O* » *levels* dans les milieux aisés et 54 % pour les autres, ce qui est, dans les deux cas, nettement supérieur à la moyenne. Cette branche attire des jeunes de milieux aisés et de milieux populaires ayant un bon niveau scolaire, ce qui est l'indice d'une forte concurrence.

En revanche, l'écart est important dans le bâtiment, où les enfants de milieux aisés sont 52 % à avoir des CGE « *O* » *levels* contre 42 % pour les autres. Cela montre que dans le bâtiment, où le niveau scolaire moyen est un peu plus faible, les jeunes venant de milieux aisés cumulent les avantages sociaux et scolaires.

Selon les régions

D'après les variations régionales, le niveau scolaire des enfants de milieux aisés est supérieur ou égal à celui des enfants de milieux populaires, quelle que soit la région.

Dans le Grand Londres, on observe une exacte égalité de niveau entre les milieux (55 %). Ce niveau est très élevé pour les enfants des couches populaires et laisse supposer l'existence d'une forte sélection pour ces jeunes. L'écart se creuse entre les milieux lorsque l'on analyse les autres régions. Mais, ce n'est pas dans la région la plus populaire que le niveau scolaire est le plus bas.

C'est, au contraire, dans le West-Yorkshire que les apprentis de milieux aisés aussi bien que populaires ont le plus de diplômes. Non seulement les apprentis d'origine populaire ont plus de diplômes que la moyenne observée dans leur milieu (56 % de « *O* » *levels* contre 45 %), mais également les apprentis issus des milieux aisés (63 % de « *O* » *levels* contre 53 %). Cela montre que, dans une région industrielle, l'apprentissage est l'objet d'une surenchère scolaire, quel que soit le milieu.

Dans le Surrey, le niveau scolaire est assez bas par rapport aux autres régions (39 % de « *O* » *levels*), mais cette moyenne dissimule de très grands écarts entre les milieux sociaux. Le Surrey, région plutôt favorisée du point de vue socio-économique, voit les inégalités sociales et scolaires se renforcer : les apprentis des milieux aisés sont en moyenne beaucoup plus diplômés que les autres. Dans ce type de région, on aurait pu s'attendre à ce que l'apprentissage ne soit pas particulièrement prisé par des enfants des milieux favorisés. Pourtant, ceux-ci se trouvent sur-représentés (un tiers des apprentis du Surrey).

Ces observations bouleversent quelque peu la conception de l'apprentissage, qui a cours en France, où ce mode de formation est considéré comme une « filière-rebut ». Au Royaume-Uni, quel que soit le type de région, l'entrée en apprentissage est le résultat d'une sélection importante même dans les milieux aisés.

Le fait que les apprentis de ces catégories ont plus de diplômes que les autres (53 % de « *O* » *levels* contre 45 %) laisse penser que les inégalités sociales sont renforcées par des inégalités scolaires et que l'apprentissage, tout en étant une filière de formation à des métiers manuels, est utilisé différemment par les groupes sociaux.

Une utilisation différenciée de l'apprentissage

L'examen des carrières montre que l'apprentissage peut être une passerelle permettant l'accès à des postes d'encadrement, au-delà de la petite maîtrise. Une grande partie des responsables interrogés, directeurs, cadres supérieurs ou cadres moyens, étaient presque tous d'anciens apprentis. Si l'on observe leur milieu d'origine, ceux qui avaient les plus hautes responsabilités venaient plutôt des milieux aisés. Pour confirmer l'hypothèse d'une utilisation différenciée de la formation par l'apprentissage en fonction de l'origine sociale, il est nécessaire de comparer nos résultats avec des enquêtes portant sur l'ensemble de la population active.

Les travaux de A.H. Halsey, publiés en 1980 (14), sont les seuls actuellement utilisables. Halsey regroupe les catégories en trois classes sociales : la classe dominante correspond aux catégories socio-professionnelles 1 et 2 (patrons, professions libérales, cadres supérieurs et cadres moyens), la classe intermédiaire aux catégories socio-professionnelles 3, 4, 5 (petits patrons, employés, contremaîtres), la classe laborieuse aux catégories 6, 7, 8, 9 (ouvriers, personnel de service et autres).

Selon les résultats d'Halsey, 58 % des enfants de la classe dominante ont atteint au moins le niveau du GCE « *O* » *level*, pour seulement 12 % des enfants de la classe laborieuse. L'écart est considérable et confirme le fait que l'inégalité scolaire plonge ses racines dans l'inégalité sociale. Cependant, en ce qui

(14) Elaborés à partir de l'Oxford Inquiry qui date de 1972 (voir *supra*) et, malgré leur ancienneté, ce sont les résultats les plus récents actuellement disponibles. Cf. A.H. Halsey, A.F. Heath, J.M. Ridge, 1980, *op. cit.*

concerne l'apprentissage, nos résultats montrent que cet écart, si important dans la population active, est considérablement réduit parmi les apprentis : 57 % des apprentis de la classe dominante ont atteint le niveau « *O* » *level*, ainsi que 43 % des apprentis de la classe laborieuse. On constate donc que les apprentis de la classe dominante sont représentatifs des enfants de leur groupe d'appartenance du point de vue du niveau scolaire atteint (57 % et 58 %). En revanche, les apprentis de la classe laborieuse ont un niveau nettement supérieur à celui de leur groupe d'appartenance (15). Cela confirme à quel point l'entrée en apprentissage a fait l'objet d'une sélection extrêmement sévère parmi les enfants des milieux populaires, sans pour autant être réservée aux jeunes les plus en difficulté dans les milieux aisés.

A la différence de la France, l'apprentissage n'a pas pour fonction de recueillir ceux qui ont été rejetés de l'enseignement secondaire. Par rapport aux écarts considérables que l'on relève à la sortie de l'enseignement secondaire entre les jeunes issus des couches aisées et ceux des milieux populaires, l'apprentissage semble plutôt être un facteur de rapprochement qui atténue les différences observées entre les groupes sociaux. Toutefois, il est probable que ce rapprochement est temporaire et que de nouveaux écarts se creuseront au cours de la vie professionnelle.

En d'autres termes, tout en étant le résultat d'une sélection pour tous, on peut faire l'hypothèse que l'usage social de l'apprentissage est différent selon les classes sociales, en particulier au cours de l'intégration dans le système productif. C'est pourquoi il est intéressant d'examiner, d'une part, comment s'effectue l'intégration professionnelle des apprentis en fonction de leurs groupes d'origine et de leurs rapports avec l'école et, d'autre part, comment leur projet professionnel s'élabore et se transforme.

(15) Ceci s'applique également aux apprentis de la classe intermédiare où 46 % d'entre eux ont des GCE « *O* » *level* contre seulement 24 % dans le groupe de référence. Le gros des effectifs de cette classe relève de ce que nous avons appelé « milieux populaires ». Cf. B. Appay, 1984, *op. cit.*, p. 211.

Deuxieme partie / chapitre 3

L'intégration professionnelle

La fin de la scolarité et l'entrée en apprentissage

Exclusion et/ou intégration, comment s'effectue le passage de l'état d'élève à celui de travailleur ? L'entrée en apprentissage est-elle fondée sur un rejet de l'institution scolaire, comme c'est souvent le cas en France ? Quels rapports les jeunes ont-ils eu avec l'école ?

Echec scolaire ou choix positif ?

Selon l'évaluation personnelle que les jeunes font de leurs rapports avec l'école, 39 % ont déclaré n'avoir pas eu de difficultés scolaires particulières et la plupart d'entre eux ont même affirmé avoir eu de bons rapports avec l'école. Parmi les 71 % qui ont fait état de difficultés, 34 % ont exprimé des difficultés d'ordre intellectuel à suivre l'enseignement scolaire, 28 % ont évoqué des problèmes d'ordre psychologique et relationnel vis-à-vis d'un enseignant, de l'institution ou de la discipline, et les 10 % restant mentionnent l'ennui et l'inattention.

Si l'on analyse plus en détail les catégories de jeunes qui ont déclaré avoir eu des difficultés avec les contenus d'enseignement, ils sont plus nombreux dans le bâtiment que dans les biens d'équipement (38 % contre 26 %). Ils prédominent (53 %) dans l'imprimerie, où le niveau est assez élevé, ce qui remet en cause une relation linéaire entre les difficultés scolaires exprimées par l'élève et le niveau atteint. L'analyse du croisement entre l'origine scolaire et la représentation par les jeunes de leur scolarité montre que sensiblement une même proportion déclare avoir eu des difficultés avec l'enseignement dispensé, quel que soit le niveau scolaire atteint. Ce sentiment éprouvé par les jeunes n'est donc pas directement lié au niveau scolaire atteint.

Si ce n'est pas le critère déterminant, qu'en est-il de leur appartenance sociale ? De nettes différences apparaissent selon les milieux. Ce sont les enfants de milieux aisés qui ont le plus souvent déclaré avoir eu des difficultés avec les contenus enseignés (41 % dans les milieux aisés contre 32 % dans les milieux populaires) alors qu'ils sont plus nombreux à avoir franchi la barre des « *O* » *levels*. Au contraire, dans les milieux populaires, les jeunes sont très nombreux à dire qu'ils n'ont pas eu de difficultés (32 % contre 21 % dans les milieux aisés). Ces résultats montrent que les enfants des milieux aisés sont

moins satisfaits de leurs performances. L'appartenance sociale détermine en grande partie la représentation que les jeunes se font de leur réussite ou de leurs échecs. L'effet de classe prédomine sur le niveau scolaire objectivement atteint. Il apparaît que les notions de réussite ou d'échec scolaire ont une dimension relative, c'est-à-dire subjective et surtout normative et sont élaborées en fonction des systèmes de valeurs de la classe d'appartenance.

Si l'on examine les raisons pour lesquelles les jeunes ont décidé d'arrêter leur scolarité, le rejet de l'école n'est pas systématique, contrairement à ce que l'on aurait pu envisager après avoir observé l'attitude massive de rejet des apprentis français. Certes, ce phénomène est fréquent mais non pas majoritaire : il concerne 45 % des jeunes. Ils sont pratiquement aussi nombreux à avoir, au contraire, exprimé des raisons positives de quitter l'école (42 %), soit par désir de gagner de l'argent ou d'apprendre un métier (25 %), soit sous l'effet d'une incitation extérieure (17 %). Le reste des apprentis (13 %) ont même exprimé leur regret d'avoir dû quitter l'école.

Parmi les raisons formulées en termes de choix positifs, des variations apparaissent selon les branches de formation : l'intérêt pour le métier est une motivation très fréquente dans la coiffure, la restauration et le bâtiment. On la trouve également dans les biens d'équipement où, toutefois, le désir de gagner de l'argent s'est plus souvent manifesté. Mais les raisons de quitter l'école ne sont pas nécessairement celles qui ont poussé les jeunes vers l'apprentissage, plutôt que vers un emploi sans formation ou vers un autre mode de qualification. Pourquoi ont-ils choisi l'apprentissage ?

Beaucoup l'ont fait par souci de l'avenir (71 % de l'ensemble des apprentis) (1), les uns pour avoir un « bon métier » (25 %), les autres pour « obtenir une sécurité » (46 %) : pour eux, acquérir une qualification est une garantie d'emploi, une assurance contre le chômage. Les autres ont exprimé leur désir de liberté (11 %) (surtout dans le bâtiment, où sont souvent évoqués le travail au grand air, les déplacements de chantier en chantier ou la perspective de voyages à l'étranger, surtout au Canada et en Australie). D'autres ont manifesté leur besoin d'indépendance en termes économiques : ils estiment que c'est une bonne façon de commencer à gagner sa vie (8 %). Enfin, quelques apprentis ont exprimé leur plaisir d'exercer un métier manuel (7 %). Ils sont très rares à avoir formulé leur choix de façon négative : indifférence ou rejet de l'école (3 %).

Dans l'ensemble, les apprentis britanniques forment un groupe de jeunes motivés. Ils sont confrontés aux réalités économiques et se montrent très souvent désireux d'acquérir leur autonomie.

L'autodétermination

Certains affirment qu'ils ont pris seuls leur décision de commencer un apprentissage, sans influence extérieure (19 %). Même si ces affirmations ne représentent pas l'exacte réalité, c'est là un signe de leur détermination person-

(1) Ce souci de l'avenir est tout à fait dominant parmi les apprentis de l'imprimerie puisqu'il concerne 94 % d'entre eux.

nelle et de leur forte implication vis-à-vis de leur formation et de leur métier. Ce caractère personnel du choix est particulièrement marqué dans les soins personnels (37 %). Dans cette branche qui recouvre essentiellement les métiers de la coiffure, beaucoup de jeunes veulent faire ce métier « par vocation », pour le contact avec la clientèle et pour les aspects artistiques de la profession. Ces jeunes sont très motivés, ce qui leur permet de supporter des conditions de formation, de travail et de rémunération particulièrement difficiles que bien d'autres apprentis ne supporteraient pas (2).

Le réseau familial

La grande majorité des apprentis reconnaissent avoir été influencés dans leur décision, soit par leur entourage (3) (26 %), soit surtout par leur famille (55 %). Le plus souvent, il s'agit du père, du frère aîné ou de l'oncle. Parfois le lien est très fort : il exerce le même métier et/ou fait partie de l'entreprise qui a embauché l'apprenti (13 %) (4).

Cette influence est fréquente dans le bâtiment (63 %). Malgré ce degré d'extériorité dans la décision, beaucoup ont déclaré exercer le métier de leur choix, ce qui montre que l'influence familiale s'est faite sur le mode de l'adhésion, à travers des identifications positives. Ce phénomène est d'autant plus important que les conditions de travail sont souvent très difficiles.

Mais c'est dans l'imprimerie que l'influence de la famille est la plus forte (77 %) et s'oppose au choix initial des jeunes. Beaucoup voulaient faire autre chose et, visiblement, ce ne sont pas eux qui ont choisi d'apprendre ce métier haut placé dans la hiérarchie du travail. En revanche, leurs familles semblent avoir été sensibles au prestige et aux bonnes conditions d'exercice de la profession.

Par bien des aspects, ils sont plus favorisés que les autres apprentis mais, pour beaucoup, cette orientation ne correspond pas à leur choix personnel.

En ce qui concerne les régions, l'influence de la famille est sensiblement plus importante dans le Surrey qu'ailleurs et l'on peut se demander si cet écart n'est pas dû à une différence de structure communautaire. Il est possible que l'entourage familial y marque davantage son emprise et que l'intégration professionnelle passe encore plus qu'ailleurs par l'utilisation des réseaux relationnels.

Le travail précoce

Il est fréquent de considérer que l'intégration professionnelle des jeunes se fait au moment où ils quittent l'école pour entrer dans la vie active. Ces

(2) Les conditions de formation et de rémunération sont analysées plus loin.

(3) Amis, professeurs, conseillers d'orientation.

(4) Il est probable que ce phénomène est encore plus fréquent, mais il n'a pas toujours été possible de le détecter.

phénomènes sont décrits en termes d'insertion sociale et professionnelle. Cette terminologie a fait l'objet de nombreuses critiques (5), non sans raison. Le mot même d'insertion sociale laisse supposer un état hors société qui bien évidemment n'existe pas. Les jeunes, autant que les autres, font bel et bien partie de la société et ils n'ont pas besoin de s'y insérer à moins de considérer que la société représente la communauté des adultes au travail, ce qui est d'ailleurs le fondement implicite de nombreux discours sur les « minorités ». Quant à l'insertion professionnelle, elle est l'étude d'un moment privilégié de la vie des jeunes, mais elle repose souvent sur un *a priori* plus ou moins explicite : en sortant de l'école ou de l'Université, le jeune est un débutant complet. Or, nous avons vu que les jeunes, au moment de leur entrée en apprentissage, semblaient déjà être en prise avec les réalités économiques. Ils ne correspondent pas au profil de jeunes qui seraient restés à l'écart du monde du travail. La notion de débutant complet semble être une illusion en ce qui concerne ces jeunes.

Le terme d'intégration professionnelle est utilisé pour exprimer un processus de transition entre deux statuts, le passage de l'état d'élève à celui de travailleur, l'accession à une certaine autonomie économique et sociale. Ce processus commence souvent avant même la fin de la scolarité. Parmi les apprentis, 38 % ont commencé à travailler avant la fin de la scolarité obligatoire, les trois quarts de façon régulière. Ils l'ont fait en parallèle avec leurs études, en pratiquant une forme d'alternance avant la lettre. Mais à quel prix ? Etait-ce aux dépens de leurs études ? Etait-ce pour aider financièrement leur famille ?

Pour répondre à ces questions et essayer de comprendre qui sont ces jeunes et pourquoi ils ont commencé à travailler si tôt, nous allons analyser leur âge au premier emploi, puis nous tenterons de voir quel type d'élève ils étaient et à quel milieu social ils appartiennent.

A quel âge ?

Beaucoup d'apprentis ont commencé à travailler très tôt, près du quart avant 14 ans. C'est dans le bâtiment, la restauration et l'imprimerie qu'ils sont les plus nombreux à avoir travaillé si jeunes. En ce qui concerne les régions, le taux de jeunes au travail avant 16 ans est très élevé dans le Grand Londres (43 %) et l'on peut y voir là une caractéristique de la capitale, où de nombreuses possiblités de petits travaux existent. En revanche, dans le West-Yorkshire, contrairement à la structure très populaire de la région, où l'on aurait pu penser que le travail précoce se trouverait davantage développé, le taux est le plus bas (25 %).

(5) Cf.J. Rose, qui propose de distinguer l'insertion de la transition professionnelle, la transition exprimant le passage d'un état à un autre par tout un ensemble de médiations. J. Rose, *Contribution à l'analyse des formes sociales d'accès aux emplois : l'organisation de la transition professionnelle*, thèse pour le doctorat d'Etat de sciences économiques, Paris X, Nanterre, 1982.

Quel travail ?

Avant d'avancer dans l'interprétation de ces résultats, il est nécessaire d'examiner le type d'occupation dont il s'agit. Parmi ceux qui ont exercé une activité rémunérée, il faut distinguer ceux qui l'ont fait d'une manière temporaire et très ponctuelle (6), de ceux qui ont eu un travail régulier au cours de leur scolarité.

Parmi ces derniers, certains ont tenu un emploi pendant plusieurs années, en soirée, le matin avant d'aller à l'école, ou pendant les fins de semaine. La distribution quotidienne des journaux ou du lait est la plus répandue. C'est donc souvent avant d'aller en classe que ces jeunes travaillent. D'autres adolescents aident à servir les sandwichs et les salades au cours de la pause de midi dans les pubs ou autres lieux, quelques-uns travaillent aussi le samedi dans les magasins. De même, et cela se rapproche plus de l'apprentissage, on trouve des préadolescents sur les chantiers, où ils aident quelques heures par semaine des compagnons qui veulent bien les prendre. Parmi les jeunes qui ont travaillé avant leur apprentissage, les trois quarts ont exercé une activité régulière et à temps partiel. Le travail des préadolescents n'est pas un phénomène marginal au Royaume-Uni en ce qui concerne les apprentis.

Qui sont-ils ?

L'analyse du croisement entre les variables portant sur le travail précoce et celles concernant le niveau scolaire et l'origine sociale montre que la même proportion d'apprentis (37 %) a travaillé avant 16 ans, quelle que soit l'origine sociale, quel que soit le niveau scolaire atteint (7) (tableau 15).

Tableau 15. — Travail juvénile en fonction de l'origine sociale et du niveau scolaire

		A travaillé avant 16 ans	N'a pas travaillé avant 16 ans	Total
Répartition selon le milieu social	Milieux aisés	(42) 37 %	(71) 63 %	(113) 100 %
	Milieux populaires	(107) 37 %	(182) 63 %	(289) 100 %
	Total	(149) 37 %	(253) 63 %	(402) 100 %
Répartition selon le niveau scolaire atteint	Avec GCE « O » level	(69) 37 %	(119) 63 %	(188) 100 %
	Sans GCE « O » level	(80) 37 %	(134) 63 %	(214) 100 %
	Total	(149) 37 %	(253) 63 %	(402) 100 %

(6) Pendant les vacances, par exemple, sur un chantier d'été qui a précédé l'entrée en apprentissage. Un quart environ de ceux qui ont commencé à travailler avant l'apprentissage sont dans cette situation.

(7) Bien entendu, il existe des variations entre les métiers et selon les régions, mais aucune différence n'est statistiquement significative.

Ainsi, contrairement à nos hypothèses de départ, qui étaient fondées sur d'autres observations faites à propos du travail des enfants (8), nous constatons que, dans cette population d'apprentis :

— le travail précoce n'est pas spécifique à un milieu social donné : la même proportion de jeunes travaillent avant 16 ans, qu'ils appartiennent à des milieux populaires ou à des milieux aisés ;

— le travail précoce n'est pas propre à des jeunes qui réussissent moins bien à l'école : quel que soit le niveau scolaire atteint, le taux d'activité juvénile reste le même ;

— plutôt qu'une attitude passive face à un environnement où l'enfant subit sa mise au travail, le travail juvénile est, ici semble-t-il, une affirmation d'indépendance et d'adaptation sociale.

Les modalités de l'intégration professionnelle selon la taille des entreprises

Il est clair que l'intégration professionnelle a commencé, pour certains, bien avant la fin de la scolarité obligatoire. Mais il reste à analyser la suite de ce processus et la manière dont ces jeunes ont réussi à trouver une place d'apprentissage, ainsi que les facteurs qui ont facilité ou non cette intégration.

Les difficultés d'intégration

L'obtention d'une place d'apprentissage ne fut pas facile pour tous : 13 % des jeunes se sont adressés à plus de 20 entreprises, et quelques-uns à plus de 40, ce qui prouve un fort degré de détermination. Les difficultés d'intégration sont beaucoup plus grandes dans le Grand Londres et le West-Yorkshire que dans le Surrey : 27 % des jeunes dans le Grand Londres, 20 % dans le West-Yorkshire ont contacté plus de 20 entreprises, contre seulement 8 % dans le Surrey. 21 % des apprentis ont déposé entre 5 et 20 candidatures. Mais pour les deux tiers des jeunes, l'intégration fut relativement aisée et n'a pas posé de problèmes particuliers : 40 % d'entre eux se sont vus admis dès leur première candidature, 26 % ont été candidats entre deux et cinq fois. D'une manière générale, on peut dire que l'intégration s'est effectuée plus facilement dans le bâtiment que dans les biens d'équipement (69 % contre 55 %). Elle a été très facile dans les soins personnels, où la quasi-totalité des jeunes a trouvé une place immédiatement (97 %). Du point de vue régional, l'analyse confirme que l'accès à l'apprentissage est beaucoup plus aisé dans le Surrey qu'ailleurs : les trois quarts des jeunes ont trouvé une place facilement.

(8) Cf. C. Rimbaud, *Le travail des enfants*, Plon, 1980 ; E. Mendelievich, *Le travail des enfants*, Bureau international du Travail, 1980 ; J. Challis et D. Elliman, *Child Workers Today, Anti Slavery Society for the Protection of Human Rights*, Londres, 1979. Nos observations sont limitées à une population très particulière. Elles ne remettent pas en cause les conclusions générales de ces travaux qui portent sur l'exploitation des enfants dans le monde et dans des milieux particulièrement défavorisés.

Intégration et origine sociale

Il est courant de penser que l'origine sociale est un facteur déterminant de l'intégration professionnelle. Or, quel que soit le milieu d'origine, celle-ci fut difficile et même très difficile : 28 % pour les couches aisées, 35 % pour les milieux populaires (tableau 16). Si l'appartenance à un milieu aisé peut faciliter légèrement cette intégration, la différence observée n'est pas statistiquement significative : ainsi, contrairement à ce que l'on croit le plus souvent, la facilité de l'intégration professionnelle n'est pas directement liée à l'appartenance sociale.

Intégration et niveau scolaire

Le second facteur possible de détermination est le niveau scolaire : les jeunes qui ont atteint un bon niveau scolaire ont-ils plus de facilité que les autres à trouver une place d'apprentissage ?

Tableau 16. — Intégration professionnelle en fonction de l'origine sociale

Intégration candidatures / Origine sociale	Facile 1 à 5	Difficile 6 à 20	Très difficile + de 20	Total
		28 %		
Milieux aisés	(70) 72 %	(17) 17 %	(11) 11 %	(98) 100 %
		35 %		
Milieux populaires	(165) 65 %	(54) 21 %	(36) 14 %	(255) 100 %
Total	**(235) 67 %**	**(71) 20 %**	**(47) 13 %**	**(353) 100 %**

La facilité de l'intégration professionnelle semble inversement proportionnelle aux performances scolaires : 37 % de cas difficiles et très difficiles pour ceux qui ont un ou plusieurs GCE « *O* » *levels*, contre 30 % parmi ceux qui ont un niveau inférieur (tableau 17). Mais cette différence n'est pas statistiquement significative. Par conséquent, il apparaît que, pas plus que l'origine sociale, le niveau scolaire ne semble être un facteur déterminant la facilité ou la difficulté d'intégration professionnelle. Toutefois, cela ne signifie pas que l'appartenance sociale ou le passé scolaire n'ont aucune influence. Ces résultats montrent que les facteurs de détermination sont plus complexes ; ainsi, l'importance du réseau relationnel professionnel qui compose l'entourage joue-t-il un grand rôle, comme certains chercheurs l'ont montré (9).

(9) Cf. C. Marry, *Manifestation concrète du poids d'anchise*, Communication au colloque de Toulouse, mai 1983.

Tableau 17. — Intégration professionnelle en fonction du niveau scolaire

Niveau scolaire \ Intégration	Facile	Difficile	Très difficile	Total
Avec GCE « O » level	(108) 63 %	(26) 21 %	(27) 16 %	(171) 100 %
Sans GCE « O » level	(127) 70 %	(35) 19 %	(20) 11 %	(182) 100 %
Total	**(235) 67 %**	**(71) 20 %**	**(47) 13 %**	**(353) 100 %**

L'examen des caractéristiques propres aux apprentis ne suffit pas pour interpréter les écarts observés et il est nécessaire d'examiner les fondements économiques de l'accès à l'apprentissage, la manière dont s'effectue la compétition pour la recherche des places d'apprentissage, et en particulier les modes de sélection des entreprises.

Intégration et taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise a été choisie comme la variable autour de laquelle se cristallise tout un ensemble de facteurs caractérisant les lieux de production. L'analyse montre que l'intégration professionnelle est nettement plus difficile dans les grandes et les moyennes entreprises que dans les petites (10) (tableau 18). Cela permet d'expliquer le sens des écarts précédemment observés, par exemple l'insertion plus facile dans le Surrey, où la place des petites entreprises est effectivement plus importante qu'ailleurs : 46 % des jeunes y travaillent dans de petites entreprises, contre 33 % dans le Grand Londres et seulement 24 % dans le West-Yorkshire. Nous avions également constaté que l'intégration était plus facile dans le bâtiment que dans les biens d'équipement : la proportion de jeunes dans les petites entreprises est le double dans le bâtiment (50 %, contre seulement 22 % dans les biens d'équipement). Par ailleurs, la très grande facilité d'insertion observée dans les soins personnels correspond à un taux de 100 % de petites entreprises.

Ces phénomènes reposent sans doute sur des critères différents de sélection, en liaison avec des facteurs tels que l'origine sociale ou le niveau scolaire.

Sélection dans les entreprises et origine sociale

Contrairement à l'hypothèse d'une sélection par l'appartenance sociale, en particulier dans l'industrie, on constate que la composition sociale des apprentis est identique quel que soit le type d'entreprise (tableau 19). Même la proportion d'enfants d'ouvriers qualifiés ne varie pratiquement pas : 40 % dans les petites entreprises, 41 % dans les moyennes et 37 % dans les grandes.

(10) Les écarts observés sont statistiquement significatifs à 01. En revanche, les écarts entre les moyennes et les grandes entreprises ne sont pas significatifs.

Tableau 18. — Intégration professionnelle selon la taille de l'entreprise

Nombre d'entreprises contactées / Taille des entreprises	1 à 5	6 à 20	+ de 20	Total	Non réponses	Total
Petites de 1 à 49 employés	(103) 79 %	(14) 11 %	(13) 10 %	(130) 100 %	(9)	(139)
Moyennes de 50 à 900 employés	(59) 63 %	(23) 25 %	(11) 12 %	(93) 100 %	(5)	(98)
Grandes plus de 1 000 employés	(67) 57 %	(31) 26 %	(20) 17 %	(118) 100 %	(11)	(129)
Total	**(229) 67 %**	**(68) 20 %**	**(44) 13 %**	**(341) 100 %**		

Tableau 19. — La sélection dans les entreprises en fonction de l'origine sociale

Origine sociale / Taille des entreprises	Milieux aisés	Milieux populaires	Total
Petites	(40) 29 %	(99) 71 %	(139) 100 %
Moyennes	(26) 27 %	(72) 73 %	(98) 100 %
Grandes	(33) 26 %	(96) 74 %	(129) 100 %
Total	**(99) 27 %**	**(267) 73 %**	**(366) 100 %**
Non réponses	(14)	(22)	
Total des réponses	(113)	(289)	

Sélection dans les entreprises et niveau scolaire

Le niveau scolaire des apprentis est notablement plus élevé dans les grandes entreprises que dans les petites ou même les moyennes (tableau 20). Cette différenciation éclaire les raisons pour lesquelles les jeunes dotés d'un bon niveau scolaire ont eu autant de difficultés que les autres à trouver une place : il est probable qu'ils cherchaient les « bonnes places » (11) et que la compétition entre eux a été sévère. Ainsi, les grandes entreprises sont très recherchées et le niveau scolaire est un des facteurs discriminants pour la sélection.

(11) L'analyse montre que la qualité de la formation est sensiblement meilleure dans les grandes entreprises (voir deuxième partie, chapitre 4).

Tableau 20. — La sélection dans les entreprises en fonction des diplômes scolaires

Taille des entreprises \ Diplômes scolaires	Avec GCE « O » level	Sans GCE « O » level	Total
Petites	(55) 40 %	(84) 60 %	(139) 100 %
Moyennes	(44) 55 %	(54) 55 %	(98) 100 %
Grandes	(75) 58 %	(54) 42 %	(129) 100 %
Total	**(174) 48 %**	**(192) 52 %**	**(366) 100 %**
Non réponses	(14)	(22)	
Total des réponses	(188)	(214)	

L'évolution du projet professionnel

Loin de représenter l'ensemble du processus d'intégration professionnelle, l'apprentissage n'est qu'une période de transition dont le but est l'obtention d'une place déterminée dans la production. Les jeunes qui entrent en formation ont un objectif à plus long terme, déterminé en fonction de l'usage qu'ils feront de leur formation. Faute d'avoir accès à des recherches suffisamment exhaustives sur le devenir des apprentis, nous allons analyser l'incidence de l'apprentissage sur le projet professionnel, en tentant de faire apparaître ses facteurs de transformation.

Les premiers projets : le degré d'ambition et l'orientation professionnelle

Tous les jeunes n'ont pas choisi en premier lieu l'apprentissage : 11 % auraient aimé suivre une formation à plein temps sans commencer immédiatement à travailler. En revanche, ils sont le double (21 %) à avoir essayé de trouver un emploi sans passer par la formation professionnelle. Toutefois, la très grande majorité (68 %) cherchait une solution intermédiaire telle que l'apprentissage, qui allie travail rémunéré et formation professionnelle.

C'est dans les biens d'équipement que le projet de suivre une formation alternée est le plus répandu : 83 % contre 71 % dans le bâtiment, où le désir de commencer à travailler directement est plus grand. Dans ces deux branches, un autre type de formation que l'apprentissage n'était pratiquement pas envisagé (moins de 3 %). La motivation pour l'alternance est sensiblement plus faible dans les autres secteurs : dans les soins personnels, 61 % des jeunes voulaient suivre un apprentissage, mais beaucoup auraient aimé une formation à temps complet (26 %) ; dans l'imprimerie, seulement la moitié des apprentis ont réellement souhaité leur statut et nombreux sont ceux qui auraient voulu travailler directement, ce qui confirme le caractère actif de ces jeunes qui, pour la moitié d'entre eux, ont commencé à travailler bien avant la fin de leur scolarité

obligatoire. C'est dans la restauration que la motivation pour une formation en alternance est la plus faible (29 %) : un quart a souhaité trouver un emploi à plein temps, mais la plupart (45 %) voulaient suivre une formation à plein temps. Un tel phénomène correspond à l'évolution de la restauration au Royaume-Uni : cette branche a été fortement industrialisée et le travail qualifié ainsi que l'apprentissage y ont connu un fort déclin. En ce qui concerne les régions, l'homogénéité y est grande et l'on ne trouve pas de différences significatives.

Pour compléter la typologie des choix initiaux, il est nécessaire d'analyser le projet en termes de niveaux :

— le niveau 1 correspond aux jeunes qui n'ont pas de projet d'un niveau supérieur à celui d'ouvrier qualifié ;

— le niveau 2 correspond aux jeunes désireux de dépasser le niveau précédent et qui ont convoité des postes plus élevés ou qui ont souhaité entreprendre une formation d'un niveau supérieur (par exemple, celui de technicien). Ce niveau de projet professionnel est un indicateur du degré d'ambition des jeunes. D'une façon relative, le niveau 2 désignera des jeunes qui seront qualifiés d'« ambitieux » et le niveau 1 des jeunes « moins ambitieux ». Ultérieurement, cette distinction permettra également d'analyser les places souhaitées dans la production. Les degrés d'ambition sont donc construits à partir du seuil de qualification auquel l'apprentissage conduit.

Un peu plus du tiers des apprentis auraient voulu commencer leur entrée dans la vie active à un niveau supérieur à celui qu'ils ont atteint. Ceci est particulièrement vrai dans les biens d'équipement, où le niveau d'ambition est nettement plus fort que dans le bâtiment (63 % contre 22 %) ou dans d'autres branches : l'imprimerie (23 %), la restauration (16 %), les soins personnels (10 %). Par ailleurs, les apprentis du West-Yorkshire ont un degré d'ambition supérieur à celui des apprentis du Surrey (52 % contre 35 %). Le Grand Londres occupe une place intermédiaire entre les deux. Cette hiérarchie des ambitions avant l'entrée en apprentissage correspond à la hiérarchie des niveaux scolaires (sauf en ce qui concerne l'imprimerie, mais nous avons vu le rôle particulier de la famille dans ce groupe).

Il existe un lien positif entre le projet professionnel et le niveau scolaire atteint : 49 % des jeunes qui ont atteint le niveau GCE *« O » level* forment un projet supérieur au stade d'ouvrier qualifié, contre 24 % de ceux qui n'ont pas ce niveau. La différence est statistiquement significative. En ce qui concerne l'origine sociale, l'écart observé entre les milieux n'est pas significatif.

En conclusion, à la sortie de l'appareil scolaire et avant l'entrée en apprentissage, les jeunes élaborent leur projet professionnel beaucoup plus en fonction de leur niveau scolaire que de leur origine sociale.

Mais leur orientation professionnelle ne s'est pas toujours faite selon leurs choix. En effet, un tiers des apprentis se forment à un mètier qui ne correspond pas à leur désir initial. Cette proportion s'accroît fortement dans la restauration, où elle atteint 45 %. En ce qui concerne cette branche, ce phénomène n'est pas forcément le signe de vocations contrariées ; nous verrons ultérieurement que cette réorientation est plutôt le signe d'une ambition qui s'est développée, entraînant une transformation du projet initial, motivée par un désir d'ascension

sociale (12). Dans l'imprimerie, le décalage est encore plus grand entre ce que les jeunes voulaient faire à la sortie de l'enseignement secondaire et l'orientation qu'ils ont effectivement prise : 64 % des apprentis imprimeurs voulaient exercer un autre métier. On retrouve là l'influence de la famille, qui a probablement contrarié les projets des jeunes n'ayant pas manifesté une forte ambition au départ.

Malgré ces décalages, la grande majorité des apprentis (67 %) apprennent le métier qu'ils avaient choisi, ce qui est l'indice d'une orientation professionnelle convergente. Cette concordance se retrouve quelles que soient les branches ou les régions, sauf dans les soins personnels où elle est encore plus élevée : 90 % des apprentis coiffeurs exercent le métier pour lequel ils avaient quitté l'école, ce qui correspond au fort degré d'autodétermination déjà signalé dans ce groupe.

L'évolution du projet professionnel et le rôle déterminant de l'appartenance sociale

L'analyse du projet professionnel en cours d'apprentissage montre qu'un quart des apprentis veulent devenir cadres ou patrons dans une entreprise. Selon leur projet, l'apprentissage n'est qu'une étape pour y parvenir. Ce type d'ambition est bien plus fort dans la restauration : ils sont 42 % à souhaiter prendre des responsabilités, voire à gérer leur propre affaire. En revanche, 12 % de l'ensemble des apprentis suivent leur formation sans y croire. Ils envisagent d'exercer une autre profession dès qu'ils le pourront. Les apprentis imprimeurs sont nombreux dans ce cas : plus du quart veulent changer de métier, ayant été poussés vers ce métier malgré leur désir initial. Près des deux tiers des apprentis se satisfont d'un projet ne dépassant pas le niveau d'ouvrier qualifié, ce qui montre une forte convergence entre le projet professionnel et la formation. Ils n'ont pas de projet d'ascension ultérieure : ils parlent de leur avenir en termes de « devenir un bon ouvrier qualifié ». Ce phénomène est encore plus répandu dans le Grand Londres qu'ailleurs (73 %).

Si l'on compare les niveaux d'ambition à l'entrée puis au cours de l'apprentissage, on retrouve, à ces deux stades, autant de jeunes dont le projet dépasse le niveau d'ouvrier qualifié : 36 % et 37 % (tableau 21). Cela pourrait laisser penser que leur projet professionnel n'a pas changé. Cette stabilité apparente recouvre des changements profonds selon les branches et les régions. On assiste surtout à une forte chute de l'ambition dans le secteur des biens d'équipement (-28 %), alors qu'elle augmente dans toutes les autres branches. Doit-on voir là un phénomène qui serait directement dû aux particularités des métiers dans les biens d'équipement ? Ou cette chute provient-elle de ce que les ambitions étaient particulièrement élevées dans ce secteur au départ et que les jeunes ont perdu leurs illusions ? Si l'on analyse la situation par région, on assiste également à une baisse là où les ambitions étaient plus élevées que la moyenne, c'est-à-dire dans le Grand Londres et le West-Yorkshire (moins 18 % et moins 13 %). En revanche, l'ambition des jeunes a augmenté précisément là où sa faiblesse était soulignée au départ : les apprentis sont devenus plus

(12) Avec le désir, en particulier, de s'installer à son compte.

Tableau 21. — Comparaison des niveaux d'ambition au début et au cours de l'apprentissage

	Total des apprentis	Branches					Régions		
		Biens d'équipement (A)	Bâtiment (B)	Imprimerie	Soins personnels	Restauration	Surrey (A + B)	Londres (A + B)	West-Yorkshire (A + B)
Au début de l'apprentissage % au niveau 2	138/386 36 %	92/147 63 %	29/131 22 %	6/26 23 %	3/31 10 %	8/51 16 %	34/98 35 %	44/97 45 %	43/83 52 %
Pendant l'apprentissage % au niveau 2	128/342 37 %	45/129 35 %	37/114 32 %	12/21 57 %	9/28 32 %	25/50 50 %	34/94 36 %	21/79 27 %	27/70 39 %
Evolution de l'ambition augmentation + diminution – peu de changement =	= (+ 1)	– (– 28)	+ (+ 10)	+ (+ 34)	+ (+ 22)	+ (+ 34)	= (+ 1)	– (– 18)	– (– 13)

ambitieux au cours de leur apprentissage dans l'imprimerie et la restauration, (+ 34 %), dans les soins personnels (+ 20 %) et dans le bâtiment (+ 10 %).

Comment expliquer ces transformations ? L'apprentissage a-t-il pour effet de faire baisser l'ambition de ceux qui en avaient et de stimuler celle des jeunes qui n'en avaient pas beaucoup ? L'origine d'un phénomène d'une telle importance doit être recherchée ailleurs, dans des fonctionnements sociaux d'ordre plus général.

En ce qui concerne les projets formés à la sortie de l'école l'importance du niveau scolaire a été démontrée. Or, ce niveau, tout en continuant à déterminer le projet professionnel au cours de l'apprentissage, prend une importance moindre quand vient le moment d'envisager la place qui va être occupée dans la production. L'écart s'est réduit : parmi ceux qui avaient de bons résultats scolaires, quelques-uns ont perdu leurs ambitions au cours de l'apprentissage (42 % contre 49 % précédemment) alors que l'on assiste au phénomène inverse chez les autres (33 % contre 24 %).

L'apprentissage a donc produit un nivellement des ambitions, en faisant perdre à certains leurs ambitions premières et en permettant à d'autres d'en avoir, notamment parmi ceux qui avaient un niveau scolaire initial plus faible. A quoi un tel nivellement est-il dû ? Il ne s'est probablement pas produit uniquement par rapport à la scolarité antérieure des jeunes, même s'il y a eu un phénomène compensatoire pour ceux qui avaient été mis précédemment en situation d'échec scolaire, et semble s'être exercé au bénéfice des jeunes de milieux aisés.

L'analyse de la relation entre l'appartenance sociale et le projet professionnel élaboré au cours de l'apprentissage fait apparaître que si l'origine sociale n'était pas déterminante au départ, c'est-à-dire à la sortie de l'appareil scolaire, elle a pris une grande importance au cours de l'apprentissage. Le niveau d'ambition est resté stable parmi les apprentis des milieux populaires, mais il a fortement augmenté parmi ceux des milieux aisés. Alors qu'à la fin de leur scolarité, les jeunes faisaient un projet en fonction de leur niveau scolaire plutôt que de leur origine sociale, au moment d'occuper une place déterminée dans la production, l'origine sociale redevient discriminante.

En ce qui concerne les enfants de milieux aisés, il semble donc que le projet de la famille se concrétise à travers la transformation des ambitions du jeune au cours de l'apprentissage. Le fait que le degré d'ambition a fortement augmenté parmi les apprentis des milieux aisés confirme que l'apprentissage, tout en ne s'adressant pas exclusivement aux enfants des milieux populaires, participe néanmoins à la reproduction des rapports de classe.

Doit-on en conclure pour autant que l'apprentissage renforce les différences sociales au lieu de les atténuer ? Nos résultats ne permettent pas une telle extrapolation. Toutefois, il est probable que les mécanismes mis en jeu dans l'élaboration du projet professionnel sont étroitement liés avec un certain nombre de réalités matérielles et de possibilités réelles. Il est sûr qu'au terme du processus d'intégration professionnelle, ceux qui sont soutenus culturellement et matériellement par leur entourage auront plus de chances de parvenir à des positions d'encadrement ou de direction dans l'appareil productif.

Deuxième partie / chapitre 4

La formation en alternance des ouvriers qualifiés

La formation dans les collèges

En signant un contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à financer un enseignement complémentaire à l'apprenti, à charge pour celui-ci de s'engager à suivre cette formation, qu'elle ait lieu dans la journée ou en soirée. Dans les faits, les cursus sont très variables : on trouve tous les cas de figure, depuis la formation à plein temps jusqu'à une seule journée par semaine.

Typologie des formations

Cursus de type traditionnel *(day release)*

Le cursus de type traditionnel est encore majoritaire dans les effectifs globaux. On le trouve dans tous les collèges pour la plupart des disciplines et à chaque niveau de formation. Son mode d'alternance est d'une journée par semaine et le cycle complet est de 3 ou 4 ans jusqu'au certificat de niveau avancé *(advanced craft certificate)*. Il est le seul mode de formation proposé en dernière année. Dans les faits, beaucoup de formations de type traditionnel ont lieu dans la journée et en soirée, soit un jour et demi par semaine. Les cours sont souvent regroupés de 9 heures du matin à 9 heures du soir. De cette façon, le jeune étudie pendant son temps de travail et un peu pendant son temps de repos. Signe d'une formation qui n'a pas beaucoup évolué au cours de ces dernières années, le système du *day release* est le seul mode d'alternance dans la coiffure (100 % en première année). Il est également très présent dans la restauration et, dans une moindre mesure, dans le bâtiment (71 % et 56 %). En revanche, il a été très nettement supplanté par les autres types de cursus dans l'imprimerie et surtout dans les biens d'équipement (42 % et 39 %). Il est encore dominant dans le Surrey (69 % en première année), beaucoup moins dans le West-Yorkshire (51 %) et son déclin est important dans le Grand Londres, où seuls 22 % des apprentis interrogés suivent un tel cursus.

Cursus de type nouveau

Il correspond à des formations initiales intensives à plein temps, selon des plans de formation d'une durée de 5 à 12 mois pour la première année. Dans certaines grandes entreprises de l'industrie des biens d'équipement, les apprentis reçoivent jusqu'à deux années entières de formation à temps complet. Ces formations se déroulent dans les collèges et dans des centres de formation qui sont souvent gérés par les entreprises elles-mêmes, à titre individuel lorsqu'elles sont suffisamment importantes ou à titre collectif par un groupement interentreprises. Ces centres peuvent être également placés sous le contrôle des pouvoirs publics. Le développement de ces formations intensives a changé le profil de l'enseignement professionnel dans son ensemble, en facilitant la mise au point d'une pédagogie par objectif intégrant la théorie et la pratique, à travers une formalisation des contenus d'enseignement sous la forme de modules mis au point et diffusés, en particulier, par les *Industrial training boards*.

A la suite d'une formation initiale intensive, qui peut aussi se dérouler sous la forme de grandes périodes de formation alternées avec des séquences en entreprise, rappelant les *sandwich courses* de l'enseignement supérieur, les apprentis, selon les cas, réintègrent les cursus de type traditionnel ou intermédiaire en 2e ou 3e année. Cette formation initiale peut leur faire gagner entre 6 mois et un an par rapport à la durée des autres cursus. Ce type de cursus est très développé dans les biens d'équipement et le bâtiment (voir encadré : « Le cursus de formation dans les biens d'équipement et le bâtiment »). On le trouve surtout dans le Grand Londres (76 %), il est moins répandu dans le West-Yorkshire (36 %) et très peu dans le Surrey (6 %).

Cursus de type intermédiaire

Il représente des formations par blocs *(block release)* d'une ou de plusieurs semaines réparties sur l'année en alternance avec l'entreprise. Les modes sont variables et peuvent couvrir 12 semaines, par exemple, ou 9 semaines complétées par une soirée hebdomadaire tout au long de l'année scolaire. Ces types de formations se déroulent essentiellement dans les collèges et sont équivalents, du point de vue des contenus enseignés, aux cursus traditionnels. Toutefois, l'enseignement qui y est dispensé a été fortement marqué par les nouvelles formations et par une pédagogie formalisant l'enseignement de la pratique (voir *supra*, première partie, chapitre 4). Il n'est pas rare que les jeunes qui ont suivi la formation intensive en première année rejoignent ce cursus en 2e ou 3e année selon les cas. En dernière année, tous les jeunes réintègrent la formation en *day release* pour préparer le certificat supérieur. Ce type de cursus est plus fréquent dans les biens d'équipement et dans les régions où les nouveaux plans de formation n'ont pas complètement été développés.

Les objectifs et les rôles des centres de formation et des collèges

Les centres de formation proposent des formations pratiques intensives et sont très proches des entreprises. Les collèges le sont aussi et proposent,

comme eux, des formations pratiques à plein temps, mais leur rôle est essentiellement de préparer les jeunes aux examens professionnels. D'ailleurs, les jeunes qui sont en centres de formation vont également au collège pour suivre l'enseignement complémentaire et préparer leurs diplômes. On peut dire que les collèges fonctionnent d'une certaine manière sur un mode assez proche de celui des entreprises. Les cours y sont payants (1). Les jeunes doivent trouver le *sponsor* qui va payer tout ou partie de leur formation : l'autorité locale, sous forme de bourse, ou l'entreprise, qui accepte de financer la formation, le cas échéant, les parents.

Dans la réalité, l'enseignement professionnel est très subventionné, mais les modes de redistribution sont différents de ce que l'on observe en France. Les conséquences en sont une plus grande autonomie de fonctionnement des établissements, ainsi que des contacts directs avec l'industrie. On pourrait penser qu'il en résulte aussi une concurrence entre les collèges. Ce n'est pas tout à fait le cas puisque ces établissements sont le résultat de fusions et chaque collège dispose d'une aire de recrutement assez grande, qui correspond généralement à ses capacités d'accueil. De plus, les liens entre les établissements sont nombreux et c'est une des tâches des *Regional advisory councils* de veiller à ce que les cours nécessaires existent sans qu'il y ait double emploi ou concurrence inutile entre les collèges.

Les collèges sont de grosses unités d'enseignement. Ils se composent de départements indépendants (2), généralement un par branche d'industrie lorsque la demande est importante ; quelquefois, il peut y en avoir plusieurs pour un seul secteur. Mais ces subdivisions ne correspondent pas toujours à une logique pédagogique particulière et sont parfois le résultat de luttes internes remontant parfois à plusieurs dizaines d'années ou à des fusions inachevées. Dans la région de Londres, certains collèges sont spécialisés dans un seul domaine. C'est le cas de l'imprimerie, des soins personnels, du bâtiment. Ces établissements disposent généralement d'une renommée importante et d'un recrutement national.

La plupart des diplômes de niveau ouvrier qualifié auxquels les collèges préparent les jeunes sont ceux du City and Guilds (voir *infra*, première partie, chapitre 3). Certes, il y en a bien d'autres, notamment des diplômes spécifiques aux collèges eux-mêmes ou aux régions, mais, quel que soit le cursus, il est toujours fait référence d'une manière ou d'une autre au CGLI. Il est clair que cet organisme joue un rôle déterminant dans la reconnaissance et l'évaluation des qualifications. Si le Technician Education council commence à avoir un rôle important dans la réorganisation des plans de formation et des diplômes, c'est en étroite collaboration avec le City and Guilds. Les programmes sont succintement décrits dans de petits livrets vendus par l'organisme d'examens.

---

(1) Entre 400 et 500 livres sterling par an pour des cours à plein temps et de 100 à 150 livres sterling par an pour les *day release*, 170 livres environ pour des *block release* de 12 semaines par an. Tarifs 1984-1985, pour la région de Londres. En règle générale, les cours sont gratuits pour les moins de 18 ans.

(2) *Departments* ou *schools*, les appellations varient, mais les fonctionnements internes sont sensiblement les mêmes. Pour une analyse détaillée d'un collège d'enseignement complémentaire voir D. Gleeson et G. Mardle, *Further Education or Training ?*, Routledge and Kegan Paul, 1980.

Les cursus de formation dans les biens d'équipement et le bâtiment

1 - Biens d'équipement : (exemple) Mécanique générale, fabrication et maintenance

Cursus de type traditionnel

— DURÉE : *4 ans*
— MODE : *Day release* (une journée et une soirée pendant 36 semaines)
— DIPLÔMES : en fin de première année : CGLI 200 (1)
en fin de deuxième année : CGLI 205-2 (2)
en fin de quatrième année : CGLIL 205-3 (3)

Cursus de type nouveau (agréé par le Engineering Industry Training Board)

— DURÉE : 3 ans dont *un an*
— MODE : à *temps plein* (46 semaines) avec
4 jours de formation pratique et théorique et
1 jour d'enseignement complémentaire pour passer
— DIPLÔME : en fin de première année : CGLI 200 (1)
— SUITE : intégration troisième année des autres cursus pour passer
— DIPLÔMES : en fin de deuxième année : CGLI 205-2 (2)
en fin de troisième année : CGLI 205-3 (3)

Cursus de type intermédiaire

— DIPLÔME REQUIS : CGLI 200 (1)
— DURÉE : 4 ans dont la première et la quatrième année
dans un autre cursus les *deux ans* intermédiaires étant en
— MODE : *Block release* (2 blocs de 6 semaines par an)
— DIPLÔME PRÉPARÉ : CGLI 205-2 (2) puis
en fin de quatrième année : CGLI 205-3 (3)

Intitulé des diplômes	*Niveau de formation* (*)
(1) CGLI 200 : *Basic Engineering Craft Certificate.*	V
(2) CGLI 205-2 : *Mechanical Engineering Craft Certificate.*	IV
(3) CGLI 205-3 : *Mechanical Engineering Craft Certificate (Advanced).*	III

(*) Selon le Burnham Further Education Committee *(Grading of courses).*

2 - Bâtiment : (exemple) Charpente-menuiserie

Cursus de type traditionnel

— DURÉE : 4 ans (*)
— MODE : *Day release*
— DIPLÔMES : en fin de troisième année : CGLI 585 (1)
en fin de quatrième année : CGLI 585 *Ad.* (2)

Cursus de type nouveau (agréé par la Construction Industry Training Board)

— DURÉE : 3 ans dont *6 mois* à
— MODE : à *plein temps* puis en *DR* ou en *BR*
— SUITE : Intégration dans les autres cursus pour passer
— DIPLÔMES : en fin de deuxième année : CGLI 585 (1)
en fin de troisième année : CGLI 585 *Ad.* (2)

Cursus de type intermédiaire

— DURÉE : 4 ans (*) dont *3 ans* en
— MODE : *Block release* pendant les 3 premières années
(9 semaines/an en blocs de 3 fois une semaine, plus une soirée par semaine entre les blocs)
— DIPLÔME : en fin de troisième année : CGLI 585 (1)
— SUITE : réintégration du cursus traditionnel en *DR* pour passer
— DIPLÔME : en fin de quatrième année : CGLI 585 *Ad.* (2)

Intitulé des diplômes	*Niveau de formation*
(1) CGLI 585 : *Carpentry and Joinery Craft Certificate.*	IV
(2) CGLI 585 *Ad.* : *Carpentry and Joinery Advanced Craft Certificate.*	III

(*) Dans un autre collège, les cursus de type traditionnel et intermédiaire durent 3 ans, c'est-à-dire que le *Craft Certificate* est passé à la fin de la seconde année.

Faute de directives plus précises, l'organisation pratique de l'ensemble de la formation revient aux collèges. De ce fait, les temps de formation varient considérablement d'un établissement à l'autre : le nombre d'heures consacré à la théorie et à la pratique, pour la même formation, peut varier du simple au double. Par exemple, sur une journée de huit heures, dans un collège, la pratique prend deux heures, la théorie quatre heures et l'enseignement général deux heures ; dans un autre collège, la pratique prend au contraire quatre heures, la théorie trois heures et l'enseignement général une heure.

L'apprentissage dans l'entreprise

Les apprentis sont des travailleurs en formation, mais il est souvent difficile de faire la part entre le travail et la formation.

L'enseignement de la pratique

Au Royaume-Uni, la formation pratique a fait l'objet de nombreuses études. L'enseignement de la pratique dans l'entreprise en a bénéficié : l'un des témoins de ces améliorations est le *log book*. Il est tenu par l'apprenti, qui y fait figurer le détail technique des principales opérations qu'il a effectuées au cours de la semaine dans l'entreprise, avec schémas à l'appui. Il est principalement utilisé dans les biens d'équipement. Ce livret permet de vérifier à tout moment où en est le jeune dans sa formation pratique, de cerner ses lacunes, d'identifier les tâches sur lesquelles il n'a pas eu l'occasion de s'entraîner. Cette formalisation des apprentissages manuels est le résultat d'un processus de recherche visant à intégrer théorie et pratique. En sont témoins, également, les manuels d'instruction qui décomposent d'un point de vue théorique et selon des modules de formation des opérations qui, auparavant, n'étaient apprises que par un apprentissage de type imitatif : l'image du jeune essayant de refaire le geste que l'ouvrier venait de lui montrer caractérisait cet apprentissage dit « sur le tas ».

La formation dans l'entreprise

Pour évaluer la formation dans l'entreprise, trois critères ont été utilisés : le niveau d'encadrement de la formation, l'utilisation ou non d'un *log book*, l'avis des jeunes sur la formation qu'ils reçoivent.

D'après ces indicateurs, près de la moitié des jeunes ne reçoivent pas ou peu de formation dans l'entreprise, mais cela est très variable. En ce qui concerne les branches, l'encadrement laisse à désirer dans les soins personnels et la restauration, où plus des trois quarts des apprentis sont livrés à eux-mêmes. Les *log books* y sont inexistants. La situation est plus satisfaisante dans le bâtiment : la majorité des jeunes (59 %) sont bien encadrés, mais l'utilisation

des *log books* n'est pas encore majoritaire (39 %). La formation est excellente dans les biens d'équipement : plus des trois quarts des apprentis y sont bien encadrés et beaucoup ont des *log books* (82 %). La situation semble également bonne dans l'imprimerie.

De forts décalages existent entre les régions : les résultats sont beaucoup plus positifs dans le Grand Londres et le West-Yorkshire, où 81 % et 85 % des jeunes disent être bien encadrés, où 70 % et 73 % ont des *log books*. En revanche, la situation est moins satisfaisante dans le Surrey, où seulement 41 % des jeunes disent être bien encadrés et 45 % déclarent avoir un *log book*. Le degré de satisfaction y est d'ailleurs sensiblement moins élevé (74 % contre 88 % dans le Grand Londres et 93 % dans le West-Yorkshire).

Le degré de satisfaction de l'ensemble des apprentis est très élevé : dans l'ensemble, il dépasse 80 %, sauf dans la coiffure (42 %) et confirme la médiocrité de la formation dans les entreprises de ce secteur. Pour les autres branches, cette satisfaction est compréhensible dans les biens d'équipement et dans l'imprimerie, où les critères sont réunis pour indiquer une formation de qualité. En revanche, elle est déjà plus surprenante dans le bâtiment et encore plus dans la restauration. Moins bien encadrés que ceux des biens d'équipement, les apprentis du bâtiment ont un degré de satisfaction similaire (85 % et 82 %) : est-ce un signe que l'encadrement ne joue pas le même rôle dans l'un et l'autre domaine ? Est-ce dû à une plus forte motivation pour l'apprentissage, comme nous l'avons vu précédemment, doublé d'un désir d'indépendance manifeste ? Le cas de la restauration est particulier : contrairement aux autres branches, la plupart des jeunes sont des travailleurs (3). De par leur statut, leur attitude vis-à-vis de la formation est vraisemblablement celle d'autodidactes. Ces différents signes ne sont sans doute que le reflet de mécanismes plus fondamentaux et il est probable que le type d'organisation du travail dans ces branches joue un grand rôle.

Le travail dans l'entreprise

Non seulement les conditions de la formation dans l'entreprise sont en général plus satisfaisantes Outre-Manche qu'en France, mais il en va de même des conditions de travail. Les abus sont moins fréquents et les temps de travail plus raisonnables : 34 % des apprentis français travaillent plus de 45 heures par semaine (4), contre seulement 5 % au Royaume-Uni. En moyenne, 82 % des apprentis britanniques font moins de 42 heures, temps de collège inclus (100 % dans l'imprimerie, 95 % dans les biens d'équipement, 81 % dans le bâtiment). Les temps de travail de base sont beaucoup plus longs dans la restauration et les soins personnels (32 % et 46 % des apprentis font plus de 42 heures par semaine).

Un certain nombre d'apprentis effectuent des heures supplémentaires qui sont rémunérées. Les jeunes les apprécient car elles représentent un moyen

(3) Cf. chapitre suivant sur le statut des jeunes en formation.
(4) Cf. B Appay, *op cit*, 1982, p. 150

d'augmenter leur salaire, à la différence de la France, où ces heures supplémentaires sont rarement reconnues en tant que telles et donc rémunérées. Le fait est présenté au Royaume-Uni comme un avantage important : par exemple, dans les fascicules distribués aux jeunes par les centres d'orientation, il est indiqué à propos du bâtiment : « Les salaires de base et les rémunérations hebdomadaires sont très intéressants. (...) Quand les possibilités existent, vous pouvez gagner beaucoup plus grâce aux heures supplémentaires. ». 19 % des apprentis ont déclaré en faire régulièrement et 22 % en faire d'une façon irrégulière. Ils sont donc 59 % à ne jamais dépasser leur temps de travail de base.

Le rôle déterminant de la taille des entreprises sur les caractéristiques de l'apprentissage

La situation peu enviable de l'apprentissage en France est due en partie à sa liaison intrinsèque avec les petites entreprises. Dans celles-ci, l'organisation du travail semble avoir comme caractéristique principale la dispersion des ouvriers, qui entraîne elle-même de bas salaires, des horaires extensibles, de mauvaises conditions de travail, le développement et le maintien des comportements individualistes.

La durée du travail est un indicateur explicite : en France, les secteurs où l'on enregistre des durées records pour les apprentis sont les lieux de production artisanaux : 49 heures en moyenne pour les apprentis-charcutiers, 52h30 pour les boulangers, 53 heures pour les bouchers, etc. Ces sommets sont dépassés dans la restauration, avec 55 heures pour les cuisiniers et 64h20 pour le personnel de service dans l'hôtellerie et les collectivités (5). En comparaison, les apprentis britanniques ne sont que 5 % à faire plus de 45 heures ; ce taux atteint 16 % dans la restauration, 19 % dans la coiffure.

La situation de l'apprentissage est totalement différente en France et au Royaume-Uni. La majorité des apprentis français travaille dans de petites entre-

Tableau 22. — Répartition des apprentis selon la taille des entreprises

Type d'entreprise	Ensemble	Branches					Régions		
		Biens d'équipement (A)	Bâtiment (B)	Imprimerie	Soins personnels	Restauration	Surrey (A + B)	Londres (A + B)	West-Yorkshire (A + B)
1 - Petites de 1 à 49 employés	(139) 38 %	(31) 22 %	(65) 50 %	(5) 20 %	(32) 100 %	(6) 16 %	(47) 46 %	(30) 33 %	(19) 24 %
2 - Moyennes de 50 à 999 employés	(98) 27 %	(39) 27 %	(34) 27 %	(19) 76 %	—	(6) 16 %	(32) 32 %	(26) 28 %	(15) 19 %
3 - Grandes plus de 1 000 employés	(129) 35 %	(73) 51 %	(30) 23 %	(1) 4 %	—	(25) 68 %	(22) 22 %	(35) 39 %	(46) 57 %
Total (effectifs)	**(366)**	**(143)**	**(129)**	**(25)**	**(32)**	**(37)**	**(101)**	**(91)**	**(80)**
%	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

(5) DRTE, *Enquête sur l'apprentissage*, ministère du Travail, 1978, pp. 57 et 96.

prises (77 % des apprentis français dans des établissements de moins de 10 salariés et 94 % dans des établissements de moins de 50 salariés) (6). La majorité des apprentis britanniques travaillent dans de moyennes et grandes entreprises : 79 % dans les biens d'équipement, 80 % dans l'imprimerie, 84 % dans la restauration. Dans le bâtiment, ils sont près de la moitié à travailler dans des établissements de plus de 50 salariés. Il n'y a que dans la coiffure où la situation est similaire à ce que l'on observe en France : 100 % des apprentis sont employés dans de petites entreprises (tableau 22).

Dans le Surrey, la situation est proche de celle observée dans le bâtiment, avec un taux relativement plus élevé de petites entreprises (46 % et 51 %). Le West-Yorkshire rejoint celle des biens d'équipement, avec une forte proportion d'entreprises de plus de 1.000 salariés (57 % et 51 %). Le Grand Londres occupe une place intermédiaire : les entreprises petites, moyennes et grandes y sont représentées d'une façon équilibrée, selon les rapports respectifs de 33 %, 28 %, et 39 %. Le cas de Londres est proche de celui de l'ensemble des apprentis : 38 % des jeunes sont dans des petites entreprises, 27 % dans des moyennes et 35 % dans des grandes.

C'est dans les petites entreprises que l'on trouve la quasi-totalité des jeunes qui travaillent plus de 45 heures par semaine. Les durées de travail des apprentis sont moins élevés dans les grandes et les moyennes entreprises (55 % des apprentis y font moins de 39 heures contre seulement 28 % dans les petites).

En ce qui concerne l'encadrement de la formation, il est plus important dans les grandes entreprises que dans les petites (71 % contre 42 %). De même, l'utilisation des *log books* est beaucoup plus fréquente dans les grandes entreprises que dans les moyennes et les petites (71 % contre 56 % et 38 %). L'avis des jeunes sur la formation qu'ils reçoivent est bien plus favorable dans les grandes entreprises, avec 91 % de satisfaits, que dans les petites (73 %).

Selon ces résultats, la formation est meilleure dans les grandes entreprises que dans les petites. Les établissements de moyenne dimension occupent une place intermédiaire, sans que l'on puisse déterminer si leur profil, sur le plan de la formation, se rapproche plus des petites ou des grandes entreprises, puisque cela varie selon les cas : plus proches des petites unités en ce qui concerne la faiblesse de l'encadrement, plus proche des grandes pour une utilisation plus importante des *log books*.

Par conséquent, la taille des entreprises est déterminante en ce qui concerne les conditions de travail et la qualité de la formation : les horaires de travail sont moins élevés et la qualité de la formation est meilleure dans les grandes entreprises.

(6) Cf. encadré « L'apprentissage en France », introduction.

Deuxième partie / chapitre 5

Les accords de branche et la formation

Une formation traditionnelle en mutation

L'apprentissage est le mode traditionnel de formation des ouvriers qualifiés, mais sa réglementation ne fait pas l'objet au Royaume-Uni d'une législation précise qui en déterminerait les conditions pour l'ensemble du marché du travail. Ces dernières sont laissées à l'arbitrage des conventions collectives. De ce fait, les accords varient selon les rapports de force qui s'exercent dans chaque secteur de l'industrie. Contrairement à la France, il n'existe pas de salaire minimum interprofessionnel. Les échelles de salaires sont négociées branche par branche : il n'y a pas d'accords nationaux intersectoriels.

Pourtant, en 1983, pour la première fois au Royaume-Uni, un salaire unique pour une catégorie de travailleurs est introduit, quelle que soit la branche : il s'agit des jeunes en formation alternée, apprentis compris. Cette réorganisation marque un tournant dans l'histoire de la formation mais aussi dans celle des conventions collectives. Avant d'analyser et de proposer une interprétation de ces changements, il était utile de faire le point sur les caractéristiques communes et les différences entre les conventions, tout en faisant apparaître les principaux éléments qui font l'objet d'âpres négociations. Ceci sera effectué à la lumière des accords conclus entre les partenaires sociaux dans quelques branches d'industrie et des données recueillies auprès de jeunes en formation.

Les conventions collectives, durée du travail et salaires

D'après les conventions collectives, la durée de l'apprentissage est de 3 à 4 ans de « service » (1) : 4 ans dans les biens d'équipement et l'imprimerie, 3 ans dans le bâtiment et dans la coiffure (2).

Ces temps peuvent être réduits de 6 mois ou d'un an dans les cas où l'apprenti a bénéficié d'une première année dans un cursus de type nouveau agréé par l'*Industry training board.*

(1) Dans le chapitre précédent analysant les cursus, nous avions tenu compte du niveau supérieur qui représente une année supplémentaire à la durée de base normalement conclue.

(2) Sauf dans la plomberie où il dure 4 ans. En ce qui concerne la restauration, la situation est particulière puisque l'apprentissage sous contrat a pratiquement disparu, comme nous l'analyserons plus loin.

Deux facteurs variables selon les branches interviennent dans le mode de calcul du salaire minimum des apprentis : le premier est la structure des grilles de rémunération, le second le niveau de salaire négocié. Traditionnellement, le salaire des apprentis est calculé en fonction de l'âge et/ou du temps de service, par rapport au salaire minimum payé à un ouvrier qualifié dans la branche concernée. C'est le cas dans l'imprimerie et le bâtiment : les pourcentages varient entre 43 % et 56 % en début de formation et entre 80 % et 95 % en fin de cursus.

Tableau 23. — Structure des salaires par branches

(En livres sterling)

Salaire de base négocié pour 40 heures	Biens d'équipement		Bâtiment	Coiffure	Imprimerie (Estim.)
	Mécan. gén. (1)	Service auto (2)	(3)	(4)	(5)
Ouvrier qualifié (6)	79,00 *(100 %)*	73,00 *(100 %)*	74,00 *(100 %)*	49,00 *(100 %)*	(95,00) *(100 %)*
Apprenti sous contrat					
En 1re année : 16 ans	37,50 *(47 %)*	31,10 *(43 %)*	34,00 *(50 %)*	27,50 *(56 %)*	(47,50) *(50 %)*
en 3e année : 18 ans	59,25 *(75 %)*	47,50 *(65 %)*	66,60 *(90 %)*	42,00 *(86 %)*	(66,50) *(70 %)*
mode de calcul durée moyenne	Age 3-4 ans	Age 3-4 ans	Age + durée 3 ans	Durée 3 ans	Age + durée 4 ans
Ouvrier sans qualific.	56,80 *(72 %)*	51,50 *(71 %)*	63,20 *(85 %)*	42,00 *(86 %)*	
Jeune travailleur (7)					
à 16 ans	26,40 *(36 %)*	29,00 *(40 %)*	31,60 *(50 %)*	33,00 *(67 %)* (pour tous les – 20 ans	
à 18 ans	45,44 *(58 %)*	43,00 *(59 %)*	63,20 *(100 %)*		
Salaire moyen pour l'ensemble (8)	115,19 *(146 %)*	119,37 *(164 %)*	111,00 *(150 %)*		147,23 *(155 %)*

(1) Engineering Employers Federation (EEF) et la Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions, conventions d'octobre 1980.

(2) Motor Agent Association, Transport and General Workers Union (TGWU), General and Municipal Workers Union (GMWU), Electrical Electronic Telecommunication Plumbing Union (EETPU), National Union of Sheet Metal Workers (NUSMW), conventions de décembre 1980.

(3) National Joint Council for the Building Industry, conventions de juillet 1981.

(4) Hairdressing Wages Council *(Great Britain, Wages Council Act* 1979, en vigueur jusqu'au 5 janvier 1982, Office of Wage Council.

(5) British Printing Industries Federation et la National Graphical Association (NGA). L'accord ne donne que la grille des pourcentages sur laquelle est calculée la rémunération des apprentis. Les chiffres donnés sont des estimations, pour la période 1981-1982.

(6) La référence de base est le salaire minimum négocié pour un ouvrier qualifié, ayant effectué le temps d'apprentissage reconnu dans la branche. Pour ceux qui ont obtenu leur *craft certificate* avant la fin de leur apprentissage, le salaire est un peu plus élevé.

(7) Les jeunes travailleurs, en dessous de 20 ans, reçoivent un salaire en fonction de leur âge.

(8) Salaires moyens pour l'ensemble des travailleurs manuels (masculins et adultes). Pour plus de détails se reporter au tableau 24 : salaires et temps de travail moyens des ouvriers par branches industrielles (1981).

Mais ces normes ne donnent pas une vision exacte de la réalité car les rémunérations sont calculées sur la base de taux horaires minimaux qui varient selon les secteurs d'industrie (tableau 23). En réalité, les salaires des apprentis comportent des écarts importants : par exemple, le salaire d'un apprenti est plus faible dans la coiffure (27,50 livres sterling à 16 ans), car la pyramide des salaires est complètement écrasée vers le bas. En général, le salaire minimum pour un apprenti à 16 ans variait au début de 1982 entre 30 et 40 livres par semaine et dépassait les 50 livres dans l'imprimerie.

Ces écarts rendent compte des inégalités de salaires des ouvriers qualifiés entre les secteurs : le salaire minimal pour un ouvrier coiffeur (qualifié) est extrêmement faible (3). Il représente pratiquement la moitié de celui d'un ouvrier imprimeur (49 livres contre 95 livres). Entre ces deux extrêmes, le salaire minimum moyen d'un ouvrier qualifié tourne autour de 75 livres par semaine. C'est la cas des industries mécaniques et du bâtiment (tableau 23).

Cette constatation constitue un élément de réponse à certaines questions posées précédemment. En effet, des analyses déjà faites, il ressort que les jeunes trouvent plus facilement des places d'apprentissage dans la coiffure. En revanche, l'imprimerie, où la sélection du point de vue scolaire et social est beaucoup plus forte, offre un accès beaucoup plus difficile. Le niveau plus élevé des rémunérations dans le second secteur explique en partie ces différences de recrutement.

La place des apprentis dans la pyramide des salaires

Nous avons vu que la rémunération de base de l'apprenti était calculée à partir du salaire négocié pour un ouvrier qualifié. Les manoeuvres ont une rémunération de 15 à 30 % inférieure à celle des ouvriers qualifiés et celle des jeunes sans qualification peut descendre en dessous du seuil des 40 %. Dans les biens d'équipement par exemple, à 16 ans, le salaire mimimal d'un apprenti est égal à 36 % de celui d'un ouvrier qualifié adulte. En réalité, la rémunération de base des apprentis vient s'intercaler entre celle des ouvriers qualifiés et celle des autres travailleurs manuels. Dès le début, le salaire des apprentis est supérieur à celui des jeunes travailleurs du même âge, qui travaillent à plein temps et sans avoir les mêmes avantages, ne bénéficiant ni d'une formation au sein de l'entreprise ni de congés-formation rémunérés pour aller suivre des cours complémentaires à l'extérieur de l'entreprise. Dès leur troisième année, la rétribution des apprentis tend à dépasser celle d'un ouvrier spécialisé adulte.

---

(3) Pour donner un ordre d'idée, le SMIC était à cette époque de 2 900 francs/mois. En 1982, les niveaux de vie entre la France et le Royaume-Uni sont relativement devenus équivalents, surtout depuis l'entrée des Britanniques dans la Communauté européenne. La livre sterling fluctuait autour de 11,00 francs. Le salaire minimum d'un ouvrier qualifié dans la coiffure était donc approximativement de 49 livres x 11 = 539 francs par semaine soit environ 2 200 francs par mois pour une coiffeuse. Le salaire pour un ouvrier sans qualification est encore inférieur, soit environ 1 850 francs pour une shampooineuse. Si le salaire minimum pour un ouvrier qualifié dans l'imprimerie est de 95 livres/40 heures, cela donne 4 180 francs par mois, le gain moyen des ouvriers de l'imprimerie (qualifié et non qualifiés) étant de 147,23 livres sterling, soit 6 500 francs environ.

A la différence de la France, les apprentis ont une place de choix dans l'entreprise, place qui est directement liée à celle des ouvriers qualifiés, les syndicats ayant fortement lutté pour obtenir des salaires élevés. Pour donner un élément de comparaison, il faut rappeler que le salaire des apprentis français est directement lié à celui des ouvriers non qualifiés à travers le salaire minimum interprofessionnel de croissance. Un jeune touchait, en 1982, 15 % du SMIC (420 francs par mois) au début de son apprentissage qui dure 2 ans, pour gagner à la fin 45 % (1 260 francs par mois) (4). A la même époque, au Royaume-Uni, un apprenti du bâtiment, par exemple, gagnait 34 livres par semaine, soit 136 livres par mois (environ 1 500 francs) à 16 ans et 266 livres par mois à 18 ans, soit près de 3 000 francs.

Cet écart est considérable : les apprentis britanniques gagnent de deux à trois fois plus que les apprentis français. Ce fait révèle clairement la différence de statut dont bénéficie ce type de formation au Royaume-Uni. Le lecteur français comprendra mieux pourquoi le salaire des apprentis est l'objet Outre-Manche de difficiles négociations.

Toutefois, la situation de l'apprentissage est en train de vaciller avec l'instauration des nouveaux plans de formation alternée en 1983 : le *Youth training scheme*. Tout en rénovant la formation professionnelle et en essayant de l'étendre à l'ensemble des jeunes qui sortent de l'appareil scolaire à 16 ans, cette réforme a également pour caractéristique d'instaurer des salaires beaucoup plus faibles pour les futurs « stagiaires » dans les entreprises, apprentis compris : la rémunération était fixée à £25 par semaine pour la première année de formation, quelle que soit la branche. En plus de cette baisse de salaire importante pour les apprentis, le point clé de la réforme est l'introduction d'un salaire unique interprofessionnel pour une catégorie de travailleur.

En 1983, on pouvait penser que ce phénomène ne porterait pas à conséquence, puisqu'il ne s'agissait que de la première année dans l'entreprise. En 1985, il a été décidé qu'il en irait de même pour la seconde année de formation alternée. L'arrêt des négociations collectives branche par branche et la fixation d'un salaire unique (inférieur à son niveau précédent et indépendant de celui des ouvriers qualifiés) sont les signes d'une transformation des rapports de force, d'une remise en cause du mode de formation des ouvriers qualifiés et, par-là même, de leur statut.

Le statut des jeunes en formation : apprentis ou stagiaires ?

Aucune loi n'oblige un employeur à signer un contrat l'engageant vis-à-vis d'un jeune qu'il veut former. Dans la population étudiée, tous les jeunes n'ont pas le même statut. Alors que la signature d'un contrat était dans le passé une pratique très développée, cela n'est plus le cas : d'après notre enquête en 1982, seulement 57 % des jeunes en formation alternée ont signé un contrat. Les

(4) En 1893, la rémunération des apprentis français est passée respectivement à 17 % et 47 %.

autres sont des apprentis ou des *trainees* sans contrat (28 %), des travailleurs avec congé-formation (5 %) ou sans congé-formation (3 %), des chômeurs (3 %) ou des élèves à plein temps (4 %).

D'importantes différences existent entre les branches. A quelques exceptions près, la signature d'un contrat est encore générale dans l'imprimerie et les soins personnels, mais pour des raisons opposées : dans l'imprimerie, les syndicats sont très puissants et protègent vigoureusement l'apprentissage et les conditions de rémunération élevées ; dans la coiffure, les salaires sont très bas et la signature d'un contrat permet aux employeurs de stabiliser dans une certaine mesure la main-d'œuvre. Dans la restauration, nos résultats confirment la quasi-disparition du contrat d'apprentissage : à peine 12 % des jeunes. Dans les biens d'équipement, ils sont plus nombreux à être dans ce cas que dans le bâtiment (66 % contre 48 %). Du point de vue des bassins d'emploi, il existe une nette différence entre le West-Yorkshire et les autres régions (48 % contre plus de 60 % dans le Surrey et le Grand Londres). Le faible pourcentage observé dans le West-Yorkshire tient à la dégradation des conditions économiques de la production dans une région particulièrement touchée par le chômage.

L'évolution de la formation professionnelle dans la restauration présente un aspect inhabituel : la majorité des jeunes qui entrent dans ce secteur ont suivi une formation initiale à plein temps. L'apprentissage en tant que tel a presque complètement disparu. Les apprentis et les stagiaires ne représentent que le quart de la population interrogée, ce qui est probablement une sur-représentation. Ces faits correspondent à l'évolution de cette branche, qui a vu se développer la production industrielle aux dépens de la production artisanale et de la qualification des ouvriers (5). Pour l'ensemble de l'industrie, sur les 29 000 jeunes en formation au niveau ouvrier qualifié, 59 % suivent un enseignement à plein temps et 41 % à temps partiel, à raison d'une journée par semaine. Parmi ces derniers, la plupart ont le statut de travailleur bénéficiant d'un congé-formation accordé par l'employeur pour suivre les cours. La plupart sont envoyés par des services de collectivités, écoles, restaurants d'entreprises, hôpitaux, armée, etc. (6).

Beaucoup de jeunes en formation alternée n'ont pas de contrats. On les appelle souvent « stagiaires » *(trainees)*, mais généralement ils touchent les mêmes salaires et suivent les mêmes formations que les apprentis. Dans les conventions collectives, le terme de « *trainee* » commence à remplacer celui d'« *apprentice* », sans qu'il y ait eu, dans un premier temps, d'autres changements concrets, si ce n'est une plus grande « souplesse » dans l'utilisation des contrats. Pourtant, ce changement de terminologie n'est pas neutre. La transposition s'est faite progressivement, sans à-coups, sans éclats, le plus souvent au nom d'un certain modernisme : l'apprenti rappelle le passé, le stagiaire ouvre les portes sur l'avenir. Toutefois, le mot apprenti met l'accent sur la rémunération qui est gagnée par un jeune durant son temps de travail et de formation dans l'entreprise. Le terme de stagiaire insiste sur la formation qui lui est donnée plutôt que sur son travail. Pourtant, dans l'un et l'autre cas, les réalités sont les

(5) Cf. Y. Gabriel, *Pressure cooking, Work Attitudes and Work Relations in the Catering Industry*, Food Policy Unit, Manchester Polytechnic, Manchester, 1984.

(6) Estimations faites par W.V. Hawes pour l'année 1977-1978, rapport in *Coombe Lodge*, n° 5, 1980.

mêmes, tant du point de vue de la formation que par rapport au travail. Notre hypothèse est qu'une des fonctions de ce glissement de sens a été de préparer le terrain pour de futurs assouplissements et des transformations matérielles très concrètes dont la rémunération des jeunes en formation est l'une des expressions (voir *infra*, deuxième partie, chapitre 6).

Les liens essentiels entre la formation et la qualification

Traditionnellement, le statut de l'apprentissage était lié à la position centrale qu'occupaient les ouvriers qualifiés dans le monde ouvrier : le salaire de référence est celui de l'ouvrier qualifié (voir *supra*). Il n'est peut-être pas inutile de rappeler qu'Outre-Manche et ce, jusqu'à une date récente, la qualification représentait la raison d'être de nombreux syndicats qui se sont construits autour d'elle et de sa défense. L'ouvrier qualifié se définit en fonction du temps d'apprentissage accompli et les emplois en fonction du temps de formation pratique qui a été nécessaire à un travailleur supposé sans qualification de base.

La plupart des classifications britanniques se composent de cinq catégories avec, à une extrémité, les ouvriers qualifiés et, à l'autre, les ouvriers sans qualification reconnue *(unskilled workers)*. Entre les deux, existent le plus souvent trois catégories de travailleurs semi-qualifiés dont les profils varient d'une branche à l'autre, voire d'une entreprise à l'autre. En règle générale, l'analyse des conventions collectives montre clairement que :

— l'ouvrier qualifié est celui qui a terminé son temps d'apprentissage. Des points supplémentaires sont parfois attribués à ceux qui ont obtenu de surcroît un diplôme professionnel tel que le *craft certificate* du CGLI, mais l'examen ne détermine en aucun cas l'obtention du statut d'ouvrier qualifié ;

— l'ouvrier semi-qualifié est celui qui a reçu une formation inférieure au temps d'apprentissage normalement requis dans la branche. La dernière catégorie des semi-qualifiés regroupe ceux qui ont moins de trois mois de formation ;

— l'ouvrier sans qualification reconnue est celui qui occupe un emploi n'exigeant aucune formation pratique « spécifique ».

Dans tous les cas, le lien entre la formation et la reconnaissance de la qualification est explicite. Elle se traduit en termes de durée de formation plutôt qu'en termes de niveaux atteints. Il est clair que ce type de classification pose le problème de la relation entre la qualification du travailleur et celle qui est nécessaire pour le poste de travail. En d'autres termes, et l'inverse n'est pas possible, un ouvrier qualifié peut toujours occuper un emploi semi-qualifié, mais sa qualification ne sera pas négociable (7).

Le niveau de qualification des travailleurs et celui qui est nécessaire doivent conserver un équilibre. Une diminution des emplois qualifiés ou un surplus de

(7) Ce point est particulièrement bien illustré par l'article de D. Linhart, « Travailler dans l'electronique », in *Le travail ouvrier*, n° 209, janvier-février 1983, qui montre comment le transfert des qualifications d'une branche à une autre est difficilement négociable et se traduit en perte de salaire.

main-d'œuvre formée risquent d'entraîner la chute des salaires pour l'ensemble des travailleurs. Telle est l'analyse, implicite ou explicite, de la plupart des syndicats de métiers. Elle détermine les grandes lignes de leurs combats. Réglementer l'apprentissage et le modifier, c'est agir sur la qualification. Les syndicats britanniques ont activement lutté sur ce front en cherchant à réglementer l'accès à la qualification et en limitant, entre autres mesures, le nombre des apprentis. C'est le cas, par exemple, dans l'imprimerie où le contrôle syndical est très fort et les salaires très élevés : les syndicats ont limité le nombre des futurs ouvriers qualifiés en imposant un quota de base d'environ un apprenti pour cinq ouvriers qualifiés.

La qualification de la main-d'œuvre n'est pas un concept abstrait qui peut exister en dehors des réalités concrètes, et sa première réalité est celle du marché du travail. Pour ces raisons, les syndicats ont lutté afin d'obtenir des salaires élevés pour les apprentis ainsi que des temps d'apprentissage aussi longs que possible qui garantissent une sécurité de l'emploi, mais aussi la qualité et la rareté de la qualification. Ainsi, pendant longtemps, l'apprentissage avait une durée moyenne de 7 ans dans de nombreux métiers. Sachant que le salaire minimal des apprentis est plus élevé que celui des jeunes travailleurs sans qualification, un temps d'apprentissage long n'était pas synonyme, comme en France, d'exploitation, mais était le signe d'un rapport de force entre les syndicats et le patronat favorable aux premiers. L'apprentissage et la qualification sont intrinsèquement liés au Royaume-Uni. Modifier l'apprentissage, pour de nombreux syndicats, risque de signifier la remise en cause de la qualification et donc celle de l'ensemble de la pyramide des salaires.

Deuxième partie / Chapitre 6

Formation professionnelle, qualification et emploi : la mise en place du YTS

Le poids des syndicats

Au Royaume-Uni, la position privilégiée de l'apprentissage était due, au moins en partie, au rôle important qu'ont joué les ouvriers qualifiés dans un mouvement syndical puissant. Si l'apprentissage se transforme en évoluant vers une formation en alternance moins élitiste (1), cela correspond à des changements dans la structure de la main-d'œuvre qui modifient la place des ouvriers qualifiés dans le système de production.

Sous l'impact des nouvelles technologies et de la crise économique, les rapports sociaux sont bouleversés et entraînent des modifications dans la gestion de la main-d'œuvre ainsi que dans les modalités de reproduction de la force de travail. A un moment charnière où le pouvoir des syndicats est amoindri, la transformation de la formation professionnelle devient un instrument important de mutation du rapport salarial, car il introduit un élément de déréglement dans le processus de reconnaissance des qualifications individuelles et collectives.

Pour comprendre le sens de cette transformation, il est indispensable d'analyser l'évolution de la main-d'œuvre que la formation en alternance est censée former dans les deux principaux secteurs étudiés, les biens d'équipement et le bâtiment, pendant la décennie qui a précédé la mise en place du *Youth training scheme (YTS)*.

Réserves de main-d'œuvre et protection des qualifications

Contrairement à d'autres pays et comme on l'a vu, l'apprentissage britannique est un mode de formation utilisé par l'ensemble des couches sociales, bien que chaque groupe n'y ait pas recours de la même manière (voir deuxième partie, chapitre 2). De grandes différences existent avec la France : la sélection est plus forte, même dans le bâtiment, le salaire des apprentis est beaucoup

(1) Le *Youth training scheme (YTS)* est destiné à l'ensemble des jeunes de 16-17 ans qui sortent de l'appareil scolaire. Loin d'avoir été conçu comme une mesure conjoncturelle, il est censé proposer un mode unifié de formation en alternance qui intègre l'apprentissage et le dépasse.

plus élevé (voir deuxième partie, chapitre 5). Ces divergences rendent compte de réalités socio-économiques distinctes dans l'usage et la reproduction de la force de travail. En effet, contrairement à la France, le Royaume-Uni a depuis longtemps épuisé ses réserves traditionnelles de main-d'œuvre (2), en particulier celles de la paysannerie. Dès le début du siècle, environ 80 % de la population britannique habitaient déjà dans les zones urbaines et le taux de salariat dans la population active atteignait 90 % en 1950 (3). Pour donner un élément de comparaison, en France, à cette époque 40 % des travailleurs n'étaient pas salariés et la population urbaine représentait à peine plus de la moitié de la population totale. Faute de réserves de main-d'œuvre, au Royaume-Uni, les transferts traditionnels de l'agriculture vers le bâtiment ont été fortement réduits, ainsi que ceux d'un secteur industriel à l'autre, à l'exception des cas de restructuration. De plus, ainsi que J.-M. Grando, G. Margirier et B. Ruffieux l'ont montré (4), l'immigration n'a pas joué le rôle de réserve flexible et bon marché comme dans d'autres pays. Même le bâtiment, qui représente un secteur à forte utilisation de main-d'œuvre étrangère en France, ne l'est que faiblement au Royaume-Uni (5). Ces faits correspondent à une politique générale de l'immigration très différente (6). Malgré des périodes d'ouverture à des catégories de travailleurs sans qualification (les Antillais, notamment) (7), la tendance britannique depuis le milieu des années 1960 est au protectionnisme et à la restriction des entrées sur le territoire, en particulier vis-à-vis des ressortissants du « nouveau Commonwealth » (loi de 1961 limitant l'immigration). Ce contrôle se traduit par une balance migratoire négative tout au long de la dernière décennie (8). D'après les statistiques nationales, la plupart des étrangers autorisés à résider et à travailler sur le territoire britannique sont qualifiés, voire hautement qualifiés, ainsi que le montrent les chiffres de 1980 : plus de la moitié se situent au-dessus du niveau de technicien supérieur.

En France, la forte mobilité de la main-d'œuvre désigne le bâtiment comme un secteur relais (9), assurant des fonctions de « déversoir », de « vivier » et de « passoire » : la situation de la main-d'œuvre y est analysée comme particulièrement défavorable (10), avec de mauvaises conditions de salaires par rapport à

(2) De nombreux facteurs (précocité de l'exode rural, immigration faible et peu tournée vers l'industrie, tassement du rythme de croissance de la population) ont convergé pour empêcher le maintien d'une réserve de main-d'œuvre.

(3) Cf. E.J. Hobsbawn, *Histoire économique et sociale de la Grande-Bretagne*, Le Seuil, 1977, T2.

(4) « Rapport salarial et compétitivité des économies nationales », Université de Grenoble II, thèse de doctorat de 3e cycle, 1980. Les auteurs analysent les économies britannique, italienne et ouest-allemande depuis 1950.

(5) En 1973, on dénombrait 40 % de salariés étrangers dans le seul secteur du bâtiment français, contre seulement 6 % au Royaume-Uni.

(6) « Le profil général des travailleurs immigrés du Royaume-Uni autant que le rythme des entrées ne correspondent pas directement aux besoins de l'économie britannique. (Contrairement à ce que l'on observe dans d'autres pays européens) ces immigrés n'ont pas été cantonnés à des tâches précises délaissées par les travailleurs nationaux, mais ont été dispersés dans l'ensemble des professions », J.-M. Grando & Al., *op cit*, p.417.

(7) Ce qui n'est pas le cas des Indiens : « Il est notable de constater que le niveau de qualification — tel qu'il est établi par les statistiques nationales — est plus élevé dans la population indienne que pour l'ensemble de la population active », *op cit*, p. 417.

(8) La balance migratoire a été négative (— 65 000 en 1970, — 55 000 en 1980) au cours de la dernière décennie exception faite de l'année 1978 (+ 5 000).

(9) Cf. C. Thelot, « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965-1970 qu'entre 1959 et 1964 », in *Economie et statistiques*, n° 51, 1973.

(10) Cf. P. Clémenceau et M. Campinos-Dubernet, *Les relations formation/emploi dans le secteur du bâtiment*, Préparation du IXe Plan, 1983.

l'industrie. Au Royaume-Uni, dans la mesure où ils n'ont pas eu à faire face à l'arrivée incessante de nouveaux travailleurs prêts à accepter de mauvaises conditions de travail et de bas salaires, les ouvriers ont pu s'organiser dans ce secteur et négocier des salaires tout à fait compétitifs par rapport à ceux des autres secteurs. Sans l'instauration de cet équilibre, les entreprises du bâtiment risquaient de voir la main-d'œuvre partir vers l'industrie sans pouvoir la remplacer facilement.

Ainsi, contrairement à la France, le salaire moyen des ouvriers est même plus élevé dans le bâtiment que dans de nombreuses industries, ce qui compense des conditions de travail très spéciales et des horaires plus lourds. Par exemple, le salaire moyen dans le bâtiment est supérieur à celui pratiqué dans la mécanique générale ou l'automobile.

Toutefois, c'est dans l'imprimerie, où les syndicats sont très puissants et organisés autour de la défense de la qualification, que les salaires des ouvriers atteignent les sommets (tableau 24) : ils sont les plus élevés de toute l'économie britannique, quel que soit le secteur d'activité (primaire, secondaire, tertiaire).

Tableau 24. — Salaires des ouvriers et temps de travail moyens des ouvriers par branche (1981)

(En livres sterling)

Branches	Salaire hebdo. moyen	Temps hebdo. moyen	Taux horaire moyen	Salaire moyen pour 40 h	Salaire minimal négocié/OQ
Mécanique générale	119,51	*41 h 50*	2,88	115,19 100 %	79,00 69 %
Automobile	119,08	*39 h 54*	2,98	119,37 100 %	73,00 61 %
Bâtiment	121,55	*43 h 48*	2,78	111,00 100 %	74,00 67 %
Imprimerie	154,22	*41 h 54*	3,68	147,23 100 %	(95,00) Estim. (65 %)

Source : établi à partir des statistiques du ministère de l'Emploi, in *Employment Gazette*, janvier 1983, vol. 91, n° 1 (ensemble des travailleurs manuels, masculins et adultes).

Etant relativement peu menacés par un afflux de main-d'œuvre extérieure (paysannerie, immigration) ou par un large volant disponible de main-d'œuvre intérieure (faibles taux de chomâge antérieurs) (11), les syndicats britanniques ont eu la possibilité de développer des stratégies leur permettant de préserver

(11) Encore au début des années 1970, le taux de chômage varie de 2,6 en 1970 à 4,1 en 1975. Ce n'est qu'à partir de 1979 (5,7 %) que l'on assiste à une montée spectaculaire du nombre de chômeurs. En 1984, il atteint 13 % et 13,2 % en 1986 (source : *Annual Abstract of Statistics, 1982 et 1985* ; *The Economist*, juin 1986).

des positions acquises dans un rapport de force qui leur était favorable (12). Le mouvement de syndicalisation n'a pas cessé de s'étendre depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, pour atteindre un taux de syndicalisation élevé. Au Royaume-Uni, la moitié de la main-d'œuvre est syndiquée contre seulement un quart en France et un tiers en République fédérale d'Allemagne.

Ce taux élevé de syndicalisation Outre-Manche ne signifie pas pour autant une unité d'action. En effet, les organisations syndicales sont très nombreuses, malgré un phénomène de concentration depuis le début du siècle : elles sont encore près d'un demi-millier au début des années 1980. De puissantes organisations syndicales se sont développées avec l'intégration des travailleurs peu qualifiés. Les deux plus gros syndicats sont le Transport and General Workers (TGWU), avec plus de deux millions d'adhérents, et l'Amalgamated Union of Engineering Workers (AUEW), avec un million et demi de syndiqués. Dans le bâtiment, le syndicat le plus important est l'Union of Construction, Allied Trades and Technicians (UCATT), avec 300 000 membres environ, et, dans l'imprimerie, c'est la Society of Graphical and Allied Trades (SOGAT), avec 200 000 adhérents.

Les restructurations et les fusions, qui ont permis aux grands syndicats britanniques de se construire, leur donnent la possibilité de surmonter les oppositions du passé, mais elles ne sont pas exemptes de nouvelles luttes d'influence. Leur domaine d'intervention n'étant plus clairement délimité par le groupe professionnel ou le secteur d'activité, les empiètements donnent lieu à des discordes. Mais la plupart des organisations syndicales, les plus petites en particulier, sont implantées dans une seule branche d'activité, certaines ne regroupant que quelques catégories de travailleurs qualifiés. Les petits syndicats de métier n'ont que quelques dizaines de milliers d'adhérents, mais restent très influents, puisqu'ils peuvent à eux seuls bloquer des secteurs entiers de l'activité économique de par la position stratégique de leur membres dans la production.

L'une des caractéristiques encore dominante des rapports de production britanniques, comparés à ceux de la France, est la forte cohésion des groupes professionnels (13), ainsi que le cloisonnement par branches d'industrie des organisations patronales et syndicales. Historiquement, la profession constitue une unité de l'action syndicale. Jusqu'à une date récente, le métier, en règle générale, n'était pas divisé, comme en France, selon différents niveaux d'exécution ; les ouvriers britanniques ont fortement lutté contre la division des tâches et l'organisation scientifique du travail, en maintenant un contrôle sur le contenu de leur emploi. Beaucoup de grèves ont été l'expression de leur résistance à des changements touchant certains types de réorganisation des postes de travail.

Outre-Manche, la qualification n'est pas éclatée selon différents échelons de classification (OQ1, OQ2, OQ3, etc.). Un ouvrier qualifié doit être capable

---

(12) Voir en particulier l'étude de P. Dubois et de D. Monjardet, *La division du travail dans l'industrie*, Rapport CORDES, GST, 1979. Par une étude de cas anglais et français, cette recherche met en évidence les sureffectifs et une organisation du travail plus largement mise « au service de l'emploi ».

(13) Cf. F. Eyraud, « L'attitude des ouvriers face au contenu de leur emploi, comparaison France / Grande-Bretagne », Colloque de Dourdan, *L'emploi*, Maspero, 1980.

d'exécuter toutes les tâches relevant de sa profession : il n'y a pas de « niveaux de qualification ». Un ouvrier fait partie des ouvriers qualifiés à part entière ou n'en fait pas partie. En leur sein, ils ne reconnaissent pas de hiérarchie de qualification. Mais les lignes de démarcation entre les métiers sont très fortes. Ces principes empêchent la polyvalence tout en préservant la qualification. Ils distinguent les ouvriers qualifiés des autres catégories d'ouvriers, limitent les imbrications professionnelles qui font disparaître leur spécificité et amoindrissent leur pouvoir. Ce cloisonnement de chaque profession ne concerne pas uniquement les ouvriers qualifiés. On retrouve ce phénomène tout au long de l'histoire du mouvement ouvrier.

En résumé, les pratiques syndicales britanniques vont dans le sens d'une maîtrise de la valeur d'usage et de la valeur d'échange de la force de travail selon trois grands axes : le premier vise à contrôler l'accès à la qualification et à l'emploi par la limitation du nombre des apprentis (à travers les quota maximum, la durée des temps de formation et des salaires élevés), et par une gestion directe de l'embauche (bourses du travail, *closed shop* (14), accords coutumiers) ; le second tend à préserver le contenu des métiers et des emplois (résistance à l'introduction de changements de type organisationnel ou technologique qui leur seraient défavorables) ; le troisième tente de maintenir la solidarité en luttant contre un rapport salarial de type concurrentiel.

La restructuration de la production

Réduction du pouvoir syndical

Au Royaume-Uni, on a vu à plusieurs reprises comment un mouvement syndical en position de force pouvait conduire à des pratiques qui, depuis l'entreprise jusqu'à l'économie toute entière, ont fini par bloquer l'accélération des gains de productivité, freiner les mutations technologiques et entraîner un affaiblissement de la compétitivité sur la scène internationale (15). Il n'est donc pas étonnant de constater que la réduction du pouvoir syndical est au centre des préoccupations du gouvernement conservateur mis en place depuis 1979 (16), comme en témoignent les déclarations de ses représentants, mais aussi les dispositions et les projets de loi visant à limiter la puissance des syndicats, notamment le droit de grève (17).

---

(14) Système de monopole syndical à l'intérieur d'une entreprise (cf. encadré : « Le syndicalisme britannique »).

(15) Cf. Y. Barou, « L'économie britannique : difficultés et renouveau », *op cit* ; J.-M. Grando, G. Margirier, B. Ruffieux, *op cit.*

(16) Mme. Thatcher en a fait l'un des thèmes principaux de sa campagne électorale ; cf. « Le Thatcherisme, doctrine et action », *Notes et Etudes documentaires*, n° 4 765, sous la direction de J. Leruez, La Documentation française, Paris, 1984.

(17) Cf. « La crise du mouvement syndical en Grande-Bretagne », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 529, La Documentation française, Paris, 7 février 1986.

Le syndicalisme britannique

Créés très tôt, les syndicats britanniques ont acquis assez vite une puissance importante ; leur développement a été relativement régulier, si l'on excepte évidemment l'entre-deux guerres, qui a vu, après l'échec de la grève générale de 1926, un recul important du mouvement ouvrier. Près de 12 millions de travailleurs sont aujourd'hui syndiqués, ce qui représente la moitié de la main-d'oeuvre salariée. Outre leur force, ces syndicats ont de spécifique leur mode d'organisation. Ils gardent, en effet, dans leur structure, les caractéristiques de processus de création ; syndicats de métiers, syndicats d'industrie et syndicats généraux se sont concurrencés puis entremêlés pour aboutir à une structure syndicale complexe qui, pour sauvegarder les acquis, a eu tendance à devenir plus rigide.

La seconde caractéristique importante du syndicalisme britannique est plus récente : il s'agit, depuis la guerre, de la multiplication des délégués d'ateliers. Porte-parole permanent, le délégué d'atelier sert de trait d'union entre la base syndicale et l'organisation nationale et consacre un temps important en négociations avec les contremaîtres et la direction de l'entreprise pour l'application d'accords antérieurs ou le règlement de conflits particuliers à l'atelier. Ces 100 000 délégués, éventuellement permanents, restent toujours en contact étroit avec ceux qui les mandatent et jouent de ce fait un rôle important dans le déclenchement et le déroulement des conflits.

Ce sont ces spécificités structurelles du syndicalisme britannique qui, pour beaucoup de commentateurs, expliquent le maintien de pratiques restrictives; c'est-à-dire de pratiques qui perturbent le bon fonctionnement du marché : dans cette optique, les syndicats empêchent certains travailleurs d'être embauchés à des taux de salaire qu'en leur absence ils accepteraient, ils instituent des frontières artificielles entre les métiers, imposent le maintien de travailleurs en surnombre, freinant ainsi l'introduction de nouvelles méthodes qui supprimeraient certains privilèges ; ils empêchent les femmes d'accepter certains postes, refusent les heures supplémentaires ou le travail posté... En bref, les syndicats seraient les premiers à contribuer à l'inefficacité de l'industrie.

Les syndicats prétendent, au contraire, remplir une fonction régulatrice empêchant les travailleurs d'être en situation de trop grande faiblesse vis-à-vis de l'employeur. Pour eux, les changements techniques sont à juger par leurs conséquences sur l'emploi et sur le niveau de vie : ils ne sont pas à rejeter mais les bénéfices qui en résultent doivent être partagés. La protection des travailleurs, qui est leur raison d'être, impose de fait des restrictions au marché, par exemple, l'existence d'un salaire minimum ou de garanties d'hygiène, mais ces dernières sont nécessaires socialement et n'entravent nullement le progrès technique.

Pratiques restrictives ou pratiques défensives, pour y voir plus clair, il faut analyser plus en détail le sens de quelques actions syndicales.

- *Les frontières entre métiers*

Il s'agit de la revendication d'un syndicat qui considère que certains travaux doivent être réalisés uniquement par ses membres, sans

tenir compte du fait que d'autres travailleurs pourraient aussi bien effectuer ces tâches et qu'inversement ses membres ne peuvent être utilisés pour d'autres postes de travail.

• *Les restrictions à l'embauche*

Certains syndicats bénéficiaient d'un tel monopole *(closed shop)* ; on peut estimer à 750 000 le nombre des travailleurs qui ont été embauchés ainsi, par l'intermédiaire d'un syndicat ; les catégories concernées ont été essentiellement les dockers, les gens de mer et les imprimeurs. Cela permettait au syndicat de résoudre plus facilement certains problèmes d'organisation et de limiter l'arrivée d'apprentis ou d'ouvriers peu qualifiés pour, en fin de compte, mieux défendre les ouvriers qualifiés. Là encore, cette pratique est progressivement abandonnée.

Une conséquence de cette pratique et de l'état d'esprit qui l'accompagnait est cependant à signaler : la plupart des syndicats, orientés vers la défense d'un métier ou d'une catégorie de travailleurs, étaient extrêmement réticents à l'égard de l'embauche de travailleurs étrangers, qui, peu qualifiés et déracinés, auraient accepté de travailler à des conditions plus désavantageuses. Cette mentalité syndicale ne faisait d'ailleurs que participer à une attitude plus générale, qui se traduisait par exemple par l'existence de barrières administratives à l'entrée sur le territoire ou par la discrimination pratiquée par les employeurs. Le nombre de travailleurs immigrés fut ainsi très nettement inférieur à celui des autres pays (en 1974, 775 000, contre 1 900 000 en France, 2 360 000 en République fédérale d'Allemagne) ; de plus, l'entrée dans les métiers de l'industrie étant difficile pour les étrangers, ceux-ci se tournèrent massivement vers les services. De toute façon, la nature de l'immigration était très différente de celle des autres pays européens ; citoyens du Commonwealth (1), les immigrés ont été relativement mieux protégés et ne pouvait donc constituer le réservoir de main-d'oeuvre peu qualifiée qui, en France ou en République fédérale d'Allemagne, a facilité les mutations du procès de travail.

(1) Cf. « L'immigration en Grande-Bretagne des citoyens de couleur du Commonwealth », *Notes et Etudes documentaires*, n° 3 616, La Documentation française, Paris, 1969 (NDLR).

Source : extrait de Y. Barou, « L'économie britannique : difficultés et renouveau », *Notes et Etudes documentaires*, n°s 4490-4491, La Documentation française, Paris, 1978.

Accroissement du chômage

Au-delà même des discours et des mesures législatives, les syndicats sont menacés de plein front, d'une façon encore plus grave, depuis 1979. En effet, en moins de deux ans, le nombre des chômeurs a doublé, passant de 1 200 000 en 1979 à 2 600 000 à la fin de 1981, pour franchir la barre des trois millions de chômeurs au début de 1982. Face à ce phénomène, les syndicats luttent comme ils peuvent. Leurs effectifs ont diminué de deux millions en 5 ans, de 13 300 000 membres en 1979, ils sont passés à 11 300 000 en 1983. Cette chute importante

se produit alors qu'ils n'avaient cessé de s'accroître au cours de la décennie précédente. De même, le nombre de syndicats s'est considérablement réduit, passant de 500 000 en 1975 à 400 000 en 1983 (18).

Historiquement divisés, ils ont du mal à faire front collectivement. Le Trades Union Congress (TUC) a un faible pouvoir de négociation et le Labour Party se débat dans de profonds conflits internes. Le syndicalisme traditionnel, organisé autour de la qualification et de la défense des avantages acquis est en train de vaciller. La transformation du rapport salarial au Royaume-Uni n'est pas seulement la conséquence du chômage. Cette crise s'accompagne d'un changement structurel dans l'organisation de la main-d'œuvre.

Accroissement de la division du travail

La progression des taux d'encadrement est un des indicateurs de l'accroissement de la division du travail et de la « rationalisation » de la production en vue d'une recherche de gains de productivité. Dans le bâtiment, ces taux sont passés de 22 % à 26 % au cours de la dernière décennie et de 30 % à 35 % dans les biens d'équipement, où la division du travail est plus avancée : l'organisation scientifique du travail dans ce secteur a entraîné très tôt le développement du personnel d'encadrement et la division des tâches pour le personnel d'exécution.

Diminution et précarisation des emplois

Une très forte diminution des emplois s'est produite dans les biens d'équipement : un demi-million de postes ont disparu en dix ans. Loin de s'infléchir, la tendance s'est au contraire considérablement accélérée au début des années 1980 : en septembre 1983, on ne compte plus que 2 453 000 travailleurs dans la branche, alors qu'ils étaient encore 3 121 000 en 1980. Cela représente une suppression de près de 700 000 emplois en moins de trois années, soit une baisse de plus de 20 % des effectifs. Cette baisse est supérieure à celle observée au cours des dix années précédentes (19).

Dans le bâtiment, la diminution des emplois s'est aussi vertigineusement accélérée entre 1980 et 1983 : près de 300 000 emplois ont disparu en quatre ans, soit une diminution de près du quart des effectifs salariés. Cette disparition s'est accompagnée d'un développement du « travail indépendant », avec une augmentation de 25 % en dix ans des *self employed* (20). Leur taux au sein de la population active est passé de 16, 6 % à 22, 1 % dans le bâtiment : près d'un travailleur sur quatre est « indépendant » *(self employed)*, c'est-à-dire dans une situation de travail précaire.

(18) Cf. *Employment Gazette*, janvier 1985.

(19) Cf. B. Appay, « Evolution de la structure des emplois dans les biens d'équipement et le bâtiment », 1984, *op cit*, pp. 328 et 329.

(20) Les *self employed* sont des « travailleurs indépendants » : ils sont payés à la tâche ou à l'heure pour leur travail (*labour only*) sans aucune garantie d'emploi.

Restructuration industrielle

La structure du tissu industriel dans le secteur des biens d'équipement diffère sensiblement de celle du bâtiment et la concentration de la main-d'œuvre y est beaucoup plus forte.

• Au début des années 1970, les entreprises de plus de 1 000 salariés employaient 48 % du personnel du secteur des biens d'équipement, alors qu'à la même époque, les grandes entreprises du bâtiment (de plus de 600 salariés) n'employaient que 27 % de la force de travail. Cette différence de concentration de la main-d'œuvre est directement liée à l'organisation du travail dans les deux secteurs et aux caractéristiques de leur production. Les biens d'équipement constituent des industries de série qui sont organisées selon les règles de la division maximale des tâches. Or, le secteur du bâtiment n'a pas permis la même « rationalisation » ni le même type de concentration de la main-d'œuvre dans de vastes unités de fabrication permettant une production à grande échelle (21). Si l'on observe l'évolution de la concentration de la main-d'œuvre, on constate que l'écart structurel entre les deux secteurs s'est amoindri et qu'il y a eu une forte baisse de l'emploi dans les grandes entreprises : en 1979-1980, il y a 38 % d'employés dans les grandes entreprises de biens d'équipement et 21 % dans celles du bâtiment.

• Dans le processus d'éparpillement de la main-d'œuvre, cette diminution du personnel salarié dans les grandes entreprises s'est trouvée relativement équilibrée par un accroissement du personnel salarié des petites entreprises. En 1968, elles n'employaient que 14 % de la main-d'œuvre dans le secteur des biens d'équipement ; une dizaine d'années plus tard, en 1979, elles employaient près du quart de la main-d'œuvre de ce secteur. La part des entreprises moyennes a également augmenté, mais dans une moindre mesure. Ces changements vont de pair avec une mutation importante des techniques de gestion de la main-d'œuvre et une transformation de l'organisation de la production en petites unités. Le développement de la micro-électronique et de la robotique offre de nouvelles possibilités d'utilisation d'unités de production aux effectifs considérablement réduits (22).

Les grandes unités de fabrication, si elles ont permis la production de masse, ont également favorisé l'organisation massive des ouvriers. Cette organisation a eu comme conséquence directe un taux de partage des revenus plus favorable au salariat. Le Royaume-Uni a le taux le plus élevé : les salaires représentaient 74 % de la valeur ajoutée en 1970, contre 66 % aux Etats-Unis, 59 % en RFA et 52 % en France (23).

Le processus de déconcentration de la main-d'œuvre est lié au changement structurel du tissu industriel et à la diminution du nombre des grandes entreprises.

---

(21) Cf. M. Campinos-Dubernet, *La rationalisation du travail dans le BTP*, CEREQ, 1983.

(22) Cf. Coriat, « Ouvriers et automates », in *Usines et ouvriers*, Maspero, 1980.

(23) Cf. C. Lapierre-Donzel, « Le partage des revenus, la formation du profit : comparaison entre les cinq grandes économies », in *Statistiques et études financières*, division de la Prévision, ministère de l'Economie, n° 44, 1980.

Diminution du nombre des grandes entreprises

Ce phénomène a commencé plus tôt dans le secteur de biens d'équipement, où le nombre de grandes entreprises n'a cessé de diminuer tout au long de la décennie. Le total des entreprises de taille moyenne (de 100 à 499 employés) a commencé à diminuer à partir de 1976 après avoir augmenté au cours de la période précédente. En revanche, la place des petites entreprises dans le tissu industriel s'est étendue au cours de la décennie : le nombre des entreprises de 11 à 99 employés a augmenté de plus de 5 % et celui des entreprises encore plus petites a pratiquement doublé en dix ans.

On constate donc que dans le secteur des biens d'équipement, l'ensemble du tissu industriel est touché et que la restructuration a commencé très tôt. Seule la multiplication des petites entreprises a permis d'avoir un solde globalement positif et une augmentation du nombre total des entreprises. Dans le bâtiment, malgré une forte diminution du nombre des entreprises, la structure industrielle est restée stable entre 1974 et 1977 : 92,2 % des petits établissements ont de 1 à 24 employés, 6,2 % de 25 à 114 et 1,4 % plus de 115 salariés. En réalité, la compression a touché l'ensemble des établissements quelle que soit leur taille. Mais dès 1978, s'est progressivement instauré un changement structurel significatif : les moyennes et les grandes entreprises ont continué à diminuer, tandis que les petites unités se multipliaient. Le total des entreprises du bâtiment est passé de 83 000 en 1976 à 113 000 en 1980. La restructuration dans le bâtiment semble devoir se faire selon le mode de la sous-traitance, avec pour conséquence l'expansion des petites entreprises dont l'avantage principal est la souplesse : leur disparition n'entraîne pas de conflits sociaux de grande envergure, leur création est relativement facile dès que la demande se fait sentir. En d'autres termes, elles permettent une adaptation aux fluctuations du marché.

A la fin de la dernière décennie, le même type d'évolution s'est produit dans le bâtiment et le secteur des biens d'équipement, même si les structures de départ étaient différentes. Le rôle et la place des petites entreprises dans la production se sont accrus, cependant que le nombre des grandes unités diminuait.

Conséquences de la restructuration

Cette transformation de la structure industrielle et l'éclatement des unités de production ont pour conséquences :

— l'assouplissement des outils de production, par une meilleure adaptation des petites unités aux mutations technologiques et aux investissements différenciés de capitaux, ainsi qu'aux fluctuations des marchés. Cet assouplissement a pu se produire grâce à l'externalisation de la production et au développement de la sous-traitance ;

— la flexibilité de la force de travail qui est beaucoup plus grande dans les petites entreprises, où les travailleurs n'ont pas les moyens de s'organiser collectivement du fait de leur dispersion. Ils ne peuvent pas y négocier les mêmes avantages ni prétendre à la sécurité de l'emploi, puisque les petites

entreprises sont vouées à disparaître à la moindre difficulté et à renaître si le marché est favorable, avec d'autres salariés si nécessaire.

La prolongation de la crise, tout en accentuant la place du secteur tertiaire dans l'économie britannique, touche l'ensemble du tissu industriel et conduit à privilégier les petites unités où la flexibilité des moyens de production, du point de vue technique et financier, va de pair avec une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre. Les syndicats ne peuvent plus dès lors exercer la même pression ni préserver les positions défendues au cours de la période précédente. Au-delà de l'usage de la force de travail et de sa transformation, c'est le problème de sa reproduction qui est posé. La formation professionnelle occupe une place de premier plan dans ce domaine. Nous allons voir comment en agissant sur la qualification, sous le double aspect de la formation professionnelle et de sa reconnaissance, il s'agit de préserver à long terme une plus grande souplesse de la force de travail et de tracer les grandes lignes de sa flexibilité à venir.

Le nouveau plan de formation et la flexibilité de la main-d'œuvre

Les objectifs du nouveau plan de formation

Le nouveau plan de formation a pour but de développer :

— en ce qui concerne la main-d'œuvre dans son ensemble, une plus grande interchangeabilité des travailleurs, par une formation de base commune à tous et l'apprentissage de connaissances transférables d'un secteur à l'autre ;

— en ce qui concerne les individus, une plus grande capacité d'adaptation aux changements et aux évolutions rapides de la production, pour faciliter les reconversions inévitablement envisagées au cours de la carrière professionnelle du futur travailleur. Ce but devrait être atteint par le développement des aptitudes à gérer sa propre formation, ce qui favorise une certaine autonomie et l'acquisition des savoirs transposables dans différentes situations de travail.

Ces objectifs sont poursuivis afin de faciliter les transferts de main-d'œuvre d'une profession à l'autre, voire d'un secteur d'activité à l'autre, tertiaire compris : il n'est peut-être pas inutile de rappeler que les services utilisent une forte proportion de travailleurs manuels, avec ou sans qualification reconnue, et de personnels d'exécution. Cette recherche d'une souplesse à long terme de la main-d'œuvre est l'un des objectifs clairement énoncés du *Youth training scheme* : « *Create a more versatile and adaptable workforce* » (24) et sa conception s'inspire de ce projet.

(24) *The United Kingdom's new youth training scheme*, rapport de la MSC présenté par C. Thomson à la Conférence européenne, « Les plans de formation alternée en Europe » organisée par l'Institut européen pour la formation professionnelle à Paris, les 21-22 avril 1983.

Le *Youth opportunities programme (YOP)*

Depuis quelques années, toutes sortes de formations en alternance et de plans pilotes ont été testés. Ils s'apparentaient aux mesures conjoncturelles prises en France pour faciliter « l'insertion sociale et professionnelle » des jeunes chômeurs. La plupart de ces plans de formation ont été réalisés dans le cadre du *Youth opportunities programme (YOP)* ou « Programme pour la formation et l'emploi des jeunes ». Il a été mis en place en 1978 par la Manpower Services commission (voir *supra*, première partie, chapitre 5).

Organisé de façon flexible et patronné par des entreprises, des organismes publics ou des associations, il comportait deux types de cursus :

— d'une part, des formations préprofessionnelles, *work preparation*. Les plus courtes étaient des séminaires d'initiation de deux ou de trois semaines. Les autres sessions duraient environ treize semaines. La plupart du temps, elles servaient de formation préparatoire aux stages d'expérience pratique. Un premier type de formation consistait en une remise à niveau des connaissances de base nécessaires pour tout autre type de travail ou de formation (lecture, calcul) et proches des cours d'alphabétisation. Le second type de formation préprofessionnelle avait pour but d'aider les jeunes à préciser leur projet professionnel et proposait un éventail d'activités ainsi que de courtes visites sur les lieux de production. L'ensemble de ces formations initiales accueillaient près de 100 000 jeunes par an, 92 000 en 1981-1982, très exactement ;

— d'autre part, des stages d'expérience pratique en entreprise, sur des chantiers ou dans des ateliers.Ces stages étaient de plusieurs sortes. Les uns duraient entre 6 et 12 mois. Ils étaient organisés par les collectivités locales ou par des organismes d'utilité publique. Certains se déroulaient dans des ateliers de formation, *Training workshops*, souvent aménagés pour l'occasion ; les jeunes y étaient occupés à des activités diverses, allant de la menuiserie à la culture maraîchère en passant par la confection ou la peinture en bâtiment. D'autres stages se déroulaient dans le cadre de projets utiles à la collectivité *Community projects*, pour la rénovation, par exemple d'une maison de retraite, d'un centre de handicapés, d'un musée, etc. Ces stages ont concerné 90 000 jeunes en 1981-1982 dont 16 000 dans les ateliers de formation. Mais la plus grande partie des stages d'expérience pratique se sont déroulés dans les entreprises : 360 000 jeunes y ont participé en 1981-1982. Ce type de stage ne durait que 6 mois. Ce sont les *Work experience on employers' premises (WEEP)*.

Bien qu'instauré en 1978 par le gouvernement travailliste, le *Youth opportunities programme* a bientôt fait l'unanimité contre lui. Les principaux reproches qui lui ont été adressés concernaient essentiellement les stages pratiques en entreprise qui n'étaient pas suffisamment contrôlés. D'après le bilan qu'en ont fait C. Allum et J. Quigley (25), il a principalement été reproché à ces stages de proposer du travail sans réelle formation, d'être utilisés essentiellement dans des petites entreprises où les employés ne sont pas syndiqués et où les stagiaires sont exploités, de venir se substituer à un certain nombre d'emplois qui auraient pu être créés et normalement occupés par des adultes. Le nombre élevé d'accidents du travail parmi les stagiaires fut également souvent dénoncé.

(25) « Bricks in the wall », in *Capital and Class*, n° 21, 1983.

Le *Youth training scheme (YTS)*

Durant cette période de transition où les mesures conjoncturelles se sont multipliées au fur et à mesure que le nombre des jeunes chômeurs augmentait, d'autres plans pilotes aux dimensions plus restreintes ont également été mis en place (26). Mais c'est en 1983 qu'un tournant important a été pris. Des crédits énormes (27) ont été débloqués pour permettre de gérer le nouveau *Youth training scheme*, qui reçut pour mission d'intégrer les plans de formation précédents relativement récents et l'apprentissage pour en faire un dispositif unifié (28). Le YTS a pour ambition de proposer à l'ensemble des jeunes sortant de l'appareil scolaire à 16 ans une année de formation professionnelle de base sur le mode de l'alternance entre le collège et l'entreprise, la formation « hors production » devant durer treize semaines. Certes, il est possible de penser qu'une des fonctions du YTS est de supprimer des statistiques plusieurs centaines de milliers de chômeurs, ce qui n'est pas négligeable, mais le *Youth opportunities programme* le faisait aussi.

A notre sens, loin d'être une mesure conjoncturelle, c'est une restructuration à long terme de l'appareil de formation qui constitue l'enjeu d'un tel plan. En effet, le YTS n'est pas le résultat d'une simple décision gouvernementale, mais d'un long travail de préparation d'une ampleur tout à fait considérable, auquel ont participé pendant plusieurs années l'ensemble des acteurs sociaux concernés : syndicats, organisations patronales, instances éducatives, ministères, services de recherche, collèges, entreprises, etc. Au cours de cette préparation, l'unanimité semble avoir été atteinte sur un point au moins : en ce qui concerne la formation professionnelle, le Royaume-Uni n'est pas compétitif, surtout par rapport à d'autres pays européens, la République fédérale d'Allemagne en particulier.

Il a été reconnu par l'ensemble des partenaires que le système de formation initiale britannique avait besoin d'être rénové. Le système traditionnel, accusé d'être trop sélectif et de se trouver durement touché par la réduction du nombre de places d'apprentissage au cours de la crise économique, a été déclaré inapte à faire face, sans de profondes modifications, aux besoins de l'économie de demain où s'accentue la compétition internationale.

Trop lié à l'emploi et à ses fluctuations, l'apprentissage fut peu défendu. Des solutions devaient être recherchées pour trouver des places de formation en nombre suffisant. Face à cette nécessité de changement, que même les syndicats traditionnels n'ont pas niée, une consultation finale eut lieu sous le titre de *New training initiative* (voir *supra*, première partie, chapitre 5). De cette consultation est issu le *Youth training scheme (YTS)*. Ce nouveau système de formation s'appuie sur des programmes élaborés à partir du décloisonnement des métiers et de la promotion de savoirs transférables d'un secteur à l'autre, en plus de l'introduction systématique de modules d'initiation aux nouvelles technologies, l'informatique en particulier.

---

(26) Par exemple, l'UVP *(Unified vocational preparation*, conçu sur la base d'une formation alternée : 6 000 stagiaires en 1982-1982).

(27) Plus d'un milliard de livres sterling par an.

(28) Cf. le Youth Task Group report, MSC, 1982.

Statut des jeunes et rémunérations

Avec le YTS, le statut des jeunes en formation alternée est devenu clair et définitif : ce sont des stagiaires qui vont signer un *traineeship agreement*, c'est-à-dire un contrat de formation d'une durée très limitée (un an) et non un contrat de travail. Il n'est plus question du travail des jeunes dans les entreprises au cours de leur « stage » mais de leur formation dans l'entreprise. La base des négociations pour la rémunération de ces jeunes est descendue en dessous non seulement de celle qui était allouée aux apprentis, mais aussi de celle des jeunes travailleurs sans qualification. Le Gouvernement proposait 15 livres par semaine, soit une réduction de près deux tiers du salaire minimum d'un apprenti de 16 ans. En faisant front sur ce point, les syndicats ont fini par obtenir 25 livres par semaine, ce qui, de toute façon, place le jeune apprenti au bas de l'échelle des salaires. En position de force pour négocier le salaire des apprentis, les syndicats ne l'étaient plus pour négocier celui des « stagiaires » qui, par définition, sont de passage et ne font pas partie des travailleurs.

Cette modification des structures salariales est d'autant plus importante que, pour la première fois, elle est décidée à l'échelon national et interprofessionnel. Elle instaure donc un élément commun à toutes les grilles de salaires, indépendamment du cadre habituel des négociations collectives. Certains syndicats commencent à craindre, non sans raison, qu'ultérieurement d'autres catégories de travailleurs ne soient également touchées.

Réactions et perspectives

A notre connaissance, les Britanniques, des conservateurs aux travaillistes, ont été plutôt favorables à l'introduction de ce nouveau plan de formation. Cependant, certains ont dénoncé l'apprentissage de la discipline productive qui est favorisé par le YTS (29). La Socialist society, de son côté, insiste sur le fait qu'il existe un risque d'exploitation de ces jeunes qui prennent la place d'autres salariés normalement payés (30). Ce risque ne peut être écarté puisque les nouveaux stagiaires coûtent moins cher que de jeunes travailleurs du même âge (ce qui n'était pas le cas des apprentis, voir *supra*) et puisque l'Etat subventionne largement les entreprises pour les inciter à prendre ces jeunes.

A notre point de vue, au-delà des tactiques à court terme, les changements analysés sont le signe de transformations profondes : celles qui affectent la formation professionnelle et les modalités de sa reconnaissance dans la production ; celles qui modifient un rapport salarial fondé non plus sur la reconnaissance de la qualification d'un petit nombre, spécifique à chaque métier mais, au contraire, sur la généralisation d'une qualification de base favorisant la polyvalence de la main-d'œuvre et un certain degré d'interchangeabilité.

Il est encore trop tôt pour faire le bilan de ce nouveau plan de formation et juger de sa réussite. En effet, rien ne prouve que le YTS entraînera la disparition

(29) Cf. D. Finn, « Britain's misspent youth » in *Marxism Today*, février 1984.

(30) Cf. *The Youth training scheme, a Strategy for the Labour Movement*, The Socialist society, Londres, 1983.

totale de l'apprentissage qui lui-même va peut-être se réorganiser d'une autre façon afin que soient préservées la formation et la qualification de certaines catégories de travailleurs. Néanmoins, la position de l'apprentissage est d'autant plus précaire que celle des ouvriers qualifiés le devient. Nous avons vu que la place privilégiée des apprentis dans la grille des salaires était étroitement liée à celle des ouvriers qualifiés et au rôle important de cette catégorie de travailleurs dans le système de production et dans l'organisation de la force de travail.

Or, avec la restructuration actuelle de l'économie au Royaume-Uni, le nombre des emplois qualifiés diminue et la place des ouvriers qualifiés dans la structure de la main-d'œuvre se réduit. L'examen de la situation du bâtiment fait apparaître que la proportion d'ouvriers qualifiés est passée de 53 % à 51 % dans ce secteur entre 1976 et 1980 et le phénomène est encore plus accentué dans les biens d'équipement, où les ouvriers qualifiés ne représentent plus que 23 % de la force de travail en 1980, contre 28 % auparavant (31). L'une des conséquences de la diminution des emplois qualifiés est d'augmenter, même d'une façon temporaire, le nombre d'ouvriers qualifiés disponibles sur le marché. Etant donné les lois qui régissent la reconnaissance de la qualification Outre-Manche, ce simple fait remet en cause un équilibre antérieur ainsi que des pratiques traditionnelles de protection de la qualification fondées sur la stabilité et le maintien d'une certaine rareté des ouvriers qualifiés sur le marché du travail. Le surplus créé est en train d'être structuré à long terme par l'extension de l'éducation et de la formation professionnelle à de nouvelles catégories de travailleurs qui n'y avaient pas accès auparavant dans la recherche d'une plus grande polyvalence de la main-d'œuvre formée.

Il est vrai que si les syndicats arrivent à dépasser leurs divisions traditionnelles par branche d'industrie et à déborder du cadre habituel des négociations collectives, ils peuvent réussir à surmonter une situation particulièrement difficile dans laquelle l'organisation traditionnelle de la qualification est remise en cause. L'une des solutions pourrait être la négociation d'un salaire minimum interprofessionnel qui rémunèrerait la qualification générale de la main-d'œuvre, puisque c'est ce type de qualification, beaucoup plus difficilement négociable branche par branche, qui est en train de s'étendre. Plus la flexibilité de la main-d'œuvre va s'accroître à travers sa polyvalence, plus les transferts de main-d'œuvre seront développés entre les métiers, voire entre les branches et les secteurs, plus il sera difficile de négocier sa qualification au sein d'une branche particulière. En effet, la qualification générale n'est pas négociable branche par branche. Elle ne l'est que pour l'ensemble des secteurs. Il semble donc qu'une démarche de ce type permettrait d'éviter que l'évolution des conditions matérielles et techniques de la production, ainsi que l'instauration des nouveaux modes de gestion de la force de travail ne conduisent la plupart des travailleurs à perdre certains de leurs acquis et ne favorisent des pratiques sauvages où les accords de branche peuvent être facilement détournés.

---

(31) D'après les données sur la composition de la main-d'œuvre produites par le Construction Industry Training Board (CITB) et le Engineering Industry Training Board (EITB).

Conclusion

La formation professionnelle des ouvriers qualifiés au Royaume-uni, notre analyse l'a montré, est remarquable dans la mesure où elle bénéficie d'un statut valorisé par le bon niveau scolaire des apprentis, quelle que soit l'origine sociale, et de salaires élevés. Ce statut, qui est le résultat d'une sélection quantitative assez forte (accès restreint à la profession, qualification spécifique...), a été rendu possible par le rôle actif des ouvriers qualifiés dans le mouvement ouvrier.

Cependant, à ce système traditionnel, jugé inadapté aux nouvelles conditions économiques (de concurrence et de chômage), a été superposé un nouveau plan de formation qui a pour but d'élargir la formation au plus grand nombre et d'obtenir, par une qualification générale, une main-d'œuvre polyvalente et flexible. Cette transformation a nécessité, en amont, un accroissement de l'intervention et du financement étatiques qui s'est traduit par la création de la Manpower Services commission et, en aval, a provoqué, en liaison avec les restructurations économiques, une remise en cause de certaines positions de force des syndicats. Ainsi, dans cette étude, ont été mis en évidence les mécanismes d'une nouvelle cohérence établie entre politique nationale de l'emploi, diminution du pouvoir syndical et tentatives de résolution à moyen et à long terme des problèmes liés à la crise.

Mais il semble que l'on assiste, aussi, en Europe, à un renouvellement de la conception de la formation professionnelle. Par les actions mises en place en faveur des jeunes de 16 à 18 ans, non seulement au Royaume-Uni mais aussi en France et dans d'autres pays européens, la formation professionnelle acquiert une fonction de régulation sociale de plus en plus marquée. En outre, par la priorité donnée à la flexibilité mais aussi par l'introduction de l'étude de nouveaux outils (nouvelles technologies) et la recherche de savoirs transférables, la formation (professionnelle et technique) n'est plus seulement liée à l'emploi existant ou à créer mais devient un facteur de changement et un instrument d'organisation de la main-d'œuvre de demain.

Liste des tableaux et des figures

• **Tableaux** Pages

1 — Le système éducatif du Royaume-Uni en chiffres (1982-1983) 28

2 — Répartition des diplômes à la sortie de l'enseignement secondaire au Royaume-Uni (1970-1983) 32

3 — L'évolution de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni (1970-1983) 44

4 — L'évolution des effectifs dans les collèges du Royaume-Uni par mode de fréquentation (1970-1983) 46

5 — Répartition des formations à temps partiel dans les collèges du Royaume-Uni (1970-1983) 47

6 — Les filières de qualification dans les collèges d'Angleterre et du Pays de Galles (1980) 50

7 — Les diplômes d'enseignement professionnel en Angleterre et au Pays de Galles (1972-1981) 52

8 — Evolution des formations dans les collèges d'Angleterre et du Pays de Galles (1970-1982) 53

9 — Population active masculine par groupes socio-économiques (1981) 78

10 — Origine sociale des apprentis selon la catégorie socio-professionnelle du père 80

11 — Population active féminine par groupes socio-économiques (1981) 81

12 — Origine sociale des apprentis selon la catégories socio-professionnelle de la mère 82

13 — Les diplômes scolaires des apprentis, par branche et par région .. 85

14 — Origine sociale et niveau scolaire des apprentis par branche et par région en 1982 86

15 — Travail juvénile en fonction de l'origine sociale et du niveau scolaire 93

16 — L'intégration professionnelle en fonction de l'origine sociale 95

17 — L'intégration professionnelle en fonction du niveau scolaire 96

18 — L'intégration professionnelle selon la taille de l'entreprise 97

19 — La sélection dans les entreprises en fonction de l'origine sociale .. 97

20 — La sélection dans les entreprises en fonction des diplômes scolaires 98

21 — Comparaison des niveaux d'ambition au début et au cours de l'apprentissage 101

22 — La répartition des apprentis selon la taille des entreprises 109

23 — Structure des salaires par branche 112

24 — Salaires et temps de travail moyens des ouvriers par branche (1981) 121

• **Figures**

1 — Le système éducatif britannique 26

2 — Evolution des établissements secondaires entre 1975 et 1984 31

3 — Evolution des effectifs en formation alternée *(released)* en Angleterre et au Pays de Galles (1970-1982) 64

4 — Flux de sortie de l'appareil scolaire et orientations en 1978 83

APPAY Béatrice

— Education et qualification ouvrière au Royaume-Uni

Paris : La Documentation française, 1986. — 136 p. : tabl. ; ill. ; 24 cm.
Notes et Etudes documentaires, n° 4825.

Introduction.

Dans la première partie de l'étude, l'auteur s'attache à fixer les repères historiques et les traits dominants du système éducatif britannique avant de décrire la formation post-scolaire, son contrôle et son financement et la formation professionnelle.

La deuxième partie est consacrée à la formation professionnelle des ouvriers qualifiés : données de base, apprentissage et société, intégration professionnelle, formation en alternance des ouvriers qualifiés, accords de branche et formation, mise en place du *Youth training scheme.*

Conclusion. Liste des tableaux et des figures.