



HAL
open science

L'insertion professionnelle des apprentis en Bourgogne

Alain Mingat, Marie-Thérèse Rapiiau

► **To cite this version:**

Alain Mingat, Marie-Thérèse Rapiiau. L'insertion professionnelle des apprentis en Bourgogne. IREDU, 34, 104 p., 1981, Les Cahiers de l'IREDU, 2-85634-038-5. halshs-02046385

HAL Id: halshs-02046385

<https://shs.hal.science/halshs-02046385v1>

Submitted on 22 Feb 2019

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.



**institut de
recherche sur
l'économie de
l'éducation**

centre national de la
recherche scientifique

alain mingat

marie-thérèse rapiou

**L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES
APPRENTIS EN BOURGOGNE**

UNIVERSITÉ DE DIJON - FACULTÉ DE SCIENCE ÉCONOMIQUE ET DE GESTION

IREDU CNRS - FACULTÉ DES SCIENCES MIRANDE

B.P. 138 - 21004 DIJON CÉDEX - Tél. (80) 65 44 56

L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES APPRENTIS EN BOURGOGNE

Alain MINGAT
Marie-Thérèse RAPIAU

N° ISBN - 2-85634-038-5

SOMMAIRE

	Pages
Avant-Propos	
Table des sigles et abréviations	
Introduction.....	1
CHAPITRE I : LES INSTITUTIONS ET L'ENQUETE.....	7
I - Evolution historique.....	8
II - L'analyse du contexte scolaire.....	16
III - Le cadre institutionnel de l'apprentissage.....	19
IV - Présentation de l'enquête.....	22
CHAPITRE II : L'ACCES A L'APPRENTISSAGE.....	30
I - Les caractéristiques démographiques de la population étudiée.....	31
II - Les caractéristiques scolaires de la population étudiée..	39
III - Essai de typologie des spécialités par rapport à l'accès	42
CHAPITRE III : LA VIE EN APPRENTISSAGE, L'EXAMEN.....	44
I - L'apprentissage : une formation alternée.....	45
II - Une des finalités de l'enseignement en apprentissage : le CAP.....	47
III - Essai de typologie.....	56

CHAPITRE IV : L'EMPLOI A LA SORTIE DE L'APPRENTISSAGE.....	58
I - L'insertion professionnelle trois mois après le CAP.....	62
1) Analyse générale.....	62
2) Les facteurs d'insertion.....	64
3) Les caractéristiques des emplois occupés à l'insertion.	68
4) Résultats des modèles d'insertion.....	73
5) Simulation de probabilité d'emploi.....	82
II - Analyse statique comparée de la pénétration sur le marché du travail.....	86
1) Limites de l'analyse statique comparée des taux d'emploi.....	86
2) Analyse générale.....	87
3) Analyse des facteurs favorisant la pénétration sur le marché du travail.....	92
4) Les caractéristiques des emplois.....	94
CONCLUSION	98
Annexes.....	105
I - Le questionnaire.....	I
II - Les opinions des anciens apprentis sur leurs formations...	VII
Bibliographie	

Avant-Propos

Le travail qui est présenté dans ce rapport concerne l'analyse du devenir professionnel de deux promotions d'anciens apprentis sortis des centres de formation des apprentis de la région Bourgogne en 1976 et en 1978.

Une double lecture du texte doit pouvoir être faite :

- En premier lieu, il s'agit d'une étude ayant un objectif particulier, à savoir décrire comment chacune des deux promotions précisément définies dans le temps et dans l'espace s'insère dans le marché du travail local.

- En second lieu, il s'agit aussi d'une recherche qui se fonde sur un travail de terrain particulier mais dont l'objectif est de mettre en évidence des structures de fonctionnement du marché du travail des jeunes en fonction de leur formation antérieure, c'est-à-dire d'éclairer la relation entre la formation et l'emploi dans une dimension qui dépasse la population étudiée.

Dans la première conception, on cherche à répondre à des questions spécifiques, localisées dans le temps et dans l'espace et très dépendantes du contexte de l'enquête, alors que dans la deuxième conception, on cherche à donner des réponses ayant un degré de généralité plus grand. Pour la première conception, il sera nécessaire de renouveler l'étude pour obtenir de nouvelles réponses aux mêmes types de questions, alors que la seconde conception vise à mettre en évidence des mécanismes ayant une durée de vie opératoire beaucoup plus grande et une aide à la réflexion beaucoup plus étendue.

II

Le second objectif est bien sûr, plus ambitieux. Nous avons essayé de répondre simultanément aux deux types d'objectifs, ce qui rend les délais de réalisation d'un travail de ce type sans doute plus long mais aussi la durée de vie de ces enseignements plus longue également.

L'analyse présentée est limitée à l'apprentissage, alors qu'il aurait été souvent souhaitable de traiter simultanément une population ayant acquis un diplôme équivalent non par la voie de l'apprentissage mais par celle plus favorable d'un enseignement en lycée d'enseignement professionnel. Une recherche simultanée a celle-ci sur les anciens élèves des L.E.P. est en voie d'achèvement dans le cadre de l'IREDU ; Lorsque ces travaux seront terminés, la comparaison pourra être menée permettant de mieux faire ressortir les spécificités des deux types de formation, non seulement en ce qui concerne la période spécifique d'insertion mais dans une conception longitudinale incorporant les premières années de vie active¹.

¹ La recherche sur les élèves sortant des LEP est dirigée par Jean-Jacques PAUL, Chercheur au CNRS, qui a participé activement à la bonne réalisation de ce travail sur l'apprentissage et nous tenons à le remercier ici. La comparaison de l'insertion des anciens apprentis et des anciens élèves de LEP sera également menée par lui.

TABLE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

- Les organismes

C.E.R.E.Q. *Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications*

Créé en 1970 auprès de l'O.N.I.S.E.P. (Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions), c'est un organisme public à caractère inter-ministériel qui réalise des études dans l'ensemble des dispositifs administratifs concernés par les problèmes de formation et d'emploi.

Deux dispositifs nationaux furent mis en place :

- En 1974, le Répertoire Français des Emplois (R.F.E.) dont les résultats présentent des descriptions d'emploi, par branches d'activités ainsi que les modes d'accès aux emplois. Sa réalisation a nécessité la collaboration d'équipes universitaires (IREDU à Dijon, IREP à Grenoble, etc.) qui deviendront en 1977, les Centres Interrégionaux Associés au CEREQ (CIA).
- En 1975, l'Observatoire National des Entrées dans la Vie Active (O.N.E.V.A.). Au cours des 4 premières années, l'accent a été mis sur la saisie du devenir des jeunes sortis du système éducatif, (enquêtes d'insertion, 9 mois après la sortie), et depuis 1980, sur le cheminement professionnel de ces mêmes cohortes (enquêtes de cheminement).

Le CEREQ assure la publication des travaux réalisés dans les différents départements.

- E.R.E.T. *Echelon Régional de l'Emploi et du Travail.*
Ministère du Travail
Sa mission est de fournir les statistiques sur le chômage et l'emploi et de réaliser des études au niveau régional.
- I.N.S.E.E. *Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques*
Organisme public, collecte et exploite les statistiques nationales.
- I.R.E.D.U. *Institut de Recherche sur l'Economie de l'Education*
C'est une équipe de recherche associée au C.N.R.S. (Centre National de la Recherche Scientifique) et aussi un Centre Interrégional Associé au CEREQ pour les régions : Bourgogne, Franche-Comté et Champagne-Ardennes.
- S.E.I.S. *Service des Etudes Informatiques et Statistiques*
Ministère de l'Education
Il publie les statistiques et les études (Notes et Documents) sur les effectifs scolaires.
- U.N.E.D.I.C. *Union National pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce*
Créée en 1967, à la suite d'accords paritaires, recueille les cotisations des entreprises. Elle regroupe les ASSEDIC (Associations pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) qui paient les allocations de chômage, et publient des bilans régionaux de l'emploi et du chômage.

- Les sigles courants

B.E.P.	<i>Brevet d'Etudes Professionnelles</i>
C.A.P.	<i>Certificat d'Aptitudes Professionnelles</i>
C.C.I.	<i>Chambres de Commerce et d'Industrie</i>
C.F.A.	<i>Centre de Formation d'Apprentis</i>
C.P.A.	<i>Classe Préparatoire à l'Apprentissage</i>
C.P.P.N.	<i>Classe Pré-Professionnelle de Niveau</i>
C.S.P.	<i>Catégorie Socio-Professionnelle</i>
E.F.A.	<i>Examen de Fin d'Apprentissage délivré par la Chambre des Métiers</i>
L.E.P.	<i>Lycée d'Enseignement Professionnel</i>

- Les sigles courants

B.E.P.	<i>Brevet d'Etudes Professionnelles</i>
C.A.P.	<i>Certificat d'Aptitudes Professionnelles</i>
C.C.I.	<i>Chambres de Commerce et d'Industrie</i>
C.F.A.	<i>Centre de Formation d'Apprentis</i>
C.P.A.	<i>Classe Préparatoire à l'Apprentissage</i>
C.P.P.N.	<i>Classe Pré-Professionnelle de Niveau</i>
C.S.P.	<i>Catégorie Socio-Professionnelle</i>
E.F.A.	<i>Examen de Fin d'Apprentissage délivré par la Chambre des Métiers</i>
L.E.P.	<i>Lycée d'Enseignement Professionnel</i>

INTRODUCTION

L'apprentissage, au sens originel, est cette forme d'acquisition des connaissances et des savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une profession, par l'exercice progressif de la profession elle-même. Modalité traditionnelle de la formation dans les métiers artisanaux ou le travailleur a une autonomie importante dans un travail non standardisé, l'apprentissage a perdu une grande partie de son poids dans la formation des hommes notamment du fait du développement de la production de masse dans des usines mécanisées où le travailleur ne devient souvent qu'un complément à la machine au niveau des tâches d'exécution. Moindre demande des produits traditionnels de l'apprentissage du fait de la réduction du tissu artisanal ou de la petite industrie locale et simultanément moindre offre de situation et de maîtres d'apprentissage ont scellé le déclin de ce type de formation.

Cette évolution séculaire de déclin se poursuit jusqu'à la fin des années soixante, alors que le début des années soixante dix voit un frein à la diminution des effectifs d'apprentis puis une reprise nette avec le développement d'un mode plus institutionnalisé de formation et de l'appareil législatif qui l'accompagne. Cette période est aussi celle de la montée d'une opinion positive pour le secteur artisanal et pour la vie locale quand la crise économique fait ressortir les difficultés de la grande entreprise et que l'existence d'un tissu social local est souvent considéré comme un amortisseur efficace aux difficultés du moment.

La situation de crise se manifeste tout d'abord sur le marché de l'emploi et de façon principale sur le marché de l'emploi des jeunes. On a parfois dit, de façon très excessive, que l'origine des difficultés à l'insertion des jeunes formés venait de l'inadéquation des connaissances acquises à l'école avec celles qui étaient demandées par l'appareil productif. Des argumentations de ce genre sont à l'origine des mesures prises depuis quelques années (et confirmées récemment) concernant les aides à l'insertion des jeunes (différentes formes des pactes pour l'emploi des jeunes, stages emploi-formation...). Elles sont aussi à l'origine de la réforme en projet de l'enseignement dans les lycées d'enseignement professionnel (L.E.P. préparant au C.A.P. et au B.E.P.) avec l'introduction d'un enseignement alternant des périodes en entreprise et des périodes en lycée. Cette volonté de réaliser l'ajustement qualitatif entre la formation et l'emploi apparaît a priori particulièrement bien réalisée dans l'apprentissage puisque l'organisation de l'enseignement est confiée aux professionnels eux-mêmes (par l'intermédiaire des organismes consulaires -Chambre des métiers, Chambre de Commerce- en concertation avec l'Education Nationale) alors que les apprentis passent la majeure partie de leur temps en entreprise.

Compte tenu du développement de l'apprentissage quant à la réflexion reconnue du modèle pédagogique de ce mode d'enseignement quant à la réflexion sur l'ensemble du système de formation professionnelle, il est apparu très souhaitable de l'étudier spécifiquement, sachant qu'une recherche parallèle est actuellement menée sur la formation en L.E.P. dans des termes comparables et que si l'analyse de l'apprentissage est instructive en elle-même, elle gagnera une dimension supplémentaire lorsque la comparaison pourra être opérée entre les deux voies de formation.

Pour ce qui est donc de l'apprentissage, les principales questions que nous nous sommes posées et auxquelles nous avons tenté de donner

des éléments de réponse dans ce rapport sont les suivantes :

1. Quelles sont les caractéristiques de la population qui "fréquente" l'apprentissage ? En dépit de son caractère banal, cette question est importante pour deux raisons complémentaires. La première concerne la situation de l'apprentissage par rapport aux enseignements alternatifs, (s'agit-il d'un choix positif ou au contraire, l'apprentissage se présente-t-il comme une des dernières portes après que toutes les autres se soient une à une fermées ? - Quelle proportion de la population se trouve dans l'une et l'autre de ces deux situations ?...). La seconde raison tient à la nécessité, quand on analyse le fonctionnement d'un niveau quelconque d'enseignement (qu'il s'agisse des modalités de la réussite scolaire ou de l'insertion professionnelle), de distinguer ce qui est dû à l'enseignement lui-même (qualités pédagogiques, pertinence des connaissances acquises...) de ce qui est dû à la population particulière qui le fréquente¹.

2. Outre ce qui peut concerner l'apprentissage dans son ensemble, quelle est la "hiérarchie" entre les différentes spécialités de formation ? Est-ce l'homogénéité ou bien l'hétérogénéité qui prédomine, et dans ce second cas comment se structure-t-elle ?

3. Après l'entrée en apprentissage, comment est vécue, perçue, la situation d'alternance ? Quelles sont les opinions des "élèves" sur la formation en entreprise, sur les périodes de regroupements ? Comment perçoivent-ils leur utilité respective dans une optique professionnelle, de préparation à l'examen, ou bien plus personnelle ?

¹ Ce qui est comparable dans l'analyse de la production à la distinction entre le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée et la matière première.

4. A la sortie de l'apprentissage, comment s'opère l'insertion sur le marché du travail ? Quel est le pourcentage de chômeurs et la durée moyenne du chômage ? Y a-t-il des spécialités qui ont plus, moins, de difficultés au moment de l'insertion ? Dans l'explication des difficultés d'insertion, peut-on faire la part de ce qui relève de la discipline elle-même et des caractéristiques spécifiques des populations des diverses disciplines ? (En particulier structure par sexe). De façon générale, quelles caractéristiques (personnelles, scolaires, de l'apprentissage...) sont associées à des taux d'emploi forts, faibles, quelques mois après la sortie de l'apprentissage ? Quel est le rôle de l'examen (des parties techniques, des parties générales) dans la probabilité d'avoir un emploi ? Certains types d'entreprises d'apprentissage augmentent-elles les chances du jeune apprenti ?

5. Au-delà de la situation ponctuelle peu de temps après "l'entrée sur le marché du travail", comment évolue la situation d'emploi du jeune au cours des premières années de "travail" ? Comment s'effectue la "stabilisation" ? Y a-t-il amélioration ou dégradation de la situation ? En est-il de même pour les différentes spécialités ?

6. Concernant autant les questions 4 que 5 (précédemment) comment juger de l'adéquation formation-emploi ? Comment juger de l'aptitude des formés dans les différentes spécialités à s'insérer sur le marché du travail ? Comment s'inscrivent les spécialités d'apprentissage dans une typologie fondée d'une part sur "*l'employabilité*" (capacité d'une spécialité à avoir des taux d'emploi élevé) et d'autre part sur la "*généralité-spécificité*" de l'emploi et de la formation¹ (capacité d'une formation à l'exercice de plusieurs emplois ou d'un emploi à accepter des formés venus d'horizons divers).

Ces questions générales seront abordées dans le texte ci-après sachant que si les questions peuvent être posées de façon claire, les

¹ Note page suivante.

réponses seront souvent plus nuancées et présentées sous forme probabilité compte tenu de la complexité des processus étudiés et des fortes interactions entre facteurs.

Note¹

Si on examine l'employabilité des différentes spécialités de formation dans l'espace spécificité-généralité des formations et des emplois on peut aboutir aux situations suivantes.

I	Formation spécialisée Emploi spécialisé	Les jeunes formés ont des connaissances spécifiques peu transposables Seuls ceux qui ont reçu la formation-type peuvent l'exercer
---	--	--

Deux cas peuvent se présenter. Ou bien, on forme exactement les nombres requis par la profession et le taux d'emploi est égale à l'unité (idem si on forme un nombre inférieur au besoin-pénurie sur le marché du travail), ou bien on forme plus d'individus que nécessaires, il y a des problèmes d'emploi, car ceux qui ne trouvent pas d'emploi dans leur spécialité n'ont pas la capacité d'occuper d'autres emplois.

2	Formation ouverte Emploi spécialisé	Les jeunes formés ont des compétences transposables Seuls ceux qui ont reçu la formation-type peuvent l'exercer
---	--	--

Il s'agit d'un cas favorable. En effet, si on forme un nombre inférieur ou égal au besoin, les formés ont une employabilité forte, sachant que si le nombre de formés dépasse les besoins, les jeunes pourront alors avoir accès à d'autres emplois. (Pour lesquels ils n'ont pas été spécialement formés mais qu'ils peuvent valablement remplir).

3	Formation ouverte Emploi ouvert	Les jeunes formés ont des compétences transposables. L'emploi peut être rempli par des jeunes ayant eu des formations diverses
---	------------------------------------	---

Le cas indéterminé et la liaison formation-emploi est faible. Ceci n'implique a priori ni chômage, ni employabilité élevée. On observera des situations différentes selon le degré d'ouverture de l'emploi et de la formation et selon "l'équilibre" général du marché du travail.

4	<p>Formation spécialisée</p> <p>Emploi ouvert</p>	<p>Les jeunes formés ont des connaissances peu transportables</p> <p>L'emploi peut être tenu par des jeunes ayant eu des formations diverses</p>
---	--	--

Il s'agit bien sûr d'un cas peu favorable pour lequel on peut anticiper les difficultés d'emploi les plus grandes, notamment lorsque le marché de l'emploi est globalement excédentaire et que la compétition pour l'emploi est vive. En effet ces formés ont des compétences non transposables à d'autres métiers que celui pour lequel ils ont été formés alors qu'ils sont eux-mêmes fortement concurrencés par d'autres formés dans le métier pour lequel ils ont été préparés.

Cette typologie, un peu générale, présente des cas schématiques extrêmes sachant que la réalité s'accommoderait de plus de nuances, en particulier en supposant un continuum entre les extrêmes tant en ce qui concerne l'éducation que l'emploi. En outre, pour ce qui est de l'éducation, la concurrence ne se limite pas à un niveau particulier (ici le niveau V et même seulement l'apprentissage) mais est plus étendue. (Par exemple niveau IV et niveau VI).

CHAPITRE I LES INSTITUTIONS ET L'ENQUÊTE

Le premier chapitre a pour objectif de fournir le cadre historique, institutionnel et technique de la recherche qui a été menée. Nous présenterons quatre sections successives.

Pour cela nous ferons d'abord un rappel historique sur l'évolution de l'apprentissage en France, en insistant sur les modifications institutionnelles intervenues au cours des dix dernières années. Nous examinerons ensuite l'apprentissage tel qu'il fonctionne aujourd'hui en examinant en premier lieu sa place dans l'appareil de formations et en présentant en second lieu les principaux aspects institutionnels de son fonctionnement.

Enfin nous présenterons l'enquête qui nous a permis d'obtenir des informations précises permettant de répondre aux questions posées dans l'introduction.

I - EVOLUTION HISTORIQUE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage, le fait d'acquérir un ensemble de connaissances existe depuis toujours. Au fil des siècles, sa forme a subi des évolutions comme l'artisanat auquel il se rattache, suivant l'évolution des techniques, pour prendre enfin la forme éducative que l'on connaît actuellement¹.

Les premiers balbutiements de l'artisanat et de l'apprentissage remontent à la préhistoire. Il faudra en effet 15 à 20 millions d'années pour passer du primate, déjà capable d'utiliser de stocker et de réutiliser en guise d'outils des objets naturels, à l'homo sapiens qui produisait des chefs d'oeuvres artistiques qui font notre admiration, peintures rupestres comme celles des grottes de Lascaux en France et d'Altamira en Espagne. Pendant cette période, la transmission et le perfectionnement des acquis est une condition de la survie et du développement des espèces. Les immenses progrès réalisés s'expliquent par une interaction permanente cerveau-main-cerveau.

Pour la période suivante qui va de la préhistoire à la découverte de l'écriture, les progrès s'accélérent. Cette période (- 10 000 ans à - 2 500 ans) tant en Amérique que dans le continent africano-euro-asiatique est marquée par le tissage, la poterie, le travail du cuivre, de l'or, de l'argent. Les armes, les outils se perfectionnent, se diversifient, le vêtement et l'habitat s'améliorent, l'agriculture se développe, culture et élevage complètent les apports de la cueillette, de la pêche et de la chasse.

¹ PATRIS (André) : "L'apprentissage une forme d'éducation", Editions Berger-Levrault, 302 pages, 1977.

Les progrès s'accélérent, on a découvert l'écriture, la roue, l'imprimerie, la vapeur et l'électricité ; chacune de ces découvertes a révolutionné le monde.

Dans ce processus, on imagine la part d'un apprentissage que l'on ne saurait réduire à l'acquisition des techniques purement manuelles, gestuelles et répétitives. En effet "il n'y a pas d'activité psychologique humaine" qui échappe à l'apprentissage défini dans l'encyclopédie Universalis comme "toute modification stable des comportements ou des activités psychologiques attribuable à l'expérience du sujet".

Du Moyen Âge¹ à la Révolution, d'abord serfs puis affranchis, les artisans se groupent dès le IXe siècle en sociétés d'inspirations religieuses : les guildes et les confréries. Plus tard, ils formeront des associations à caractère professionnel, les jurandes ou les maîtrises, qui deviendront les puissantes corporations contre lesquelles Turgot sera lui-même impuissant (1776). Les corporations sont fortement hiérarchisées en apprentis, compagnons et maîtres. L'apprenti recruté au pair dès l'âge de 10 à 12 ans, est utilisé aussi comme domestique ; son maître d'apprentissage lui apprend son métier en lui faisant réaliser des travaux à l'atelier. Au terme de son apprentissage, qui peut durer 10 ans, l'apprenti, devenu compagnon après des épreuves très dures, les chefs d'oeuvres, prête serment d'observer les statuts de la corporation. Rarement, il accède à la maîtrise, privilège de la proche lignée du "maître-çaonnier".

La décadence progressive de l'apprentissage au XIXe siècle s'explique certes par le bouleversement politico-social causé par la révolution française, mais bien davantage par une autre révolution économique celle là : la révolution industrielle. En effet, à côté d'une économie encore très largement dominée par l'agriculture, l'artisanat et le petit commerce, l'industrialisation naissante prend sa place pour connaître un véritable essor avec le second empire.

¹ Agricola PERDIGUIER : "Mémoires d'un compagnon", Collection 10/18, 310 pages, 1964.

En 1848, notre pays compte déjà six millions de travailleurs dont la moitié est employée dans des manufactures de plus de 10 salariés. Les ouvriers et ouvrières aux salaires misérables sont épuisés physiquement par des conditions de travail inhumaines. Aussi, se regroupent-ils pour essayer d'obtenir des conditions de vie moins indécentes, et pour agir sur le pouvoir politique. Leur participation à la révolution de février 1848 et à la Commune de Paris en 1871 sera déterminante. Convaincus d'avoir été manipulés, ils se soulèveront deux fois, coupant pour longtemps "la classe ouvrière" des bourgeois et des paysans.

Le sort de l'apprenti d'aujourd'hui est lié à cette histoire du monde ouvrier, de même que celui du maître d'apprentissage est tributaire de l'évolution des organisations patronales. Ces organisations joueront un rôle important dans la politique toute nouvelle de formation professionnelle et d'enseignement technique comme en matière d'apprentissage. Parmi elles, il faut noter l'importance particulière des chambres de commerce et d'industrie dont une loi de 1898 codifiera les règles essentielles. A côté de ces puissantes "compagnies consulaires" qui restent des organismes purement patronaux, deux autres types "d'établissements publics" comparables naîtront plus tard : les chambres d'agriculture en 1924 et les chambres des métiers en 1925. Toutes ces chambres outre leur objectif général de défense et de développement de leur secteur d'activité, assurent une tâche de formation, en matière d'apprentissage notamment.

En 1880, une circulaire pose clairement le problème de la formation des ouvriers et employés qualifiés, résolue jusqu'au XVIIIe siècle exclusivement par la seule voie de l'apprentissage, et qui va devoir l'être de plus en plus par l'école. En effet, alors que l'enseignement technique supérieur se développe en fonction des besoins croissants (Arts et Métiers, Polytechnique 1794, Centrale 1795, etc.) l'apprentissage se dégrade constamment, les manufacturiers du XIXe ont davantage besoin de force physique que de compétence.

Désormais deux formes d'éducation professionnelle sont proposées : la formation en atelier avec des cours professionnels extérieurs ou la formation à l'école. L'école professionnelle est née, et va désormais cohabiter avec l'apprentissage. En moins de 50 ans, le nombre de textes relatifs à la formation professionnelle, à l'enseignement technique et à l'apprentissage ira en augmentant. Nous ne citerons pour mémoire que les lois caractéristiques de l'évolution au cours de cette période.

- La loi de 1919, relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial, dite loi Astier.
- La loi de finances de 1925 créant une taxe d'apprentissage.
- La loi de 1937, portant sur l'organisation de l'apprentissage dans les entreprises artisanales.
- La loi de 1949 portant statut des centres d'apprentissage publics et privés.
- La loi de 1960 sur l'enseignement et la formation professionnelle agricole.
- La loi de 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle.

On pourrait ajouter aussi la prolongation de la scolarisation obligatoire jusqu'à 16 ans.

Fruit d'une création continue depuis les temps les plus reculés et d'un processus accéléré au cours du XXe siècle, l'apprentissage, tel qu'il fonctionne à la veille de 1971, ne donne plus satisfaction.

L'exposé des motifs du projet de loi, présenté par Monsieur Oliver Guichard, Ministre de l'Education Nationale, rappelle que les dispositions relatives à l'apprentissage figurent dans une série de textes "repris de dispositions anciennes qui ne correspondent plus aux nécessités du monde moderne, surtout depuis la prolongation à 16 ans de la scolarisation obligatoire et la réforme du premier cycle de l'enseignement secondaire".

Les quatre lois du 16 juillet 1971 portent sur les réformes de l'apprentissage technique, de la formation permanente continue, de l'apprentissage et de la taxe d'apprentissage. Faire de l'apprentissage une "filière moderne de formation", tel est l'objectif de cette réforme législative. Trois moyens sont envisagés pour l'atteindre :

- L'amélioration du contrat d'apprentissage pour garantir un statut à l'apprenti ;
- L'amélioration de la formation donnée dans les CFA ;
- Un aménagement des conditions de financement de l'apprentissage.

Cette loi de 1971 n'est pas la seule touche apportée pour la rénovation de l'apprentissage ; quelques mesures méritent d'être citées.

- La loi Royer (décembre 1973), loi d'orientation du commerce et de l'artisanat conçue dans un contexte économique. Ses dispositions relatives à la formation auraient été sans objet si, préalablement, le ministre de l'éducation n'avait pas organisé les classes nouvelles : CPPN et CPA*.

- Une nouvelle relance intervient dans la réforme de l'enseignement proposé par Monsieur René Haby, Ministre de l'Education (1975). Schématiquement la formation donnée dans les collèges "repose sur un équilibre des disciplines intellectuelles, artistiques, manuelles, physiques et sportives". Le développement des aptitudes manuelles chez tous les élèves des écoles, une éducation manuelle et technique dispensée à tous les élèves des collèges, un enseignement pré-professionnel alterné pour certains d'entre eux et un enseignement professionnel prévoyant l'alternance, sont peut-être autant d'éléments susceptibles d'agir sur les flux d'apprentissage aussi bien que sur un rapprochement entre les filières de formation par voie scolaire et par la voie d'apprentissage.

* Cf. table des sigles et abréviations.

- Le 6 juin 1976 Monsieur Jacques Chirac, Premier Ministre annonce : "le Conseil des Ministres a décidé, ce matin, de relancer l'apprentissage par une série de mesures nouvelles". Trois directions essentielles sont précisées :

- . Simplifier et alléger les procédures administratives et financières ;
- . Améliorer l'appareil de formation ;
- . Développer l'apprentissage dans le cadre des professions.

Et d'abord dans le secteur artisanal, qui est le mieux à même de créer rapidement de nombreux emplois, mais aussi dans le secteur industriel.

- La loi du 12 juillet 1977 prépare à deux objectifs complémentaires : assurer le développement de l'artisanat, simplifier les procédures en vigueur dans ce secteur pour favoriser l'apprentissage.

Nous terminerons par la réflexion d'un parlementaire au cours des différents débats de réforme sur l'apprentissage à l'Assemblée Nationale : "Nous aurons réussi cette tâche dont je ne cache ni l'ampleur ni les difficultés lorsque l'apprentissage pourra rivaliser réellement avec les autres filières de formation et ne sera plus considérée tant par les parents que par les professeurs, comme la solution offerte à ceux qui n'ont pu faire autre chose".

Dans le cadre de l'analyse statistique de l'insertion professionnelle des apprentis de Bourgogne que nous nous proposons d'entreprendre, il nous a paru intéressant de signaler les évolutions historiques de l'artisanat et de l'apprentissage qui s'y rattache. Pour permettre une meilleure appréhension de notre analyse, il nous a paru aussi essentiel, pour notre région, de fixer la part de l'artisanat et son évolution mais aussi de situer l'apprentissage comme filière d'éducation par rapport aux filières techniques courtes.

- La récession de l'artisanat¹ en France et en Bourgogne dure depuis plusieurs décennies : près des 2/3 des entreprises artisanales ont disparu en 40 ans. Le même mouvement frappe les petits commerces et les petites exploitations agricoles. On constate, cependant pour l'artisanat, une diminution de la récession en France à partir de 1972, et il faut attendre 1975 pour voir un retournement de tendance en Bourgogne. Si l'on assiste à la récession dans les entreprises artisanales de l'alimentation, du travail des métaux et du textile, par contre entre 1975 et 1978 des entreprises artisanales se créent dans le secteur du bois, ameublement, du bâtiment et des services rendus aux particuliers (tous les services entretiens et réparations).

BOURGOGNE	Côte d'Or %	Nièvre	Saône & Loire	Yonne	Bourgogne %
Taux d'évolution des entreprises artisanales entre 1975 et 1978 ²	+ 5,3	+ 0,5	+ 6,5	+ 2,8	+ 4,2

- L'examen de l'évolution selon la taille des communes fait ressortir le bourg (moins de 5 000 habitants) comme structure permettant la stabilité de l'artisanat. La densité d'artisans pour 1 000 habitants est de 20 dans les bourgs alors qu'elle n'est que de 14 dans les villes moyennes et de 10 à Dijon.

Nous terminerons ce bref tableau en signalant que malgré la récession de l'artisanat, la Bourgogne continue à conserver en 1975, 28 artisans pour 1 000 actifs, alors qu'en France leur proportion est

¹ "L'artisanat : croissance ou récession", Dimensions Economiques de la Bourgogne, INSEE, n°2, 1978.

² Cf. Tableau de l'Economie Bourguignonne, 1980, Observatoire Economique de la Bourgogne, INSEE.

de 25 %..Parallèlement, le secteur du petit commerce a subi des évolutions similaires à celles du secteur artisanal. Depuis 1975, malgré la régression du petit commerce alimentaire, on assiste à la reprise du petit commerce traditionnel en confection et au développement du commerce d'agrément ou de luxe : parfumerie, photographie, horlogerie, bijouterie, brocante, etc.

Même si la reprise des entreprises artisanales et commerciales (petit commerce) se remarque depuis 1975, les apprentis ne sont plus uniquement formés par les artisans, mais aussi par les entreprises de taille plus importante. D'ailleurs, la loi de 1971 stipule : "que l'apprentissage ne doit plus être un moyen de formation professionnelle limité aux seuls secteurs de l'artisanat et du petit commerce..."¹; car dans la dernière décennie précédant la loi, les effectifs des apprentis n'ont cessé de diminuer, comme les secteurs traditionnels auxquels ils s'attachaient.

Si la loi de 1971 fixe la rénovation de l'apprentissage, il faut attendre la rentrée 75-76 pour assister à une augmentation de 9 % des effectifs nationaux. Un nouveau ralentissement s'amorce à partir de 1979, + 3,8 % d'augmentation nationale. Cette situation générale se retrouve au niveau des régions. Aussi pour situer la place de l'apprentissage, dans notre région, nous a-t-il paru préférable de comparer la part de celui-ci par rapport à l'effectif d'élèves scolarisés et de voir sa position par rapport à d'autres régions françaises.

¹ "Créer un commerce", IMPACT (revue de la Chambre de Commerce de Dijon, Novembre 1980.

II - L'ANALYSE DU CONTEXTE SCOLAIRE

Pour illustrer l'importance de l'apprentissage selon les académies, nous avons choisi quelques exemples : les trois académies du Centre Interrégional Associé au CEREQ* (Dijon-Besançon-Reims), l'Académie de Lille dont les effectifs d'apprentis sont faibles et les Académies de Nantes et Strasbourg où cette filière est très développée.

	Dijon	Besançon	Reims	Lille	Nantes	Strasbourg	France
Part de l'apprentissage par rapport à la population scolaire - Tous niveaux - 1978	1,7 %	1,4 %	1,4 %	0,8 %	2,2 %	3,1 %	1,7 %

Pour les trois académies formant le Centre Interrégional Associé au CEREQ*, la proportion des apprentis en Bourgogne par rapport à la population scolaire est similaire à celle de la France (1,7 %) alors que les Académies de Besançon et de Reims présente un taux inférieur (1,4 %). L'apprentissage occupe une place peu importante dans l'Académie de Lille (0,8 %) alors qu'à Nantes (2,2 %) et à Strasbourg (3,1 %) sa place est prépondérante. En Alsace, l'importance des effectifs en apprentissage est de nature historique et doit être mis en parallèle avec le système éducatif allemand. L'apprentissage ne doit pas être appréhendé comme une filière isolée, il doit être resitué dans le contexte de fin de scolarité obligatoire mais aussi par rapport aux filières qui permettent de poursuivre des études.

* Voir table des sigles et abréviations.

Tableau 1 : REPARTITION DE LA POPULATION SCOLAIRE
(Public + Privé) 1978

	1er degré	Ens. Spécial	1er cycle	Classes nouvelles	2e cycle court	Apprent.	2e cycle long	Cl. sup. lycéens	Total
DIJON	56,4	1,8	23,5	1,8	6,6	1,7	7,7	0,5	100
BESANCON	57,8	1,8	23,5	1,4	6,7	1,4	7,0	0,4	100
REIMS	58,5	2,6	22,5	2,2	5,8	1,4	6,5	0,5	100
LILLE	59,1	2,0	21,8	1,4	7,4	0,8	6,9	0,6	100
NANTES	58,5	1,4	23,8	1,5	5,2	2,2	6,9	0,5	100
STRASBOURG	55,1	2,3	23,0	2,7	6,1	3,1	7,0	0,7	100
FRANCE	56,8	1,8	23,5	1,5	6,0	1,7	8,0	0,7	100

L'Académie de Dijon se caractérise par rapport à la France par 26 % d'élèves en plus dans les classes nouvelles (CPA-CPPN*), 10 % de plus dans le second cycle court et un peu moins d'élèves dans le second cycle long. Par contre, l'Académie de Lille, marquée par un faible taux d'apprentissage (0,8 %), se caractérise par 23 % d'élèves en plus dans le second cycle court, par rapport à la moyenne nationale.

Quant à l'Académie de Nantes, le moindre effectif d'élèves (13 %) présent dans le second cycle court est compensé par un fort taux d'apprentissage (2,2 %).

L'Académie de Strasbourg se caractérise, quant à elle, par un fort taux d'apprentissage et un taux égal à la moyenne française pour le second cycle court, donc par une forte part de l'enseignement professionnel court.

Il convient de terminer par le cadrage de l'apprentissage par rapport aux filières complémentaires ou parallèles de l'enseignement technique court. Pour la même année scolaire 77-78, nous fournissons les effectifs, pour la Bourgogne uniquement.

* Voir table des sigles et abréviations.

Tableau 2 : EFFECTIFS DU TECHNIQUE COURT
ET DE L'APPRENTISSAGE POUR
L'ACADEMIE DE DIJON¹

Public + Privé EFFECTIFS	Côte d'Or	Nièvre	Saône & Loire	Yonne	ACADEMIE DE DIJON
Préparation au C.E.P.	66	42	154	70	332
Préparation au C.A.P. en 3 ans	5 036	2 523	6 211	2 192	15 962
Préparation au C.A.P. en 2 ans	143		249	121	513
Préparation au B.E.P.	2 301	862	2 337	1 218	6 718
TOTAL 2ème Cycle Technique court	7 546	3 427	8 951	3 601	23 525
Effectifs Apprentissage	1 711	1 170	1 505	1 243	5 629
% apprentissage par rapport au 2ème Cycle Techn. court	23 %	34 %	17 %	35 %	24 %

Dans l'Académie de Dijon, le second cycle technique court comprend 6,6 % de la population scolaire -sans compter l'apprentissage-. Les départements de la Côte d'Or et de la Saône-et-Loire comprennent à la fois des effectifs (technique court et apprentissage) plus nombreux que dans les deux autres départements. La Nièvre et l'Yonne sont deux unités géographiques qui sont moins peuplées, moins industrialisées, aux effectifs scolaires plus faibles, où l'on observe la part plus importante qu'occupe l'apprentissage par rapport à la filière technique courte.

¹ Source : "Statistiques des enseignements", Tableaux et Informations, n°4-3b, Année scolaire 1977-78, Ministère de l'Éducation.

III - LE CADRE INSTITUTIONNEL DE L'APPRENTISSAGE

L'objet de cette recherche n'est pas d'entrer dans un long descriptif du cadre juridique de l'apprentissage, nous conseillons pour cela, la lecture du livre d'André PATRIS¹. Cependant, nous tenterons de fixer les grands traits qui caractérisent cette filière éducative.

1) Les centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.)

Les textes législatifs (Réforme d'apprentissage 1971) traitent toujours des CFA avant de parler du contrat d'apprentissage. L'accent mis ainsi sur les CFA tient à la volonté du législateur d'affirmer que l'apprentissage est *une forme d'éducation* et l'apprenti un jeune travailleur *en formation*. L'alternance se caractérise par une formation reçue au CFA, établissement géré soit par la Chambre de Commerce ou la Chambre des Métiers pour les centres interprofessionnels, soit par la Fédération Départementale du Bâtiment et Travaux Publics pour les centres de formations du bâtiment et sous tutelle du Ministère de l'Education. Dans ce cadre, l'apprenti ayant signé un contrat d'apprentissage, reçoit environ 360 heures de formation d'enseignement général, technique et pratique. L'alternance se caractérise par une semaine sur quatre à l'école.

Le CFA est une structure éducative, mais aussi un lieu de rencontre des apprentis en formation, avec la possibilité, compte tenu de l'éloignement du Centre, d'être internes ou demi-pensionnaires pour un prix modique ; seuls les repas sont à la charge de l'apprenti, l'internat est gratuit. Ces périodes de regroupement incluent une vie communautaire.

Un CFA comprend en plus des installations pédagogiques, des installations sportives, des salles pour les activités culturelles (photographie, cinéma, etc.).

¹ A. PATRIS : "L'apprentissage, une forme d'éducation" ?, Berger-levrault, 302 pages, 1977.

2) Les contrats d'apprentissage

L'apprentissage met en jeu trois partenaires: le CFA, l'apprenti et l'entreprise. Ces deux derniers signent un contrat de travail de type particulier, le contrat d'apprentissage, qui est une authentique convention de formation. La loi de 1971, insiste sur le but essentiel :

"d'assurer à un jeune travailleur ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique".

La durée des contrats est fixée par la loi à deux ou trois ans selon les spécialités¹. Dans l'enquête nous avons pu saisir la durée des contrats effectués, par contre il n'a pas été possible de saisir les abandons, ne possédant que la date de signature du contrat. Pourtant, d'après un directeur de CFA, on dénombre 12 à 15 % d'abandons dans les deux mois suivant la signature du contrat. En tout état de cause, nous avons relevé que la durée des contrats effectués est rarement aussi rigide que le prévoit la législation. La date de signature coïncide fréquemment avec le début de l'année scolaire ; mais aussi à d'autres périodes, ce qui conduit le jeune à une attente avant d'entreprendre la formation théorique au CFA².

¹ Trois ans pour la spécialité "imprimeur" et "préparateur en pharmacie".

² Agé de 16 ans, le jeune peut quitter le système éducatif, et signer un contrat d'apprentissage avec un patron au cours du premier semestre civil, mais ne commence la formation théorique au CFA qu'au mois d'octobre.

3) La rémunération de l'apprenti

Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage aussi à verser un salaire à son apprenti pour le travail effectué. Le jeune travailleur a droit à une rémunération dès le début de l'apprentissage, représentant un pourcentage du SMIC.

	1er semestre	2ème semestre	3ème	4ème	5ème	6ème
Apprentissage en 2 ans	15 %	25 %	35 %	45 %		
Apprentissage en 3 ans	15 %	25 %	35 %	45 %	60 %	60 %

En général, les résultats de l'enquête laissent apparaître que les apprentis perçoivent ce qui est légal. Rares sont ceux qui perçoivent plus, ou si cela est le cas, sur le salaire de fin d'apprentissage, c'est qu'il y a eu confusion pour l'apprenti dont le contrat se terminait au cours du 4ème trimestre. Si ce dernier a obtenu le CAP en juin, l'employeur se voit dans l'obligation de le rémunérer en ouvrier professionnel, eu égard aux conventions collectives.

4) La formation en entreprise

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant souscrit un contrat d'apprentissage, une formation assurée pour un quart de temps dans le CFA et pour trois quarts dans une entreprise. Par ce contrat, l'employeur s'engage :

- A faire suivre tous les enseignements dispensés dans les CFA ;

- A assurer ou à faire assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti, en fixant une progression annuelle dans l'exécution des travaux.

IV - PRESENTATION DE L'ENQUETE

Nous présenterons tout d'abord le choix réalisé entre l'enquête postale et directe, puis le questionnaire ayant servi au recueil de l'information. Nous poursuivrons par l'exposé des méthodes d'exploitation et la présentation des résultats.

1) L'enquête

Dans le cadre de la réalisation du Répertoire Français des Emplois, menée par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (C.E.R.E.Q.), les chargés d'études (dont je faisais partie), avaient pratiqué pendant cinq années l'enquête par interviews auprès des titulaires d'emplois dans les entreprises de la région.

Nous en connaissions les avantages par le recueil très riche d'informations : richesse des descriptifs d'emplois par questions ouvertes, cohérence des renseignements des curriculum vitae ne pouvaient que nous inciter à réaliser un travail identique pour l'interrogation des apprentis. Mais la rédaction d'emplois-types à partir des enquêtes réalisées nous avait appris d'une part que l'exploitation ne peut se faire qu'en codant à l'aide de nomenclatures avec perte de riches informations contenus dans les réponses fournies, et d'autre part que la compilation de documents pour faire une synthèse ardue pour 40 cas était irréalisable pour un travail plus important. De plus, une enquête directe portant sur un grand nombre d'interrogés ne peut se faire qu'avec un budget très élevé¹.

¹ Ce fut le cas du Répertoire des Emplois réalisé par le CEREQ et aussi le cas de l'enquête "Dépenses des Ménages" commandée par le Ministère de l'Education à l'IREDU.

Aussi pour des raisons de taille d'échantillon et de coût avons-nous réalisé une enquête par voie postale. Nous avons bénéficié de l'aide technique du CEREQ*, qui dans le cadre de l'ONEVA*, terminait les enquêtes postales d'insertion par l'interrogation des apprentis en mars 1979 et s'interrogeait sur la mise au point d'un document pour saisir le cheminement des sortants CAP-BEP en mars 1980. Nous avons établi un questionnaire, permettant la comparaison des résultats de l'enquête Bourgogne et de l'enquête nationale sur l'apprentissage, sur l'insertion en mars 1979.

Dans le cadre du Centre Interrégional Associé au CEREQ*, notre mission est de donner un éclairage régional sur les problèmes d'insertion des sortants du système éducatif¹ et de répondre à la demande des instances régionales préoccupées par les problèmes d'emploi et de formation. Dans ce cadre de travail, les responsables des instances régionales souhaitaient qu'une recherche soit entreprise sur l'insertion et le cheminement professionnel des jeunes apprentis. Le financement serait assuré par la mission régionale et l'étude par l'IREDU*. Le Délégué à la formation professionnelle de la région a réuni l'Inspecteur Principal de l'enseignement technique, les directeurs des centres de formation et les chercheurs de l'IREDU, afin de recenser les problèmes posés par l'apprentissage, et de sensibiliser les directeurs des centres afin qu'ils facilitent l'opération de collecte d'adresses.

* Cf. Table des sigles et organismes. Présentation de l'ONEVA et des enquêtes d'insertion et de cheminement.

¹ Travaux réalisés à partir des données régionales ONEVA/CEREQ. "Situation en mars 1976 des élèves sortis en juin 1975 des classes terminales de DUT - BTS - CAP", Avril 1978, Marie-Thérèse RAPIAU - "L'insertion professionnelle des jeunes de niveau VI en Bourgogne-Franche-Comté-Champagne-Ardenne", Mai 1980, Marie DURU, Marie-Thérèse RAPIAU.

Pour préparer l'enquête, des séances de travail ont été menées, conjointement avec le CEREQ* et les interlocuteurs régionaux. Ces échanges nous ont permis de retenir pour l'enquête deux promotions : les sortants de 1978 en prenant le solde des interrogés par le CEREQ* dans le cadre d'ONEVA*, et les sortants de 1976, car l'obtention des adresses s'avèrait plus aisée que pour les promotions plus anciennes. 1976, marque en Bourgogne la transformation des cours professionnels en CFA pour trois d'entre eux. Cette année, permettait d'envisager le cheminement professionnel (33 mois après la formation), n'était pas marqué par le début du pacte pour l'emploi, et se situait après 1974, date de la récession économique.

2) Structure du questionnaire

Nous avons établi le questionnaire¹ en collaboration avec le CEREQ, les interlocuteurs régionaux et les chercheurs de l'IREDU, d'une part pour avoir un document nous permettant d'analyser plus en profondeur les spécificités de notre région, et d'autre part pour comparer notre exploitation régionale de la promotion 78, avec les résultats nationaux de l'enquête apprentissage du CEREQ.

Notre ambition était de saisir de façon datée, le cheminement professionnel de l'apprenti, de la sortie du Centre à la date de l'enquête. Rapidement, nous allons présenter le questionnaire qui a servi au recueil de l'information.

a) Saisie des caractéristiques des interrogés

- *L'état civil*

Le but de cette partie étant de recenser le sexe, l'âge, la nationalité, la situation militaire à la date de l'enquête, les professions du père et de la mère, ainsi que le lieu de résidence (département,

¹ Voir questionnaire annexe.

commune) au moment des études, et au moment de l'enquête, ce dans l'optique d'un cadrage de la mobilité géographique.

- *Les études effectuées*

Nous avons cherché à obtenir la dernière classe fréquentée avant la signature du contrat : soit les différentes classes de CPA, soit les différentes filières du système scolaire, enseignement général ou technique court.

- *L'apprentissage*

Avec cet ensemble de questions, nous voulions saisir les caractéristiques de l'apprentissage : date de signature du contrat, spécialité suivie, présentation et obtention au CAP, localisation géographique de l'entreprise ainsi que ses caractéristiques, activité, taille, nombre d'apprentis.

- *Poursuite de formation*

Nous cherchions à savoir si les apprentis poursuivaient leurs études, et si oui, dans quel type de formation en cours d'emploi.

- *La vie au CFA*

Ces questions ont été établies avec la collaboration des directeurs des centres de formation. Leur but est de mesurer le degré de satisfaction des formés dans les CFA, structures récentes mises en place après la loi de 1971 en remplacement des cours professionnels.

b) Saisie des activités depuis la sortie du CFA

La dernière partie du questionnaire vise à réunir les informations concernant les activités effectuées après l'apprentissage : emploi, chômage, service national, poursuite de formation, etc. Nous nous sommes demandé quelle serait la forme à adopter pour obtenir le maximum d'informations quant aux activités. Nous avons opté pour le recueil d'informations dans des cadres identiques (voir questionnaire en annexe), en retenant le principe d'un cadre par activité dans lequel d'interrogé indiquerait les dates et renseignements concernant l'emploi.

3) Exploitation - codage - corrections

a) Exploitation

Malgré les réunions d'information et de sensibilisation avec les directeurs des centres de formation, la collecte d'adresses s'est avérée très longue auprès de certains établissements. Notre échantillon, 5 000 apprentis sortis en 1976 et 1978 des établissements de Bourgogne a reçu le questionnaire en avril 1979. La réception de documents remplis de façon incomplète pour les activités, nous a contraint d'effectuer une "procédure d'amélioration des réponses". Cette procédure lourde mais nécessaire a été opérée par l'envoi de lettre personnalisée et elle s'est avérée très fructueuse, et nous l'avons renouvelée sur les réponses de la deuxième vague. (Juin 1979)

Un mois et demi après le premier envoi, nous n'avions reçu que 750 réponses. L'expédition du rappel s'est opérée début juin 1979 apportant près de 1 000 réponses supplémentaires.

Pour les deux promotions, nous possédions un peu plus de 1 700 questionnaires avec un taux de réponses de 37 % pour la promotion 1978,

et de 29 % pour la promotion 1976.

Malgré le taux de réponses assez faible, nous pouvions envisager une exploitation et la fourniture d'un travail à partir des exploitations. En effet, si l'on ne peut connaître le biais introduit par les non-réponses, la structure de notre échantillon paraissait cohérente par rapport à la population interrogée ; le taux de couverture ayant été examiné par centre de formation d'origine, par sexe et par spécialités.

b) La codification

Pendant l'exploitation, nous avons mis au point un document de codification qui servirait à l'exploitation informatique des questionnaires. Le problème majeur de cette phase a été celui d'une harmonisation de la codification des métiers exercés. En effet, pour transcrire en chiffres la profession, nous avons retenu le code CSP* pour caractériser le niveau d'emploi, et la nomenclature des spécialités de formation pour en indiquer la spécialité. Pour chaque emploi, l'interrogé devait préciser le niveau d'emploi : par exemple, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié ; ainsi que la spécialité de cet emploi : par exemple, maçonnerie, boulangerie.

4) Présentation des résultats

Nous avons procédé pour l'exploitation des données au regroupement des spécialités de formation en huit branches principales de métiers pour lesquels nous analyserons les spécificités d'accès, les résultats à l'examen et l'insertion professionnelle. Malgré ce regroupement, les résultats concernant les métiers de l'imprimerie et de préparateurs en pharmacie devront être considérés avec prudence (faiblesse des effectifs).

Le tableau présente, par spécialités, le nombre global d'interrogés, le nombre brut de questionnaires exploités et le taux de réponse.

	PROMO 1 1976			PROMO 2 1978		
	Echantillon initial	Question. exploités	Taux de réponse %	Echantillon initial	Question. exploités	Taux de réponse %
1.Métiers de l'agriculture	115	33	28,7	141	41	29,1
2.Métiers du bâtiment	918	208	22,7	855	231	27,1
3.Métiers de la mécanique	575	150	26,1	525	180	34,3
4.Métiers de l'alimentation	523	106	20,3	681	220	32,3
5.Soins personnels	202	65	26,7	230	80	34,8
6.Métiers de la vente	223	54	24,2	218	79	36,2
7.Préparateurs en pharmacie	53	20	37,7	28	16	57,1
8.Imprimerie	65	22	33,8	51	13	25,5
TOUTES SPECIALITES	2674	658	24,6	2729	860	31,5

L'apprentissage ne peut être appréhendé comme une filière isolée mais il est nécessaire de le situer dans le contexte de fin de scolarité obligatoire par rapport aux autres filières de poursuite d'études ou à l'entrée dans la vie active.

Par conséquent pour mieux comprendre l'accès à l'apprentissage parmi les jeunes âgés de 16 ans, il est aussi important de posséder les caractéristiques des autres que celles des apprentis. Les "autres" sont ceux qui abandonnent le système éducatif pour entrer dans la vie active sans formation spécifique (niveau VI)¹, ou ceux qui abandonnent en cours de formation comme les CAP 1ère et 2ème années, ou les 1ère années de BEP (niveau V bis)¹; mais aussi ceux qui poursuivent leurs études soit dans la filière technique courte (CAP-BEP) et enfin ceux qui s'engagent dans l'enseignement long général ou technique.

1

Ce n'est que dans ce cadre que nous fixons sans le développer, que nous définirons les caractéristiques spécifiques de l'apprentissage, en nous posant quelques grandes questions.

- L'apprentissage est-il un choix positif ou négatif pour les élèves qui s'engagent dans cette voie? Cette forme d'éducation n'est-elle pas la résultante de l'absence de choix pour certains?

- Dans l'orientation vers cette filière n'y a-t-il pas une hérédité professionnelle assez forte?

Le choix de cette filière qu'est l'apprentissage peut aussi trouver une explication dans la structure d'offre, à savoir qu'au niveau de chaque département, il existe un CFA du Bâtiment et un CFA Interprofessionnel, ces établissements offrant une palette très variée de spécialités alors qu'il n'en va pas de même pour celles offertes dans les LEP. Il est possible que cette offre tienne essentiellement aux structures : les CFA présentant une plus grande souplesse d'adaptation aux besoins que les structures traditionnelles concurrentes des LEP, d'une part à cause de leur forme d'enseignement par alternance, d'autre part à cause de leur entité juridique.

CHAPITRE II

L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE

Nous essaierons d'étudier dans l'accès à l'apprentissage, les caractéristiques démographiques et scolaires de la population de jeunes concernée afin de dégager les différences entre les spécialités retenues. Nous analyserons :

- D'une part les caractéristiques démographiques en regardant par spécialité le rôle des variables : sexe, âge, et origine sociale des parents ;
- d'autre part les caractéristiques scolaires avant l'apprentissage.

Ces deux analyses devraient nous permettre de caractériser les différentes spécialités afin de mettre en perspective les modalités d'insertion professionnelle des jeunes à leur sortie d'apprentissage, modalités qui dépendent des caractéristiques du marché du travail, des spécialités de formations choisies et des caractéristiques personnelles des élèves.

I - LES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION ETUDIEE

Dans cette section, nous tenterons de mettre en valeur par spécialité de formation, les traits spécifiques des deux promotions étudiées en fonction du sexe, de l'âge et de l'origine sociale des parents.

1) La répartition par spécialités selon le sexe

Sur les deux promotions envisagées, on dénombre sur le total 20,9 % de filles, moyenne qui correspond à la répartition dans les deux cohortes puisque l'on a 20,3 % pour la première et 21,4 % pour la deuxième. Globalement, l'effectif féminin se répartit dans trois spécialités : préparateur en pharmacie (100 % de filles), coiffure (94,5 %) et vente (82,7 % de filles).

L'analyse des différences entre les deux promotions permet de montrer une accentuation du caractère féminin de certaines spécialités, phénomène qui s'observe par l'augmentation de la proportion de filles dans les métiers de la vente (+ 8 %) et par la baisse des effectifs féminins dans la spécialité imprimerie (- 15 %).

**Tableau 3 : POURCENTAGE DE REPARTITION DES FILLES
SELON LES SPECIALITES**

Spécialités	Agri.	B.T.P.	Méca.	Mét. de l'alim.	Soins person.	Vente	Prépa. pharm.	Imprim.	% filles TOTAL
% filles total 1976	5,9	0	0	0,9	93,8	77,7	100	22,7	20,3
1978	9,8	0	0,6	6,4	95,0	86,0	100	7,6	21,4
Pour les deux promotions	8	0	0,3	4,6	94,5	82,7	100	19,5	20,9

La faiblesse des effectifs féminins d'ue essentiellement à l'offre des spécialités de l'apprentissage est l'élément caractéristique de cette analyse.

2) La répartition par spécialité selon l'âge

Pour entrer en apprentissage, il est nécessaire d'avoir 16 ans, ou bien de sortir de classe de troisième, et être âgé de moins de 20 ans. Pour la majorité des sections, le temps de formation dure deux ans excepté pour les spécialités de l'imprimerie et de préparation en pharmacie pour lesquelles l'apprentissage dure trois ans. D'ailleurs cette tendance à une préparation en trois ans, s'est étendue depuis 1978 à d'autres spécialités, notamment à l'ébénisterie et à la tapisserie-décoration.

Tableau 4 : REPARTITION DES APPRENTIS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR PROMOTION

		Agric.	B.T.P.	Méca.	Alimen.	Coif.	Vente	P.Pharm.	Imprim.	% Moyenne ttes spé.
15 ans	1	-	12,0	1,3	13,2	1,5	5,5	-	-	7,2
	2	4,8	9,5	6,6	15,0	8,7	8,6	-	23,0	9,9
16 ans	1	94,2	79,3	86,6	78,3	81,9	83,0	15,0	36,0	78,0
	2	82,9	74,0	77,2	73,6	62,5	81,0	18,7	7,7	72,6
17 ans	1	5,8	7,6	11,3	8,4	18,4	7,4	50,0	40,0	7,2
	2	4,8	16,4	14,4	9,6	27,5	8,9	37,5	33,3	15,0

N.B. : Il existe 2,5 % d'apprentis qui entrent en apprentissage après l'âge de 17 ans. Ces derniers se destinent aux métiers de l'imprimerie ou de préparateurs en pharmacie.

L'écart entre la moyenne d'âge d'entrée des deux promotions, 16 ans et demi pour la première et 16,2 ans pour la deuxième est faible mais non négligeable. On peut penser qu'entre les deux années, une meilleure information des jeunes par les professeurs ou par les parents permet de l'expliquer. Il est possible que la campagne pour la valorisation du travail manuel ait pu avoir déjà quelques effets.

Le fait important à retenir quant à l'âge d'entrée en apprentissage, est la concentration des jeunes de 16 ans pour la première cohorte et l'étalement plus grand de l'âge d'entrée pour la deuxième. De plus, l'analyse du tableau ci-dessus permet d'appréhender les formations auxquelles on accède lorsque l'on est plus jeune et celles pour lesquelles l'âge d'entrée est plus élevé.

Des élèves plus âgés lorsqu'ils entrent pour l'apprentissage des métiers de la coiffure et surtout de l'imprimerie ou de préparateurs en pharmacie, des élèves plus jeunes à l'entrée des préparations aux métiers de l'alimentation, semblent les éléments à retenir.

3) Origine sociale

L'origine sociale a retenu notre attention tant pour l'orientation vers l'apprentissage, que pour le choix d'une spécialité, la question sous-jacente étant : y a-t-il proximité professionnelle ou non dans le choix fait par l'apprenti?

Notre analyse comportera d'une part une analyse générale de la répartition des catégories socio-professionnelles des parents de notre échantillon et d'autre part une analyse un peu plus spécifique du choix des spécialités, eu égard à l'origine sociale.

- a) Paragraphe 1 : La comparaison entre la répartition des C.S.P. des parents de l'échantillon, celle de la Bourgogne et de la France

L'observation des données ayant montré que la répartition des catégories socio-professionnelles des parents est à peu près la même pour les deux promotions. La comparaison a été faite à partir de la moyenne des deux cohortes.

**Tableau 5 : COMPARAISON DE LA REPARTITION DES CSP
DU PERE A CELLE DE LA POPULATION ACTIVE
MASCULINE DE LA BOURGOGNE ET DE LA FRANCE¹**

C.S.P. du père	Patrons Agriculteur	Patrons industrie et commerce	Prof. lib. Cadres sup. et moyens	Employés	Ouvriers Personnel de service	Divers
Structure de l'échantillon	17,6	13,7	13,0	8,3	45,0	2,4
Structure de la population active masculine de la Bourgogne	12,1	8,4	15,5	9,2	49,4	5,4
Structure de la population active masculine de la France	7,6	8,4	22,0	9,3	49,8	2,8

En effet, pour l'origine sociale du père, l'échantillon envisagé se distingue de la moyenne nationale par une forte proportion d'agriculteurs (près du double) mais seulement 30 % de plus par rapport à la population active masculine de la Bourgogne. On peut noter aussi la forte proportion de patrons de l'industrie et du commerce, plus de 50 % supplémentaires, par rapport à la région envisagée et à la France qui ont le même taux (8,4 %), mais aussi la moindre représentativité des ouvriers et des cadres supérieurs et moyens.

Globalement peu de différences sensibles dans la répartition de l'origine sociale des parents entre les deux promotions, mais des différences par rapport à la répartition moyenne française et bourguignonne. L'explication de la plus forte proportion d'agriculteurs provient en partie du cadre régional, par contre la forte proportion de patrons et la faible proportion de cadres et de

¹ Chiffres de la France - "données sociales année 1976 - Répartition de la population active par CSP".

Chiffres de la Bourgogne - "Tableaux de l'Economie bourguignonne", 1980, OEB INSEE.

membres des professions libérales ainsi que d'ouvriers ne peuvent s'expliquer par les spécificités de la Bourgogne et semblent donc liées aux stratégies des familles quant à l'éducation des enfants.

b) Paragraphe 2 : La CSP du père par spécialité

Nous avons pu fournir quelques éléments permettant de caractériser globalement l'origine sociale du père des apprentis. Il est nécessaire d'étudier plus finement les spécialités par rapport à la catégorie socio-professionnelle du père. Nous étudierons les deux promotions ensemble car elles ne présentent pas de fortes différences.

Tableau 6 : REPARTITION PAR SPECIALITES DE FORMATION
DES PRINCIPALES CSP DU PERE DANS NOTRE
ECHANTILLON

C.S.P. DU PERE	Agri.	B.T.P.	Méca.	Métier Alimen.	Soins Pers.	Vente	Prép. Pharm.	Imprim.	TAUX MOYEN Toutes spé
Agriculteur	72,0	13,4	15,7	11,8	8,7	11,3	17,0	0	15,7
Patrons Indus. & Com.	4,4	15,6	8,4	12,3	13,7	3,7	19,3	28,1	12,2
Cadres sup. & moyens	4,8	9,0	16,0	13,2	15,0	3,7	18,7	15,4	11,6
Employés	0	9,1	4,5	15,6	5,0	16,4	0	15,3	7,4
Ouvriers	14,6	40,2	47,7	36,8	42,5	46,8	37,5	23,0	40,2

Pour les préparations aux "*métiers du bâtiment*" et "*soins personnels*", la répartition de l'origine sociale du père ressort de façon identique à la moyenne, alors que les autres spécialités offrent toutes des particularités. Ainsi, "*l'agriculture*" a un recrutement très fort parmi les agriculteurs, observation banale en tant que telle mais qui confirme l'hypothèse d'une hérédité professionnelle. La spécialité "*métiers de l'alimentation*" se caractérise par un

¹ La CSP de la mère peut certes jouer aussi un rôle mais nous l'envisagerons ultérieurement.

recrutement plus fort parmi les enfants d'employés. La prédominance des pères ouvriers ou agriculteurs semble caractériser la "mécanique". Parmi les sections de mécanique, une d'entre elles concerne la réparation des machines agricoles, section qui a une forte attraction sur les fils d'agriculteurs ; la réparation des équipements devenant très souvent une nécessité dans les exploitations qui sont de plus en plus mécanisées.

La forte prédominance des enfants d'ouvriers et d'employés caractérise la spécialité "vente" alors que celle de "l'imprimerie" enregistre 2,3 fois plus de patrons de l'industrie et du commerce que la moyenne.

Dans notre questionnaire, nous avons introduit une question relative aux choix d'entrée en apprentissage (voir questionnaire en annexe) que nous avons mis en relation avec la catégorie socio-professionnelle des parents.

Une majorité de réponses se concentre sur deux choix.

Profession des Raison du choix	à leur compte %	Cadres moyens & sup	Ouvriers Emp. qualif.	Les autres	TAUX MOYEN
Apprendre un métier sur le tas	57	51	44	46	49
Quitter l'école	17	26	29	28	25

Là aussi il semble que les enfants dont les parents sont à leur compte répondent que le choix d'entrée en apprentissage a été pour apprendre un métier sur le tas, alors que parmi ceux dont les parents sont ouvriers ou qualifiés, ce choix n'est pas aussi marqué (44 %).

c) Paragraphe 3 : Distance sociale en relation
avec le secteur des métiers

Pour mieux appréhender l'origine sociale, nous avons été amenés à construire une variable qui met en relation l'emploi du père et de la mère et la spécialité choisie par l'apprenti. La première modalité regroupe les enfants dont un des parents est à son compte et de même spécialité ; la deuxième modalité indique les enfants dont un des parents est à son compte mais dans une spécialité différente. La troisième modalité regroupe les enfants dont un des parents salariés a la même spécialité d'emploi que celle préparée par l'enfant. Quant à la quatrième modalité, elle regroupe les enfants qui n'ont rien de commun avec l'emploi de leurs parents (parents salariés, spécialité d'emplois des parents différente de la spécialité préparée par l'apprenti).

Dans l'échantillon, les résultats sont de même nature pour les deux promotions, ce qui nous permet de les traiter conjointement. Dans la répartition totale de l'échantillon, 27,7 % des parents sont à leur compte (agriculteurs - artisans - commerçants), proportion équivalente au double de celle de la répartition française¹, qui confirme l'aspiration vers l'apprentissage des enfants dont les parents sont à leur compte. Que donne l'analyse par spécialité ?

Si l'on examine le fait d'avoir des parents à leur compte, la spécialité "*agriculture*" occupe une place extrême, ceci étant dû à la prédominance du recrutement parmi les fils d'exploitants agricoles. Cette filière se distingue très fortement des autres, ce qui confirme le rôle du patrimoine dans l'hérédité professionnelle.

¹ Répartition par CSP de la population active française en 1976.
Source : Données sociales.

L'autre extrémité du classement laisse apparaître les apprentis de la spécialité "vente" qui se caractérisent par l'absence de lien avec l'emploi de leurs parents.

Entre ces deux spécialités extrêmes, celles des "soins personnels" et "préparateurs en pharmacie" sont nettement marquées par le recrutement parmi les enfants ayant père ou mère à leur compte. Deux sections où l'effectif féminin domine et qui selon ses goûts, aptitudes, choisit ces sections. Le même fait s'observe, de façon moins marquée d'ailleurs, en ce qui concerne deux spécialités à recrutement masculin : "imprimerie" et "bâtiment".

Enfin, pour les élèves ayant opté pour une formation menant aux métiers de la "mécanique-métallurgie" ou "métiers de l'alimentation", l'élément caractéristique ne semble pas être l'origine sociale des parents, bien qu'il y ait parmi ceux préparant "mécanique" un lien quant à la spécialité d'emploi exercée par leurs parents, ces derniers appartenant plus aux catégories d'ouvriers et de cadres moyens de l'industrie. Quant à la préparation aux "métiers de l'alimentation", s'il n'y a pas d'explication de proximité professionnelle, il peut y avoir une mode dans le contexte socio-économique actuel. (Mode alimentaire pour une restauration rapide, pour les plats préparés).

L'analyse des caractéristiques démographiques a permis d'observer une amorce des différences existant entre les spécialités quant à l'origine sociale. Maintenant, il nous semble intéressant d'analyser l'origine scolaire, avant de conclure par une typologie des spécialités quant à l'accès à l'apprentissage.

II - LES CARACTERISTIQUES SCOLAIRES DE LA POPULATION ETUDIEE

Dans cette section, nous poursuivrons l'analyse des deux promotions en regardant ce qui les différencie, puis nous analyserons par spécialité l'origine scolaire des apprentis.

1) L'origine scolaire : analyse des différences entre les deux promotions

Tableau 7 : L'ORIGINE SCOLAIRE POUR LES DEUX PROMOTIONS

Classes Promos	CPA	1ère an. CAP - BEP	% Enseig. technique	6e-5e-4e CPPN-3e P.	3ème Générale	2e-1ère Terminale	% Enseig. Général
PROMO 1	42,8	5,0	47,8	29,1	20,1	3,0	52,2
PROMO 2	47,3	6,8	54,1	21,5	21,8	2,6	45,9

Globalement, les sortants 78 proviennent plus de l'enseignement technique que les sortants 76.

Si on regarde les chiffres de façon plus détaillée, on observe deux choses :

- D'une part, en deux ans, accompagnant l'accentuation de l'origine technique, une baisse du recrutement parmi les élèves de faible niveau de l'enseignement général (6ème - 5ème - 4ème CPPN - 3ème Pratique), et une augmentation d'élèves originaires des classes préparatoires à l'apprentissage (CPA). Il convient de rapprocher ce phénomène à l'application des lois réformant l'apprentissage, notamment le décret d'application de la Loi Royer¹ qui

¹ Cf. Chapitre I.

s'est accompagné de réformes structurelles.

- D'autre part, on observe une certaine stabilité dans le recrutement parmi les élèves de seconde, première et terminale et une légère augmentation des élèves provenant de troisième générale.

2) L'origine scolaire par spécialité

Pour appréhender cette analyse, il est nécessaire de garder en mémoire la constatation précédente : hausse de l'origine scolaire technique entre l'année 1976 et 1978. Nous avons choisi d'analyser globalement les deux promotions, en signalant les changements qui se sont effectués entre les deux années, et avons déterminé deux groupes ayant des caractéristiques homogènes : d'une part les spécialités marquées par une majorité d'élèves venant de la filière générale et d'autre part celles dominées par les élèves venant de la filière technique.

a) Provenance de l'enseignement général

Trois spécialités se distinguent par un recrutement plus marqué parmi les élèves issus de l'enseignement général.

Pour les sections "préparateur en pharmacie" et "imprimerie" la procédure d'accès diffère des autres sections à savoir que les élèves doivent avoir le niveau troisième générale, et subissent une sélection par entretiens et tests. L'analyse de l'origine scolaire pour ces deux sections ne fait que confirmer les conditions d'accès, et reflète même pour la section préparateurs en pharmacie une forte présence des élèves issus de seconde, première et terminale (2,7 % taux moyen des deux promotions toutes spécialités confondues, 33,3 % pour les préparateurs en pharmacie).

En ce qui concerne les élèves préparant les métiers de la "coiffure", il faut signaler l'accentuation du nombre de jeunes issus de l'enseignement général (1976 : 55 % - 1975 : 60 %), et parmi ceux-ci la part croissante des sortants de troisième générale (1976 : 24 % 1978 : 34 %).

b) Provenance de l'enseignement technique

Dans ce groupe, nous avons les autres spécialités qui sont marquées en 1978 par un recrutement majoritaire dans l'enseignement technique alors qu'il n'en était pas toujours de même en 1976.

En 1978 pour la spécialité "agriculture", les élèves venant de la filière technique sont nombreux (1978 : 63,4 % - 1976 : 44,1 %) et en forte augmentation d'une promotion à l'autre. Malgré ce fait, la proportion d'élèves de faible niveau de la filière générale reste importante. Cette constatation confirme le fait qu'en milieu rural les élèves réussissent moins bien dans leurs études et abandonnent rapidement les filières traditionnelles.

Les élèves préparant les métiers du "bâtiment" sont issus principalement de l'enseignement technique en 1978 (54,9 %) et des classes de 6ème, 5ème, 4ème, 3ème Pratique pour le quart d'entre eux. En 1976, cette spécialité était pourvu par 86 % d'élèves en provenance de 6ème, 5ème, 4ème, 3ème Pratique et par 48 % d'élèves de la filière technique. La caractéristique de cette spécialité et des deux suivantes serait le recrutement parmi les niveaux faibles du système éducatif.

Ainsi, la "vente", spécialité féminine, la "mécanique", spécialité masculine, sont pourvues par les adolescents sortis de classes préparatoires à l'apprentissage (1978 : vente 58 % - mécanique 62,9 %) et des classes de faible niveau de l'enseignement général. L'effectif issu de la filière technique augmente entre les deux années d'enquêtes.

Cette observation, de façon moins accentuée, marque les apprentis se destinant aux métiers de l'alimentation. Les effectifs de la filière technique qui étaient de 49,9 % en 1976 passent à 52,7 % en 1978.

L'analyse des caractéristiques scolaires avant l'entrée en apprentissage confirme donc les différences existant entre les spécialités. Maintenant, nous possédons les éléments pour construire une typologie des spécialités par rapport à l'accès en apprentissage.

III - ESSAI DE TYPOLOGIE DES SPECIALITES PAR RAPPORT A L'ACCES

	% filles	Par. à leur compte	Parents cad moyens & sup	Parents ouv. Pers.serv.	Issu fil. technique	6e-5e-4e 3e Prat.	3ème Générale						
Agriculture	8,0	77,4	+++	4,8	--	14,6	--	54,6	+	25,4	+	20,0	-
B.T.P.	0	29,0	0	9,5	0	40,2	+	51,9	0	28,0	+	19,0	-
Mécanique	0,3	24,0	-	16,0	++	47,7	++	59,8	++	23,9	0	14,5	--
Mét. alimentation	4,6	24,0	-	13,2	+	36,8	0	51,5	0	24,8	0	21,2	0
Soins personnels	94,5	21,4	-	15,0	++	42,5	+	42,1	-	24,1	0	29,7	+
Vente	82,7	15,0	--	3,7	--	46,8	++	56,3	+	21,8	-	20,4	0
Prépa. Pharmacie	100,0	36,3	+	18,7	++	37,5	0	11,1	--	0	--	55,6	++
Imprimerie	19,5	28,0	0	15,4	++	23,0	-	34,2	-	17,1	-	43,0	++
MOYENNE TOUTES SPECIALITES	20,9	27,7		7,0		36,4		51,4		24,7		21,2	

Pour construire la typologie des caractéristiques d'accès, nous avons procédé à une cotation pour chaque spécialité par rapport aux résultats moyens toutes spécialités confondues.

Ainsi pour une valeur égale à la moyenne, nous avons attribué 0, inférieure à la moyenne -, très inférieure --, supérieure +, très supérieure ++

Cette typologie, aussi critiquable soit-elle, construite avec les origines sociales et scolaires des apprentis, permet de caractériser l'accès à l'apprentissage à partir de l'échantillon étudié. Nous nous demanderons dans la suite de notre travail si l'effet cumulatif positif des variables scolaires et sociales permet de dire que les jeunes issus des sections préparateurs en pharmacie ou imprimerie ont toutes les chances de réussir leurs études et leur insertion professionnelle ; ou si, l'effet cumulatif négatif des variables caractérisant l'accès ressort comme un lourd handicap pour ceux qui se destinent aux métiers de vendeurs.

Cette typologie a le mérite de fournir quelques éléments de réponse dans l'accès à l'apprentissage, d'une part, l'origine sociale semble jouer un rôle important (agriculture, soins personnels), d'autre part l'absence de choix semble se dessiner pour les élèves orientés vers les spécialités de la vente, de la mécanique et de façon moins nette pour le bâtiment.

Dans la partie suivante, nous analyserons le passage en apprentissage, formation alternée et les résultats à l'examen.

CHAPITRE III
LA VIE EN APPRENTISSAGE,
L'EXAMEN

A 17 ans, un jeune sur deux poursuit ses études, et un sur treize est apprenti. Dans ce chapitre nous tenterons de caractériser cette forme d'éducation, en nous posant quelques questions :

. Dans cette forme d'éducation par alternance, quelles sont les entreprises qui dispensent la formation ? Les entreprises artisanales jouent-elles un rôle prépondérant dans la formation des apprentis ? Si oui, dans quelles spécialités ?

. Quelle chance ont les apprentis de réussir au C.A.P. face aux élèves du Technique court ? Y a-t-il une différence par spécialité quant à la réussite à cet examen ?

Nous analyserons dans cette partie :

- l'apprentissage, formation alternée ;
- la réussite au C.A.P.

Cette démarche devra nous permettre d'affiner la typologie des spécialités, tant par rapport aux éléments vécus de l'apprentissage qu'à la réussite à l'examen, afin d'appréhender l'insertion professionnelle des apprentis dans la suite de notre travail.

I - L'APPRENTISSAGE : UNE FORMATION ALTERNEE

L'apprentissage a pour but de fournir à des jeunes travailleurs ayant souscrit un contrat d'apprentissage une formation assurée pour un quart de temps par le C.F.A., et pour les trois-quarts dans une entreprise. L'employeur s'engage à assurer ou à faire assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti par une progression dans l'exécution des travaux, dont le but est la préparation au C.A.P.

Ce point reste sans doute le plus sujet à critique, car certains employeurs, maîtres d'apprentissage, considèrent encore trop les apprentis comme main-d'oeuvre d'appoint, ce en raison de la petite taille des entreprises et peut-être aussi du manque de formation pédagogique actualisée des maîtres d'apprentissage. Nous tenterons d'analyser la structure des entreprises qui reçoivent les jeunes apprentis selon les spécialités préparées. L'analyse sera menée sur les deux promotions, aucune différence significative n'apparaissant entre les deux.

Tableau 8 : REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES POUR LES DEUX PROMOTIONS.

Taille de l'entreprise	2 pers.	3-4	5-9	10-19	20-49	50-200	+ 200
% répartition des 2 promo.	17,5	35,8	24,5	11,5	7,1	2,8	0,9

Pour la construction du tableau ci-dessus, l'information recueillie sur la taille de l'entreprise prend en compte l'effectif salarié y compris l'apprenti.

Dans l'échantillon, 77,8 % des jeunes ont effectué leur apprentissage dans une entreprise de moins de 10 salariés, ce qui montre bien l'importance du secteur artisanal dans cette formation. L'examen de la répartition des effectifs par spécialités selon la taille de l'entreprise permet de voir des différences selon le secteur d'activités.

Tableau 9 : REPARTITION DES APPRENTIS PAR
SPECIALITES SELON LA TAILLE DE
L'ENTREPRISE POUR LES DEUX PROMOTIONS

Taille de l'entre- prise	- de 5 personnes	5 à 9	10 à 49	+ de 50
Spécialités				
Agriculture	91,3	6,8	8,2	1,4
Bâtiment	47,5	25,3	23,2	4,0
Mécanique	44,3	22,2	26,4	7,1
Ind. Aliment.	56,1	25,6	16,2	0,3
Serv. Personnels	74,1	24,5	1,4	0
Vente	45,0	35,7	14,0	5,5
Prép. Pharmacie	61,1	38,9	-	-
Imprimerie	18,2	18,2	42,4	21,2
Taux moyen	52,0	24,5	17,6	3,7

N.B. : Afin de clarifier la présentation, nous avons procédé à certains regroupements de taille d'entreprises.

Les élèves préparant les métiers de l'agriculture font leur apprentissage dans des entreprises de taille faible (91,3 % dans les entreprises de taille inférieure à cinq personnes).

La répartition dans des entreprises de moins de dix salariés des apprentis qui préparent les métiers du bâtiment, de l'alimentation ou de la vente ressort de façon identique à la moyenne ; caractéristique reflétant la structure économique de ces secteurs

d'activités. Les futurs préparateurs en pharmacie et les coiffeuses se trouvent dans des entreprises de moins de cinq personnes, ce qui correspond aussi à la taille moyenne des officines ou des salons de coiffure. Par contre, les futurs professionnels de la mécanique et de l'imprimerie se concentrent dans les entreprises de plus grande taille (mécanique : 32 % ; imprimerie 63 % des effectifs dans des entreprises de plus de dix salariés). Ces deux spécialités se caractérisent donc par une formation dans des entreprises appartenant au secteur industriel (Chambre de Commerce et de l'Industrie), alors que les précédentes appartenaient au secteur des métiers.

La répartition des apprentis dans les entreprises qui assurent leur formation, semble assez bien reproduire la structure économique des secteurs d'activités.

Cet enseignement reçu pour les trois-quarts en entreprise et pour un quart en C.F.A. doit préparer l'apprenti au C.A.P., examen qui sanctionne cette formation.

II - UNE DES FINALITES DE L'ENSEIGNEMENT EN APPRENTISSAGE : LE C. A. P.

Le contrat entre l'apprenti et le maître d'apprentissage définit clairement les objectifs de cette forme d'éducation, un d'entre eux étant la préparation à l'examen. Cette sanction finale, le C.A.P., se trouve être la même pour les élèves issus de l'enseignement technique court que pour les apprentis. Aussi avant d'entreprendre l'analyse des résultats au C.A.P. pour les sortants des C.F.A., est-il indispensable de regarder l'importance des deux filières menant au C.A.P., et de comparer les taux de réussite.

Ensuite, nous nous demanderons en analysant la réussite par spécialité, si les caractéristiques d'accès jouent un rôle. Nous terminerons en affinant la typologie des spécialités établies, eu égard aux caractéristiques d'accès, typologie qui sera envisagée comme l'un des éléments explicatifs de l'insertion professionnelle.

1) Qui passe le C.A.P. ?

Qu'il y ait concurrence ou complémentarité entre C.A.P. et B.E.P., parler de voies parallèles entre les L.E.P. et les C.F.A. semble plus approprié pour la préparation au certificat d'aptitude professionnelle. Au niveau national, parmi les élèves ayant obtenu le C.A.P., on dénombrerait un apprenti pour cinq élèves des autres filières.

Tableau 10 : EFFECTIFS PRESENTES ET TAUX DE REUSSITE AU C.A.P. (% présentés-reçus) SESSION 1975 - DONNEES NATIONALES S.E.I.S. (1)

Origine	C.F.A.	L.E.P.	Ecoles Techniques Privées	Promotion Sociale	Toutes origines*
Effectifs 1975 présentés	66 680	150 800	62 030	23 530	361 050
Taux de réussite	43,9	61,6	62,2	49,3	55,1

* Le total comprend en plus des quatre filières distinguées, les candidats d'autres origines (enseignement à distance, etc...)

(1) Source : "L'apprentissage et la formation professionnelle" Collection Etudes et Documents, n° 79-3. Ministère de l'Education.

Ce tableau fournit la répartition des effectifs nationaux présentés au C.A.P. en 1975. Le taux de réussite est plus faible lorsque la préparation s'effectue en apprentissage. On peut penser que face aux mêmes épreuves, certains apprentis de niveau scolaire plus faible (C.P.A. - C.P.P.N.) sont pénalisés par rapport aux élèves des L.E.P.

Au cours des dix dernières années, suite aux réformes successives de l'enseignement technique, on assiste au développement de la filière B.E.P., qui se substitue ou complète la filière C.A.P. En 1977, on dénombrait un élève préparant le B.E.P. pour deux élèves préparant le C.A.P. dans un Lycée d'enseignement professionnel¹. Par exemple, en mécanique générale, la formation par trois filières (C.A.P. en L.E.P., C.A.P. en apprentissage, B.E.P.) laisse-t-elle entrevoir la concurrence que peuvent avoir les entreprises face à une offre d'emploi d'ouvrier professionnel.

2) La réussite au C.A.P. par spécialité

Dans notre échantillon, on observe en moyenne une légère baisse de la réussite entre les deux cohortes : 1976 = 47,9 %, 1978 = 44,4 %. Au niveau national² (sources S.E.I.S.) pour 1975, le pourcentage de diplômés au C.A.P., pour les apprentis est de 43 %.

¹ Source : "Tableaux des Enseignements et de la Formation" - Statistiques rétrospectives, 1967-1968 - 1976-1977. p.255, S.E.I.S.-Ministère de l'Education.

² "Etudes & Documents", 79-3, p.57, S.E.I.S.-Ministère de l'Education.

Si l'on observe une légère différence du taux de réussite des deux promotions, cette remarque ressort de la même façon pour chaque spécialité, aussi analyserons-nous la moyenne des deux promotions.

Nous rappelons que l'examen du C.A.P. comprend deux parties : celle de l'enseignement général, et celle de la pratique. Dans le tableau ci-dessous, nous présentons par spécialités les résultats à l'examen en quatre groupes :

- obtention du C.A.P. ;
- obtention seulement de la partie enseignement général ;
- obtention seulement de la partie pratique ;
- les autres (non obtention, non présenté, non réponse).

**Tableau 11 : TAUX DE REUSSITE A L'EXAMEN
POUR LES DEUX PROMOTIONS**

Spécialités Résultats au C.A.P.	Agricult.	B.T.P.	Mécanique	Ind. aliment.	Services Personnels	Vente	Prépar. Pharmac.	Imprimerie	Moyenne totale toutes spécialités
Obtenu	76,0	52,1	21,9	55,3	39,5	38,1	88,0	50,0	46,2
Examen général seulement	10,7	7,3	17,8	12,5	21,0	9,4	0	24,5	10,4
Examen pratique seulement	7,8	19,6	34,9	13,7	15,2	29,5	0	4,5	20,1
Non présenté Non obtenu Non réponse	5,5	21,0	25,4	18,5	24,3	24,9	12,0	21,0	23,3

Nous allons développer l'analyse des résultats au C.A.P. par spécialité, en complétant celle-ci par les réponses à deux questions personnelles sur la préparation au C.A.P. par le C.F.A. et par l'entreprise¹. Pour la préparation par le centre

¹ Voir les questions 27 b et 18. Questionnaire joint en Annexe.

de formation 23 % souhaitent davantage d'enseignement général, 32 % davantage d'enseignement technique et 30 % plus de travaux pratiques. Toujours en moyenne, 48 % pensent que le travail qu'ils ont effectué dans l'entreprise les a bien préparés au C.A.P., 28 % assez bien préparés et 18 % mal préparés. L'analyse des taux de réussite par spécialité va nous permettre de comprendre les réponses personnelles.

Ceux qui obtiennent un taux de réussite très fort sont les élèves ayant préparé les métiers de l'"agriculture" et de "préparateurs en pharmacie". Ces formations s'effectuent dans des C.F.A. autonomes, le premier rattaché au Ministère de l'Agriculture, et le second organisé par la corporation des pharmaciens. Les futurs professionnels de l'agriculture pensent qu'ils ont été bien ou assez bien préparés (86 %) à l'examen par l'entreprise et qu'il serait souhaitable d'avoir davantage de travaux pratiques dans l'enseignement au C.F.A. Les préparateurs en pharmacie sont satisfaits de la formation donnée par l'apprentissage, satisfaits de la formation en officine (80 %) et souhaiteraient bénéficier de plus de cours techniques théoriques. Il est permis de penser que les élèves de cette préparation, issus au moins de troisième générale, aimeraient compléter les connaissances acquises sur le tas par plus d'éléments techniques théoriques et comme nous l'avions observé, passer plus de temps au centre de formation.

Les élèves préparant les métiers de l'"alimentation" du "bâtiment" et de l'"imprimerie" enregistrent un taux de réussite au C.A.P. supérieur à la moyenne. Pour la préparation au C.A.P. par l'enseignement en C.F.A., les apprentis du "bâtiment" et de l'"imprimerie" auraient souhaité davantage d'enseignement théorique technique. Pour ceux du "bâtiment" cette réponse est à mettre en relation avec

les 21 % d'entre eux qui n'ont obtenu que la partie pratique du C.A.P., l'échec à l'enseignement général s'expliquant par l'insuffisance d'enseignement technique théorique et par la faiblesse du niveau scolaire acquis (78 % originaires des classes nouvelles). Les apprentis des métiers de l'alimentation souhaiteraient davantage de travaux pratiques. Dans ces trois spécialités, les anciens apprentis pensent qu'ils ont été bien préparés au C.A.P. dans leurs entreprises, surtout pour ceux du bâtiment et de l'alimentation. Il est autorisé de penser que la structure artisanale (entreprises 5 personnes) favorise l'apprentissage du métier sur le tas.

Les apprentis qui réussissent le moins bien à l'examen sortent des formations de la coiffure, de la vente et de la mécanique ; les deux dernières enregistrent un fort taux de réussite à l'épreuve pratique. Il est permis de penser que l'échec à l'enseignement général n'est que la suite logique de leur cursus scolaire. En effet, les élèves de ces deux spécialités sont majoritairement issus de C.P.A. ou de C.P.P.N., donc âgés par rapport au niveau de connaissances acquises et très peu motivés par l'école : d'ailleurs conscients de la carence de leur savoir, ils pensent que davantage d'enseignement technique théorique serait nécessaire dans les C.F.A. Si les apprentis vendeurs émettent une opinion favorable quant à la préparation à l'examen par l'entreprise, 26 % des élèves de la mécanique ont par contre l'opinion inverse.

Ce fort taux d'échec au C.A.P., l'insatisfaction quant à la préparation par l'employeur pour les apprentis en mécanique, a retenu notre attention. En effet, l'échec imputable à la faiblesse de leur niveau scolaire n'entraîne-t-il pas certains effets cumulatifs ? Est-il possible de l'imputer plus à la formation reçue en entreprise qu'au fait de la présentation au même diplôme des élèves de l'enseignement technique court ? Notre attention

doit-elle être retenue aussi par le fait que la préparation aux métiers de la mécanique s'effectue dans trois filières plus ou moins valorisantes (B.E.P. et C.A.P. dans les L.E.P., apprentissage) ? Il est permis de penser que la sélection d'accès pour les deux filières en L.E.P. n'est pas sans effet sur l'apprentissage. Pour les rejetés de l'enseignement technique, peut-être y a-t-il un entêtement pour la formation dans cette branche, ceci plus en fonction de leurs goûts pour la réparation des voitures et des motos que de leurs aptitudes de réussite à l'examen. Compte tenu des regroupements réalisés, seule l'analyse détaillée de cette branche pourra permettre la confirmation ou l'infirmité des hypothèses émises.

Pour les filles se destinant aux métiers de la "coiffure", le faible taux de réussite s'explique différemment. En effet, ces dernières enregistrent un fort taux de succès à la partie enseignement, peut-être dû à leur origine scolaire (3ème générale). Donc la pratique semble leur faire défaut, alors que cette forme d'éducation permettrait de présumer l'effet inverse. Pourtant, elles se disent satisfaites de la formation en entreprise, mais souhaiteraient davantage de travaux pratiques au C.F.A. (45 %). Pour la préparation à l'examen pratique, la demande d'accroissement du temps consacré aux travaux pratiques ne nous a nullement surpris, mais cette demande à l'égard de la semaine passée au centre n'est-elle pas pour combler les carences de formation pratique reçue dans les salons de coiffure. Ces derniers ne vivent-ils pas de l'apprentissage comme main-d'oeuvre d'appoint bon marché ? Dans un salon, l'apprentie n'effectue-t-elle pas majoritairement les shampoings ? Dans quelle structure apprendra-t-elle l'art de la coupe ?

3) La réussite au CAP par origine sociale

Les caractéristiques d'accès nous ont permis d'établir la relation existant entre l'origine scolaire et l'origine sociale de l'apprenti. La réussite à l'examen peut être envisagée selon l'origine scolaire, mais aussi selon la catégorie socio-professionnelle des parents. Le fait d'appartenir à telle ou telle catégorie sociale, n'entraîne-t-il pas une opinion différente quant à la formation en apprentissage ? On peut penser que les cadres moyens et supérieurs considèrent cette filière comme une démotivation, alors que les artisans et commerçants n'ont pas la même opinion. Aussi pour certaines familles, la préparation d'un métier par l'apprentissage sera un choix, bien sûr compte-tenu des possibilités scolaires de leur enfant, alors que pour les autres, elle sera l'ultime possibilité. La réussite à l'examen est-elle la même pour les élèves considérant cette forme d'éducation comme la "dernière chance" que pour ceux qui l'ont choisie ?

Pour répondre à cette question, nous nous sommes demandé si la réussite au CAP est associée ou non au fait d'avoir des parents artisans, commerçants ou agriculteurs.

Tableau 12 : REPARTITION (EN %) DES DIPLOMES PAR SPECIALITE SELON LA PROXIMITE PROFESSIONNELLE AVEC LEURS PARENTS

Spécialités Proximité profes. parents*	Agric.	B.T.P.	Méca.	Métiers Aliment.	Soins person.	Vente	Prépa. Pharm.	Imprim.	Moyenne ttes spé.
Parents à leur compte en spécial.	73,3	17,7	7,6	8,8	1,9	4,7	0	0	15,8
Par. à leur compte spé. différente	4,0	18,0	30,7	16,3	37,2	11,7	39,3	20,1	19,8
Par. salariés en spécialité	2,0	13,6	10,1	5,1	0	6,9	0	6,6	8,5
Par. salariés spé. différente	20,7	50,7	50,9	69,8	60,9	76,7	60,7	73,3	55,9

*N.B. - La proximité professionnelle de l'apprenti avec les parents est une variable construite dont les modalités sont explicitées p. 37.

Pour 35 % de ceux qui ont obtenu l'examen, ce fait est associé au fait d'avoir des parents à leur compte, alors que cette catégorie ne représentait que 27 % dans la répartition de l'origine sociale (Cf. chapitre précédent). Cette constatation renforce l'idée que pour cette catégorie sociale, l'apprentissage reste le moyen traditionnel d'acquisition d'une formation professionnelle.

Ainsi, pour 75 % des élèves ayant réussi au CAP "*agriculture*", la réussite est liée au fait que leurs parents sont agriculteurs à leur compte. Cette constatation confirme l'hérédité patrimoniale fortement marquée pour cette branche d'activité, ce qui n'exclut pas la forte motivation des apprentis, sans doute pour le travail à la campagne et peut-être dans la perspective éventuelle de reprise de l'entreprise familiale.

Pour les élèves préparant les métiers de "*l'alimentation*" de "*la vente*" ou de "*l'imprimerie*" la réussite semble peu liée à l'origine sociale. Pour le reste des spécialités, la réussite semble associée à ce fait, même si les parents exercent leur activité dans une spécialité différente. Par exemple, la réussite au CAP pour les formations à "*la mécanique*" et à "*la coiffure*" est associée fortement, au fait d'avoir des parents non salariés. De plus, quand on sait que le taux de réussite est faible dans ces deux préparations, cette constatation conforte l'hypothèse émise quant à la liaison réussite au CAP - origine scolaire.

L'analyse de la réussite au CAP semble confirmer les différences observées entre les spécialités de formation. En complétant la typologie entreprise, essayons de regarder si les phénomènes sont cumulatifs ou non.

III - ESSAI DE TYPOLOGIE

	% de filles	Taille de l'entreprise						Examen				
		5	5-9	10-49	+ 50			Rien	EG	EP	Obtenu	
Agriculture	8	91,3	6,8	8,2	1,4	++	5,5	10,7	7,8	76,0	+++	
Bâtiment	0	47,5	25,3	23,2	4,0	-	21,0	7,3	19,6	52,1	o	
Mécanique	0,3	44,3	22,2	26,4	7,1	-	25,4	17,8	34,9	21,9	-	
Métiers de l'Alim.	4,6	56,1	25,6	16,2	0,3	+	18,5	12,5	13,7	55,3	+	
Services Person.	94,5	74,1	24,5	1,4	0	++	24,3	21,0	15,2	39,5	-	
Vente	82,7	45,0	35,7	14,0	5,5	+	24,9	9,4	29,5	38,1	-	
Prépar. Pharmacie	100,0	61,1	38,9	-	-	++	12,0	0	0	88,0	+++	
Imprimerie	19,5	18,2	18,2	42,4	21,2	--	21,0	24,5	4,5	50,0	o	
Moyenne toutes spécialités	20,9	52	24,5	17,6	3,7		23,3	10,4	20,1	46,2		

Comme pour la typologie précédente, nous avons adopté une cotation pour chaque spécialité par rapport aux résultats moyens toutes spécialités confondues. Ainsi pour une valeur égale à la moyenne, nous avons attribué 0, inférieure à la moyenne -, très inférieure --, supérieure +, très supérieure ++.

Cette typologie renforce les faits observés dans l'analyse de l'accès, et confirme que lorsqu'il y a relégation dans cette filière qu'est l'apprentissage, les élèves n'ont pas plus de chance de réussir en apprentissage, qu'au cours de leur scolarité précédente, phénomène marqué pour les formations à la vente et à la mécanique. Par contre, on observe qu'il y a une forte corrélation pour la réussite lorsque les parents sont à leur compte ; le choix de cette filière étant alors plus conforme à l'idée traditionnelle de formation professionnelle par l'enseignement alterné. (Se reporter à la typologie des variables d'accès, Chapitre II).

La typologie établie devrait nous permettre d'éclairer un des facteurs jouant pour l'analyse de l'insertion professionnelle, en nous demandant quels sont les critères qui favorisent l'insertion ? Parmi ceux qui ont un emploi, trois ou neuf mois après le passage du CAP, le fait d'être au travail est-il lié à la réussite à l'examen, à la spécialité, à l'apprentissage ou à la proximité professionnelle

de la famille ?

Les éléments caractéristiques d'une spécialité ne peuvent en aucun cas expliquer entièrement l'emploi ou le chômage, et ne doivent pas servir de façon exclusive. En effet, l'activité professionnelle doit être située dans le cadre du marché du travail.

CHAPITRE IV
L'EMPLOI A LA SORTIE DE
L'APPRENTISSAGE

Deux analyses du devenir professionnel des apprentis seront menées.

La première permettra d'examiner l'insertion des jeunes sur le marché du travail trois mois après le passage de l'examen par l'analyse des taux d'emploi et par un modèle de probabilité d'emploi. La deuxième analyse envisagera la pénétration des jeunes sur le marché du travail à différentes dates après l'obtention du CAP (9 mois à 33 mois) et permettra de mesurer l'influence des variables.

La première analyse, que l'on peut qualifier de transversale devra être envisagée avec une certaine prudence, les résultats n'étant que la restitution d'une photographie à une date définie, cependant elle permettra de fixer quelques grandes caractéristiques de la situation de l'emploi des apprentis bourguignons, qui ne peuvent être regardées que dans le contexte du marché général de l'emploi.

Avant d'entreprendre les divers développements de cette analyse, il est utile de procéder à un cadrage général des résultats. L'approche de l'emploi, par coupes transversales, s'effectuera soit par spécialités, soit par sexe ; or, pour la population étudiée, le service national pour les garçons est un fait durable surtout pour la première promotion. Aussi, nous sommes nous autorisés à exclure les jeunes gens qui satisfont à leurs obligations militaires afin d'envisager uniquement le fait d'être ou non au travail.

Si la différence entre les deux promotions n'était pas significative pour caractériser l'apprentissage en tant que tel, elle le devient pour l'emploi, à cause du contexte différent du marché du travail à deux ans d'intervalle. La comparaison est donc essentielle car elle devrait permettre de répondre aux questions suivantes : y a-t-il une différence dans l'insertion entre 1976 et 1978, simplement dûe au durcissement du marché du travail ? Cette différence est-elle similaire ou non selon la spécialité préparée ? Y a-t-il plus de difficultés pour les non-diplômés en 1978 ? Pour les filles ou pour les garçons ? Nous voudrions donner une image rapide de la situation de l'emploi en Bourgogne puisque les apprentis étudiés sont issus des centres de formations bourguignons, et qu'ils ont cherché un travail en premier lieu, au niveau de la région.

L'objet de ce travail n'est pas de faire une critique des données disponibles sur le chômage, cependant il est nécessaire de mentionner la difficulté d'obtenir des chiffres comparables entre eux. De nombreux éléments quant à la situation de l'emploi se trouvent dans les bilans régionaux¹ effectués par l'ASSEDIC² et aussi dans le bilan de l'emploi en Bourgogne réalisé par l'Echelon Régional de l'Emploi et du Travail (ERET) et par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE).

Si l'on regarde, au niveau régional, l'évolution du taux de chômage des jeunes âgés de moins de 25 ans, entre 1973 et 1979, on voit que celui des jeunes gens est passé de 1,1 % à 6,3 %, et celui des jeunes filles de 3,5 % à 18,2 %.

	1973	1974	1975	1976	1978	1979
Garçons	1,1	2,7	5,0	4,2	5,1	6,3
Filles	3,5	6,0	10,4	11,8	14,7	18,2

(Source - Bourgogne - ERET)

Depuis plusieurs années, mis à part 1976, le taux de croissance de l'emploi salarié dans le secteur privé industriel et commercial se situe à un niveau bas en Bourgogne.

¹ A l'occasion de la régularisation annuelle des versements de contributions, les établissements affiliés au Régime d'Assurance chômage doivent remplir un bordereau sur lequel figure un cadre destiné à inscrire les effectifs salariés à la date du 31 décembre.

² ASSEDIC - Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce qui gère le régime paritaire d'Assurance chômage auquel sont assujetties les entreprises du secteur privé. Consulter l'ASSEDIC pour connaître les établissements dépendant de l'Etat ou des Collectivités locales ayant adhéré au régime. ASSEDIC de BOURGOGNE, 23 rue du Champ Gaillard 71101 Chalon/Saône.

Tableau 13 : EVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIE
 (Source ASSEDIC)
 EVOLUTION DU CHOMAGE (Source ERET)

	Emploi salarié (ASSEDIC) %		Chômage (ERET) %	
	Bourgogne	France	Bourgogne	France
1974	+ 0,1	- 0,2	3,2	4,2
1975	- 0,8	- 0,9	4,3	5,9
1976	+ 3,0	+ 1,8	4,3	6,0
1977	+ 0,8	+ 0,5	4,8	6,7
1978	+ 0,1	+ 0,3	5,8	7,6

Les salariés relevant du secteur ASSEDIC, regroupent 57 % de la population active de la région, et 71 % de la population active salariée ; c'est dire que les évolutions quantitatives des emplois salariés du secteur privé pèsent sur l'emploi régional et plus encore sur le marché du travail étant donné la flexibilité supérieure qui les caractérise par rapport aux autres catégories d'actifs (non salariés, salariés du secteur public etc...).

Le faible taux de croissance de l'emploi dans notre région s'accompagne d'une forte élévation du taux de chômage pour l'année 1979 : + 25,5 %. Pourtant la Bourgogne restait pourtant moins touchée que beaucoup d'autres régions en 1979, son taux de chômage étant de 4,9 % contre 6,2 % pour la France entière. Depuis, la situation s'est aggravée et le taux de chômage de la Bourgogne tend à être identique à celui de la France. En résumé pour mieux comprendre les analyses qui vont suivre il est nécessaire de savoir que le faible taux de croissance de l'emploi salarié s'est accompagné d'une forte élévation du taux de chômage et que le durcissement du marché du travail, pourra avoir, même sur les apprentis, une répercussion quant à leur insertion

I - L'INSERTION PROFESSIONNELLE TROIS MOIS APRES LE CAP

Après avoir réalisé l'analyse des faits marquants à deux ans d'écart, l'insertion sera envisagée par une mise en relation avec les facteurs qui sont susceptibles de la favoriser et par l'examen des caractéristiques des emplois occupés selon les spécialités de formation.

1) Analyse générale

Si l'insertion s'analyse par l'aspect positif qu'est l'emploi, elle doit comprendre aussi les aspects négatifs que sont le chômage et l'inactivité.¹

a) Situation de l'insertion pour les deux promotions

La différence de 6,4 % du taux d'emploi entre les deux promotions, à l'intervalle de deux ans, semble refléter le durcissement du marché du travail. En effet, le taux d'emploi hors service national est de 82,6 % pour les jeunes sortis en 1976 et de 76,2 % pour ceux de 1978. D'autre part, la situation générale de l'emploi semble plus défavorable à l'insertion des jeunes filles dont le taux d'emploi n'est que de 59,7 %.

¹ Le chômage est le fait d'être privé d'emploi et d'en rechercher un. L'inactivité, ne signifie pas que les individus ne souhaitaient pas avoir un emploi, mais étant donné le contexte économique, ils renoncent à la recherche d'un travail.

Tableau 14 : TAUX D'EMPLOI ET DE CHOMAGE A L'INSERTION

	PROMO 1 : octobre 1976			PROMO 2 : octobre 1978		
	H	F	T	H	F	T
Taux d'emploi - SN	85,3	71,9	82,6	81,1	59,7	76,2
Taux de chômage	10,7	19,6	12,7	11,9	33,9	17,2

Et si pour les garçons le fléchissement du taux d'emploi ne s'accompagne que d'une légère hausse du taux de chômage (1,1 %), pour les filles cette baisse d'emploi est en relation avec une forte hausse du chômage (14,3 %).

Dans la suite de notre recherche, nous tenterons d'analyser les raisons du non-emploi des apprenties. Est-ce un effet de métier préparé, de secteur d'activité, de réussite au diplôme, ou banalement le fait d'être une fille ?

b) L'insertion selon l'âge

Pour les deux promotions pour les hommes, le taux d'emploi, hors service national, est plus élevé pour les plus jeunes. Cette observation peut faire penser que pour ces derniers l'apprentissage était un choix et qu'ils ont réussi leur insertion. Par contre, pour les filles, le taux faible d'emploi reste constant quel que soit l'âge pour la première promotion, alors que l'autre semble caractérisée par la baisse de l'emploi des plus jeunes d'entre elles, baisse accompagnée d'un fort taux de chômage et aussi d'inactivité (20 %) ¹.

¹ Ce dernier taux est évidemment obtenu en soustrayant de 100 la somme du taux d'emploi et du taux de chômage.

Tableau 15 : L'INSERTION SELON L'AGE PAR PROMOTION

	PROMO 1		PROMO 2	
	Taux chômage	Emploi ¹	Taux chômage	Emploi ¹
19 ans 1/2 H	19,4	80,5	10,9	72,7
F	22,7	77,2	38,7	54,8
18 ans 1/2 H	10,2	85,2	12,3	81,7
F	20,2	68,9	33,9	61,1
17 ans 1/2 H	6,0	93,9	11,9	82,2
F	20,2	68,9	40,0	40,0

→ L'analyse générale fixe quelques caractéristiques de l'insertion à trois mois par rapport à la promotion, au sexe et à l'âge, ce dans le contexte du durcissement du marché de l'emploi entre octobre 1976 et 1978. Durcissement ressenti en général, mais fortement accentué pour les filles. Nous nous efforcerons dans la partie suivante d'analyser les facteurs qui favorisent ou non le fait d'avoir un emploi.

2) Les facteurs d'insertion

Pour les apprentis, population ayant bénéficiée d'une formation alternée, il est intéressant d'essayer d'observer quels sont les facteurs qui favorisent l'insertion en distinguant les facteurs scolaires (réussite au CAP), les facteurs familiaux (proximité professionnelle avec les parents) et les facteurs professionnels (taille de l'entreprise d'apprentissage, rapport entre la spécialité d'emploi et celle de formation).

¹ Comme nous l'avions expliqué dans l'introduction de ce chapitre, pour les garçons nous nous sommes autorisés à exclure les jeunes au service national afin d'envisager uniquement le fait d'être ou non au travail.

a) L'insertion selon la situation professionnelle des parents

Pour cette approche, nous reprendrons la variable construite "proximité professionnelle des parents" dont les modalités ont déjà fait l'objet d'une présentation (p.37). Pour la première promotion, le taux d'emploi (service national exclu) est de 82,6 %, il passe à 85,2 % pour les jeunes travailleurs ayant des parents à leur compte de même spécialité, à 87,5 % pour ceux ayant des parents à leur compte mais de spécialité différente, à 87,5 % pour ceux qui ont des parents salariés mais de même spécialité ; par contre il est seulement de 79,5 % pour ceux qui ont des parents salariés dont la spécialité n'a rien à voir avec celle de l'adolescent (60 % des cas).

Tableau 16 : L'INSERTION (% d'apprentis ayant un emploi)
SELON LA PROXIMITE PROFESSIONNELLE AVEC LES
PARENTS (Effectifs sans service national)

Proximité professionnelle	Parents à leur compte		Parents salariés		Taux moyen
	Même spécial.	Spé.différente	Même spécial.	Spé. différente	
PROMO 1	85,2	87,5	86,2	79,5	82,6
PROMO 2	90,8	83,0	83,5	70,4	76,2

Pour la deuxième promotion, le taux d'emploi moyen est de 76,2 %, il atteint 90,8 % lorsque les parents sont à leur compte et de même spécialité, 83 % pour ceux ayant une spécialité différente, se maintient à 83,5 % pour ceux dont les parents sont salariés dans la même spécialité, et descend à 70,4 % pour ceux dont l'emploi n'a rien de commun avec celui de leurs parents. L'insertion semble donc être liée à la situation professionnelle des parents. En effet, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne lorsqu'il y a un élément commun avec l'emploi des parents. On peut penser que la connaissance de la branche d'activité par les parents joue un effet certain sur l'insertion professionnelle, de même que les relations des parents à leur compte.

b) L'insertion selon la réussite à l'examen

La réussite à l'examen n'est en tout état de cause qu'un des facteurs pouvant faciliter l'insertion et non pas une condition nécessaire et suffisante. Par exemple, la baisse des taux d'emploi entre 1976 et 1978 ne s'explique pas par une diminution du taux de réussite au CAP, lequel n'a guère varié, mais par l'évolution du marché de l'emploi. Il en va de même du plus faible taux d'insertion des filles. Il est cependant utile de voir dans quelle mesure la réussite à l'examen facilite l'insertion.

Le tableau ci-dessous, où l'on distingue la réussite au CAP, de l'échec et de la réussite partielle soit à la partie théorique seulement, soit à la partie pratique semble montrer que l'influence de la réussite est positive et non négligeable puisque le taux d'insertion de ceux qui ont obtenu le CAP est de 15 points environ supérieur à celui des élèves qui ont échoué. Mais il montre également que c'est l'obtention de la partie théorique qui joue le rôle majeur, le taux d'emploi à l'insertion de ceux n'ayant obtenu que les épreuves pratiques n'étant guère supérieur à celui de ceux qui ont échoué à tout.

**Tableau 17 : TAUX D'INSERTION SELON LA REUSSITE
AU CAP (effectifs sans S.N.)**

	PROMO 1				PROMO 2		
	H	F	T		H	F	T
MOYENNE TOTALE	85,3	71,9	82,6		81,1	59,7	76,2
CAP obtenu	89,1	82,7	87,9		86,6	62,3	82,1
Rien obtenu	78,9	50,0	73,9		67,6	57,7	65,1
Epreuves pratiques seul.	82,9	57,8	78,2		76,8	51,6	70,6
Epreuves théoriques seul.	86,6	71,4	81,8		94,0	68,1	86,1

c) L'insertion selon la taille de l'entreprise
d'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation caractérisée par l'alternance, aussi pouvons-nous envisager d'analyser l'insertion par rapport à la taille de l'entreprise d'apprentissage.

L'analyse des résultats fait apparaître une plus forte insertion des sortants 1976 dans les entreprises de moins de 10 personnes, donc de type artisanal, alors que l'insertion pour les sortants 78 est plus forte dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

d) L'insertion selon les spécialités de formation

Les caractéristiques de l'apprentissage ayant été définies par spécialités, nous ne pouvons omettre l'analyse de l'insertion sous la même forme..

Pour les deux promotions, un taux d'emploi élevé par rapport à la moyenne semble caractériser les jeunes travailleurs ayant reçu une formation les préparant aux métiers de préparateurs en pharmacie, de l'agriculture, du bâtiment et des métiers de l'alimentation. L'insertion des jeunes issus des spécialités mécanique et imprimerie (bonne en 1976) semble plus difficile deux ans après, et elle est mauvaise et devient de plus en plus problématique pour les jeunes filles qui ont préparé les métiers de la vente et de la coiffure.

Tableau 18 : TAUX D'INSERTION SELON LES SPECIALITES DE FORMATION

TOTAL - SN	Moyenne totale	Agri-culture	B.T.P.	Méca.	Mét. de l'aliment	Soins personnels	Vente	Prépar. pharmacie	Imprime.
PROMO 1	82,6	88,5	85,7	81,1	88,3	69,2	75,0	94,1	100,0
PROMO 2	76,2	78,8	81,5	74,8	85,1	57,9	55,5	86,6	75,0

Malgré le durcissement du marché du travail, les spécialités préparant à des métiers du secteur d'activité secondaire ressortent comme un élément favorisant l'insertion, alors que les formations aux métiers du secteur tertiaire traditionnel, vente, coiffure, à dominante féminine d'ailleurs, apparaissent comme un frein à l'insertion.

3) Les caractéristiques des emplois occupés à l'insertion

Nous tenterons, par spécialités de formation, d'établir les caractéristiques des emplois occupés à l'insertion à trois mois, et de voir la structure des entreprises où s'effectuent les emplois.

a) L'atout majeur des apprentis, quant à l'insertion, est lié à la forme d'éducation qu'ils ont reçue. Au total, trois mois après le CAP, 66 % des sortants de 76 sont restés dans l'en-

treprise, et 58 % pour ceux de la deuxième promotion. La vérification des résultats a permis de savoir qu'il s'agissait bien d'emplois et non de fin de contrats.

C'est peut-être dans le sens d'une meilleure insertion que se mettent en place, de façon pilote, les expériences de stages en entreprises pour les BEP. Le même fait a été observé quant à la réussite des contrats emploi-formation, dont bénéficient les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas suivi une formation spécifique.

Pour les "deux promotions", le premier emploi dans l'entreprise d'apprentissage est très fréquent pour les élèves ayant reçu une formation aux métiers de l'agriculture, de la mécanique, par contre il l'est peu pour ceux qui ont préparé les métiers de l'alimentation. Chez les apprentis formés aux métiers du bâtiment entre les deux cohortes, on remarque une baisse de la proportion qui est restée dans l'entreprise de formation. Cette constatation peut éventuellement avoir un rapport avec la "crise" qui a atteint en Bourgogne, les entreprises de petite taille du bâtiment. La construction s'est ralentie, et les petites entreprises ne peuvent pas toujours prendre un ouvrier qualifié supplémentaire, ne serait-ce qu'à cause de charges que cela entraîne, et de l'incertitude du proche avenir.

Tableau 19 : POURCENTAGE D'APPRENTIS RESTES DANS L'ENTREPRISE D'APPRENTISSAGE PAR SPECIALITES ET PAR PROMOTIONS

%	Agriculture	B.T.P.	Mécanique	Mét. de l'alim.	Soins personnels	Vente	Prépa. Pharmacie	Imprimerie	MOYENNE TOTALE
PROMO 1	86,9	80,9	72,2	42,6	50,0	53,3	50,0	62,5	66,0
PROMO 2	85,7	68,0	74,5	34,9	47,5	54,3	53,8	66,6	58,3

b) Sans que l'on puisse distinguer si il s'agit ou non de l'entreprise d'apprentissage, en moyenne 12 % des apprentis travaillent dans l'entreprise où leur père exerce son activité. Ce fait s'observe pour 75 % des formés en agriculture, et là il y a tout à penser qu'il y a effectivement recouvrement des deux phénomènes, l'apprentissage s'étant effectué, pour une majorité dans l'entreprise familiale. Pour les autres, le fait que le jeune travaille dans la même entreprise que le père s'observe dans le secteur du bâtiment (18 % des cas) et plus faiblement dans les autres secteurs.

c) Si en moyenne, 60 % environ des apprentis exercent leur premier emploi dans l'entreprise d'apprentissage, que font les autres ? Restent-ils dans le secteur des métiers caractérisé par les entreprises de moins de 10 salariés, ou bien vont-ils dans les autres entreprises ?

Nous avons établi le croisement spécialités et répartition des apprentis selon les tailles d'entreprise assurant la formation. La première ligne du tableau, indique les pourcentages des effectifs dans les entreprises formatrices du secteur des métiers (< 10 salariés) pour l'ensemble de l'échantillon. Ensuite, pour chaque promotion, nous indiquons les écarts négatifs résultant de la répartition différente des effectifs (toujours en %) entre les structures formatrices et "réceptrices" de moins de 10 salariés.

Nous analyserons le décalage qui existe entre ces structures selon les spécialités de formation.

1 "réceptives", c'est-à-dire employant les anciens apprentis, sans les avoir formés.

**Tableau 20 : ANALYSE DES ECARTS ENTRE LES ENTREPRISES
DE - DE 10 SALARIES ASSURANT LA FORMATION
DES APPRENTIS ET LES EMPLOYANT**

% Apprentis	Agri- culture	B.T.P.	Méca- nique	Mét.de l'alim.	Soins personnels	Vente	Prépa. Pharmacie	Impri- merie	MOYENNE TOTALE
Structure des entre- prises de formation < 10 salar.	98,2	86,1	66,5	83,5	98,6	80,7	100	36,4	77,8
PROMO 1 entrep. forma- trices- employ.	- 6,9	- 20,3	- 17,7	- 18,8	- 10,2	- 30,7	- 6,3	- 11,4	Ecart moyen - 13,4
PROMO 2 ent.form. - entrep. employ.	- 12,5	- 22,1	- 2,9	- 22,0	- 13,4	- 32,2	- 7,7	- 19,8	- 12,4

Les écarts permettent de constater que pour les jeunes formés aux métiers de l'alimentation, du bâtiment et de la vente, la taille des entreprises d'emploi n'est pas la même que celle des entreprises de formation. Donc, pour ces spécialités de formation, les entreprises formatrices fortement marquées par leur appartenance au secteur des métiers ne sont pas les réceptrices exclusives des apprentis. On peut émettre deux hypothèses au sujet de cette remarque : soit les entreprises des secteurs concernés ne peuvent assurer financièrement l'embauche des apprentis, et elles conservent le label traditionnel de formatrices, soit elles profitent d'un volant de main d'oeuvre bon marché. Il est alors possible d'envisager que les jeunes chercheront et surtout trouveront un emploi dans les entreprises de taille un peu plus grande.

d) Pour mieux appréhender l'emploi, nous avons construit un indicateur, permettant de savoir s'il y avait une proximité forte ou non entre la spécialité d'emploi et celle reçue en formation. Pour les deux spécialités "nobles" (Préparateur en pharmacie-Imprimerie) des CFA, la totalité des jeunes travailleurs occupent un

emploi dans leur spécialité. Pour la plus grande partie des préparations, cette proximité est en moyenne supérieure à 80 %. Par contre plus de 30 % des jeunes ayant préparé les métiers de l'alimentation ont une spécialité d'emploi différente de celle de leur formation, et plus de 25 % des jeunes de la vente sont dans le même cas.

Tableau 21 : TAUX DE PROXIMITE ENTRE LA SPECIALITE D'EMPLOI ET LA SPECIALITE DE FORMATION POUR LES DEUX PROMOTIONS

		Agric.	B.T.P.	Méca.	M. de alim.	Coif.	Vente	Prép. pharm.	Impri.	MOYENNE TOTALE
à spécialité emploi formation	PROMO 1	91,3	94,4	86,6	67,6	88,8	75,8	100	100	84,6
	PROMO 2	100,0	88,6	86,3	67,8	92,5	71,4	100	100	81,5
Spécialités différente	PROMO 1	8,7	5,6	13,4	32,4	11,2	24,2	0	0	15,4
	PROMO 2	0	11,4	13,7	32,2	7,5	28,6	0	0	18,5

Pour la deuxième promotion, la plus lente insertion au bout de trois mois semble surtout provenir du durcissement du marché du travail, mais en général, tout en enregistrant une baisse du taux d'emploi on observe une confirmation des grandes tendances par spécialités de formation. Globalement, l'insertion semble facilitée lorsque les apprentis possèdent le CAP ou la partie enseignement général, ayant des parents travaillant dans le secteur des métiers. L'insertion se trouve facilitée en moyenne par le fait de rester dans l'entreprise d'apprentissage et ce fait semble constitué l'atout majeur de la forme d'éducation qu'ils ont reçue. Les emplois occupés à l'insertion sont caractérisés par une forte proximité avec les spécialités préparées en apprentissage (80 % des cas).

4) Résultats des modèles d'insertion

Les résultats que nous venons de présenter examinent l'influence de chacune des variables prises "isolément" sur le taux d'emploi trois mois après la sortie des centres de formation d'apprentissage. Or, cette présentation, si elle donne une image directement visible de la relation entre le taux d'emploi et les variables que nous avons étudiées, connaît deux limites importantes.

a) Lorsqu'on analyse l'effet d'une variable (par exemple l'âge) on peut faire une erreur de diagnostic si cette variable est liée à une autre variable ayant elle-même un effet sur le taux d'emploi. Dans cette situation, il est difficile de séparer les deux effets et de savoir si la variable étudiée a réellement un effet ou si son effet apparent n'est dû qu'à sa relation avec une autre variable effectivement active. Par exemple, imaginons que les plus âgés sortant du CFA trouvent plus facilement un emploi. La question alors devient : est-ce réellement en raison de leur âge, ou bien du fait que les individus les plus âgés ont plus souvent obtenu le CAP, alors que les individus plus jeunes comptent dans leur rang ceux qui ont abandonné sans diplôme ? Dans ces conditions est-ce l'âge ou bien l'obtention du diplôme qui augmente l'employabilité ? On ne peut pas répondre à cette interrogation en examinant le tableau par âge puis celui par diplôme, puisque les deux peuvent donner l'apparence de la relation.

b) Lorsqu'on analyse l'effet des facteurs, pris l'un après l'autre, sur le taux d'emploi, il est difficile de savoir comment se composent ces différents effets et comment se cumulent réellement les facteurs positifs ou négatifs dans la probabilité individuelle d'exercer effectivement un emploi.

Il est donc nécessaire, pour éviter ces limitations statistiques de construire des modèles mettant en regard la probabilité d'avoir un emploi avec simultanément l'ensemble des variables susceptibles

d'avoir un effet sur cette probabilité. Il s'agit de modèles statistiques qui nous indiquerons :

- Si telle ou telle variable a, ou non, un effet significatif sur la probabilité d'avoir un emploi,
- et si oui, quelle est l'intensité de cet effet, c'est-à-dire, de combien est augmentée ou diminuée la probabilité d'avoir un emploi, lorsque l'individu a ou non telle ou telle caractéristique (par exemple : est du sexe féminin plutôt que masculin - a obtenu son CAP plutôt qu'y a échoué...) indépendamment de l'effet des autres variables.

Dans l'ensemble, les mêmes variables apparaissent comme déterminantes dans l'analyse de l'insertion des deux promotions. Toutefois, en ce qui concerne les premiers sortis, les variables jouant un rôle effectif dans la probabilité d'avoir un emploi sont plus homogènes que pour ceux sortis en 1978 ; ce qui confirme l'influence de la détérioration du marché du travail sur l'insertion en 1978. Voyons plus en détail l'influence spécifique de chacune des variables que nous avons examinées séparément plus haut.

. Sexe - Spécialités

Les résultats des tableaux croisés laissant apparaître une forte différence d'insertion entre les garçons et les filles (Cf. Tableau 14) ainsi que des différences marquées par spécialité. Or, les résultats du modèle font apparaître des résultats différents par sexe.

La forte différence remarquée entre les taux d'emploi par sexe n'est qu'apparente et met en liaison d'autres variables puisqu'en fait, dans les modèles, la probabilité d'avoir un emploi trois mois après la sortie est de 16,3 points supérieure pour les garçons que pour

PROMOTION SORTIE EN 1976

Explication de la probabilité d'obtenir un emploi en octobre 1976
(sont exclus les garçons au service national)

Variables omises	Variables actives	Coefficient	χ^2	Variations marginales	
				sur Xj	+ sur y %
Autres spécialités	Spécialité Prépa. en pharmacie	+ 1,75	4,78**	Sp.Prépa. Pharmacie / Autres	+ 25,2%
Filles	Garçons	+ 1,13	73,50***	Garçons / Filles	+ 16,3%
Parents salariés n'ayant rien de commun avec la spécialité préparée par l'apprenti	Parents à leur compte même spécialité	+ 0,60	4,52**	Parents à leur compte / salariés m même spécialité spé. #	+ 8,6%
	Parents à leur compte spécialité différente	+ 0,59	3,28*	Parents à leur compte / salariés spé. # spé. #	+ 8,6%
	Parents salariés même spécialité	+ 0,80	4,00**	Parasalariés/Par:sal. m même spécialité spé. #	+ 11,6%
CAP obtenu	Partie pratique seulement	- 0,62	5,61**	Part.pratique / CAP seulement / total ob.	- 9,0%
	Examen non obtenu	- 0,91	11,80***	Examen non obtenu / CAP total ob.	- 13,0%
Taille entreprise d'apprentissage de deux personnes	Taille 3-4 personnes	+ 0,41	3,87**	Taille ent. / Taille 3-4 personnes / 2 pers.	+ 5,8%
	Taille 5-9 personnes	+ 0,55	4,41**	Taille ent. / Taille 5-9 personnes / 2 pers.	+ 8,0%
CONSTANTE		0,60	26,19***		
				Part de variance expliquée = 7,57 %	

Les variables sont jugées au seuil de significativité suivants :

*** 1 %

** 5 %

* 10 %

PROMOTION SORTIE EN 1978

Explication de la probabilité d'obtenir un emploi en octobre 1978
(sont exclus les garçons au service national)

Variables omises	Variables actives	Coefficients	χ^2	Variations marginales sur Xj + sur y %	
Autres spécialités	Spécialité bâtiment	0,42	+ 4,8**	Spécialité / Autres bâtiment	+ 7,65 %
	Spécialité mécanique	0,51	+ 6,3**	Spécialité / Autres mécanique	+ 9,35 %
	Spécialités métiers de l'alimentation	0,40	+ 4,7**	Spé.métiers / Autres alimentat.	+ 7,36 %
	Spécialité préparateur en pharmacie	1,48	+ 5,0**	Spé.prép. / Autres pharmacie	+ 26,9 %
Filles	Garçons	0,79	+ 56,2***	Garçons / Filles	+ 14,45 %
Parents salariés n'ayant rien de commun avec la spécialité préparée par l'apprenti	Parents à leur compte même spécialité	1,29	+ 13,7***	Par.à leur compte m sp/ spé. #	+ 23,5 %
	Parents à leur compte spécialité différente	0,56	+ 5,8**	Par.à leur compte sp.#/ spé. #	+ 10,2 %
	Parents salariés même spécialité	0,73	+ 5,2**	Par.salar. m spécial. / Par.sal. spé. #	+ 13,3 %
CAP obtenu	Examen pratique seulement	- 0,54	+ 6,7***	Ex.pratique seulement / CAP obtenu	- 9,9 %
	Examen non obtenu	- 0,82	+ 22,6***	Examen non obtenu / CAP obtenu	- 15,0 %
Taille de la ville d'implantation de l'entreprise d'apprentissage <de 20 000 hab.	Ville d'implantation entreprise de 10 000 à 20 000 habitants	- 0,54	+ 5,4***	Ville de 10 000 à 20 000 habitants / Ville de < 20 000 habitants	- 9,9 %
CONSTANTE		0,375	16,6***		
Part de variance expliquée = 11,6 %					

Les variables sont jugées au seuil de significativité suivants :

*** 1 %

** 5 %

* 10 %

les filles en 1976, et de 14,5 points supérieure pour les garçons que pour les filles en 1978. Alors que dans les tableaux croisés la différence d'employabilité entre les deux sexes était de 13,4 % en 1976 et 21,4 % en 1978. Il est donc nécessaire d'analyser les résultats de façon conjointe des variables "sexe" et "spécialités", ces variables n'étant pas parfaitement indépendantes.

Pour la promotion 1976, seule la spécialité "préparateurs en pharmacie" est significative, et ont, toutes choses égales d'ailleurs, 25,2 % de chances supplémentaires d'avoir un emploi. Par contre, on note, que la spécialité "vente" n'apparaît pas significative pour elle-même. Le faible taux d'emploi observé dans les tableaux croisés s'explique par le nombre élevé de filles dans cette spécialité, qui souffrent de discrimination sur le marché du travail. En effet, les garçons fermés la vente trouvent du travail. Les autres spécialités n'exercent pas non plus d'influence spécifique.

Pour la promotion 1978, à l'avantage d'être un garçon qui augmente la probabilité d'avoir un emploi de 14,5 %, se cumule le fait d'avoir préparé les spécialités "bâtiment" (+ 7,6 %), "mécanique" (+ 9,4 %), des "métiers de l'alimentation" (+ 7,4 %) et "préparateur en pharmacie (26,9 %).

L'estimation des modèles permet d'apporter des éléments d'informations sur la séparation entre ces deux variables. D'une façon générale on argumenterait que la variable sexe est importante si à l'intérieur d'une même discipline de formation les femmes ont un taux d'emploi significativement inférieur à celui des hommes et que cette différence se retrouve dans l'ensemble des formations. Au contraire, on argumenterait pour l'absence d'effet de la variable sexe si à l'intérieur de chaque discipline le taux d'emploi des femmes est comparable à celui des hommes, alors que les taux d'emplois moyens sont très différents d'une discipline à l'autre. L'observation des résultats du modèle nous fait pencher vers la première argumentation puisqu'on note que, toutes choses égales d'ailleurs, à spécialité

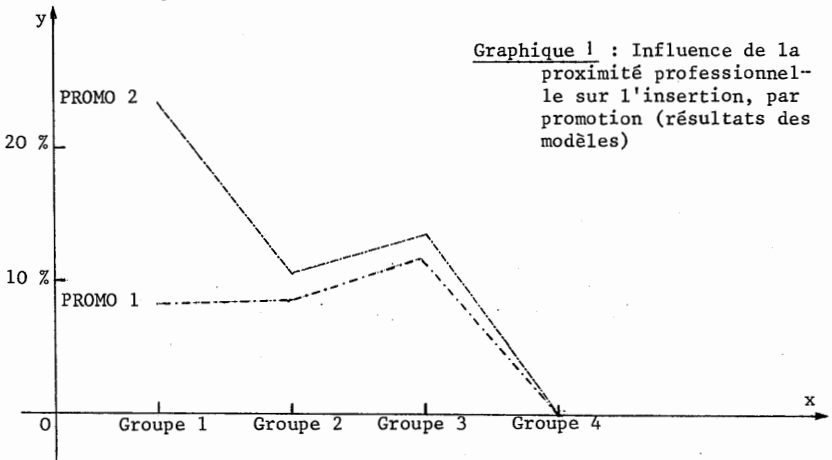
donnée, les filles ont un taux d'emploi de 16,3 % inférieur à celui des garçons pour la première promotion, et de 14,5 % pour la cohorte de 1978. Cette différence atteste la discrimination à l'égard des filles sur le marché du travail, alors que l'influence spécifique de la spécialité n'apparaît significative que pour les préparatrices en pharmacie.

A côté de ces deux variables, nous en trouverons d'autres : proximité professionnelle des parents, obtention du CAP, qui apportent une contribution significative à l'explication statistique de l'insertion trois mois après la fin de la formation.

. Proximité professionnelle des parents

Les résultats disponibles dans les modèles permettent de confirmer l'importance de la proximité professionnelle des parents avec la formation suivie en apprentissage. Ainsi, si on reprend les quatre catégories distinguées dans la section précédente, on peut faire ressortir l'avantage attaché à chacune d'entre elles.

Sur l'axe x , figurent les quatre groupes indiquant le degré de proximité professionnelle. Sur l'axe y , figurent l'influence de la proximité (en %), toutes choses égales d'ailleurs, en terme de probabilité d'emploi par rapport au groupe de référence pris dans le modèle (groupe 4).



Si l'analyse des tableaux croisés (séction précédente) nous avait permis de signaler l'avantage de la proximité professionnelle, les résultats des modèles, apportent en plus de la confirmation la quantification de l'influence de la proximité professionnelle à l'insertion.

- Les apprentis dont les parents sont à leur compte de même spécialité ont 8,6 % (Promo 76) et 23,5 % (Promo 78) de chances supplémentaires d'avoir un emploi par rapport à ceux qui n'enregistrent aucune proximité professionnelle. (Groupe 1)

- Les apprentis dont les parents sont à leur compte et de spécialité différente enregistrent 8,5 % (Promo 76) et 10,2 % (Promo 2) de chances supplémentaires d'avoir un emploi par rapport à ceux qui n'enregistrent aucune proximité professionnelle. (Groupe 2)

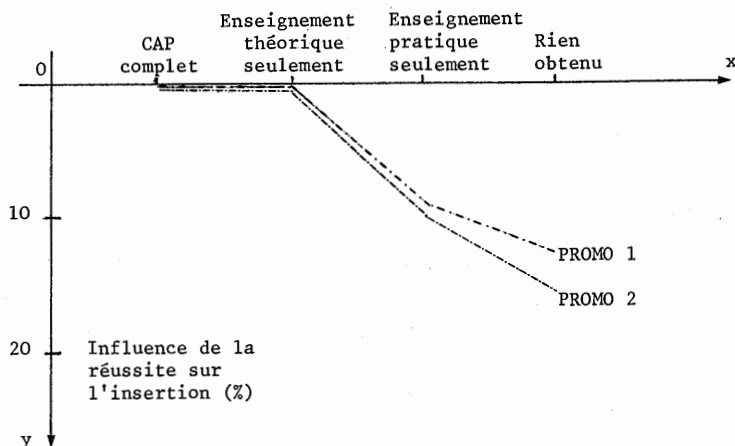
- Les apprentis dont les parents salariés ont la même spécialité enregistrent 11,6 points supplémentaires (Promo 1) et 13,3 points supplémentaires dans la probabilité d'avoir un emploi trois mois après le CAP par rapport à ceux qui n'ont rien de commun. (Groupe 3)

Dans les deux promotions, les apprentis qui ont les plus grandes difficultés d'insertion sont ceux qui n'ont aucune proximité professionnelle avec leurs parents (variable de référence dans les modèles). (Groupe 4)

. La réussite à l'examen

Les modèles confirment les résultats observés avec les tableaux croisés, ce qui signifie que la variable est indépendante.

Sur l'axe y , nous avons fait figurer l'influence (en %) du diplôme sur l'insertion, la variable de référence étant "ceux qui n'ont rien obtenu"; sur l'axe x , nous avons fait figurer les quatre groupes selon l'obtention de l'examen.



Graphique 2 : Influence de la réussite au CAP sur l'insertion professionnelle (résultats du modèle)

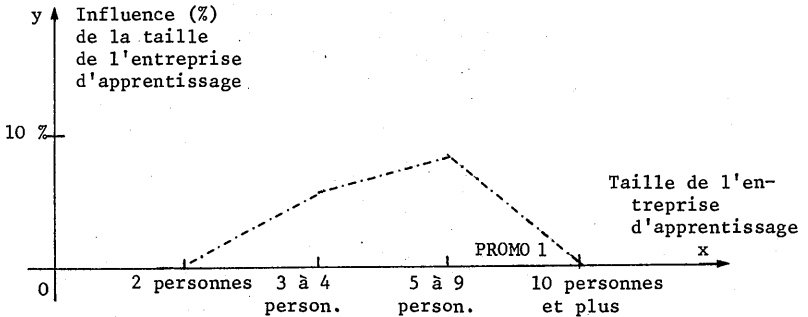
Ce graphique nous permet de distinguer deux groupes d'apprentis.

- Ne pas avoir obtenu le CAP diminue les probabilités d'avoir un emploi, toutes choses égales d'ailleurs de 13 % (Promo 76) et de 15 % (Promo 78), par rapport à ceux qui ont obtenu le diplôme complet. De plus, si l'on pouvait s'attendre à l'effet positif de l'obtention de la partie pratique, sanctionnant le "savoir-faire", les résultats montrent que les apprentis ne possédant que cette partie du diplôme rencontrent des difficultés d'insertion. Certes moins que ceux qui n'ont rien obtenu, mais leurs probabilités d'avoir un emploi sont diminuées, toutes choses égales d'ailleurs de 9 points (Promo 76) et de 9,9 points (Promo 78) par rapport aux titulaires du CAP complet.

- Les apprentis titulaires du CAP ou de la partie théorique seulement n'enregistrent pas de handicaps à l'insertion trois mois après l'examen.

A ce stade, il est nécessaire de rappeler les constatations précédentes. Les élèves de faible niveau scolaire (6e - 5e - 4e Pratique CPPN - CPA) à l'entrée en apprentissage ne peuvent améliorer suffisamment leur niveau d'enseignement général, et n'obtiennent souvent que la partie pratique du CAP, ce qui ne semble pas être l'élément déterminant pour l'embauche. Par contre, les apprentis titulaires de la partie générale seulement, possèdent un meilleur niveau de formation scolaire initiale, et cet élément semble être, toutes choses égales d'ailleurs, un atout aussi favorable que l'examen complet dans la probabilité d'avoir un emploi à l'insertion.

. La taille de l'entreprise d'apprentissage



Graphique 3 : Influence en % de la taille de l'entreprise d'apprentissage sur l'insertion (résultats des modèles)

Sur l'axe x , nous avons fait figurer la taille de l'entreprise d'apprentissage et sur l'axe y , l'influence (en %) de la taille de l'entreprise sur l'insertion ; l'entreprise de 2 personnes est la variable de référence retenue dans les modèles.

Le modèle fait aussi ressortir l'influence de la taille de l'entreprise, mais celle-ci n'apparaît qu'en 1976 et encore de façon ambiguë puisque la taille favorise l'insertion quand on passe de 2 à 9 salariés mais ne joue plus au-delà. Cette variable devrait donc être analysée de façon plus fine, ce en liaison avec la branche d'activité, ce que notre échantillon ne nous permet pas de faire.

A côté de ces variables significatives, les modèles à la différence des tableaux croisés ne font pas apparaître l'âge comme variable ayant une influence certaine dans la probabilité d'avoir un emploi. En effet les résultats présentés dans la section précédente, tiennent en fait à d'autres composantes tels que le sexe, la spécialité, l'examen.

5) Simulation de probabilité d'emploi

A l'aide des coefficients de régression disponibles dans le modèle, nous avons simulé des probabilités d'emploi pour les jeunes des 2 promotions. Les simulations indiquent, toutes choses égales d'ailleurs, les probabilités qu'aurait un apprenti de trouver un emploi selon différentes caractéristiques qui peuvent se cumuler.

. Promotion 1976

Ainsi un garçon sorti en 1976, quelque soit la spécialité choisie, muni du CAP, si il a effectué son apprentissage dans une entreprise de 5 à 9 personnes, ayant des parents à leur compte, de même spécialité, possède 94,7 % de chances d'avoir un emploi en octobre 1976.

SIMULATION DE PROBABILITE D'EMPLOI POUR
LA PROMOTION SORTIE EN 1976

Proximité professionnelle	Taille entreprise	Autres spécialités						Spé. Prép.en pharmac.		
		Ens. Général + CAP		Enseignement Pratique		Rien		Ens.Gér + CAP	Ens. Prat.	Rien
		G	F	G	F	G	F	F	F	F
Parents à leur compte - même spécialité	= 3 à 4 pers.	93,9	83,3	89,3	72,9	86,0	66,6	96,6	93,9	91,9
	= 5 à 9 pers.	94,7	85,2					97,0		
	Autres	91,1	76,8			80,4	56,9	95,0		88,4
Parents à leur compte - Spé. différente	= 3 à 4 pers.	93,9	83,3	89,3	72,9	86,0	66,6	96,6	93,9	91,9
	= 5 à 9 pers.	94,7	85,2					97,0		
	Autres	91,1	76,8			80,4	56,9	95,0		88,4
Parents salariés même spécialité	= 3 à 4 pers.	94,9	85,9	91,0	76,7	88,3	70,9	97,2		93,3
	= 5 à 9 pers.						73,6			
	Autres	92,6	80,2	87,1	68,5	83,4	61,7	95,9		90,3
Parents salariés spécialité différente	= 3 à 4 pers.	89,5	73,3	82,0	59,6		52,2	94,0		86,3
	= 5 à 9 pers.			84,0						
	Autres	84,9	64,6	75,2	49,5	69,2	42,0	91,3		80,7

Par contre, une fille, réunissant les mêmes conditions, n'a qu'une probabilité d'emploi de 85,2 % sauf si elle s'est formée au métier de préparatrice en pharmacie, métier pour lequel elle a une probabilité d'emploi de 97 %.

Quelque soit la spécialité, les apprentis garçons sortis en 1976 ayant une forte proximité d'emploi avec leurs parents, ayant réalisé leur apprentissage dans une entreprise de 3 à 4 personnes, seraient employés à 93,9 %, s'ils possédaient le CAP ou la partie théorique seulement, à 89,3 % avec la partie pratique seule et à 86 % s'ils n'avaient rien obtenu.

A l'extrême inverse, les probabilités d'emploi pour les filles (sauf pour les préparatrices en pharmacie), travaillant dans des entreprises de plus de 10 salariés et n'ayant rien de commun avec l'emploi des parents, seraient de 64,6 % pour les diplômés, de 49,5 % pour celles n'ayant que la partie pratique et de 42,0 % pour celles qui n'ont rien obtenu.

Les résultats de cette simulation montrent bien les effets cumulatifs favorables ou défavorables pour l'insertion professionnelle des apprentis de Bourgogne sortis en 1976.

Les analyses nous montrent donc que l'insertion professionnelle des apprentis semble fortement attachée à la forme d'éducation qu'ils ont reçue. En effet, l'apprentissage peut constituer un choix pour les enfants d'artisans, de commerçants ou d'agriculteurs et il représente pour ces apprentis une filière normale servant de "reproduction professionnelle". D'ailleurs, ces apprentis ont toutes choses égales par ailleurs, plus de chances de réussir leur formation et leur entrée dans la vie active. L'insertion professionnelle sera favorisée aussi, comme n'importe quel niveau éducatif, par l'obtention de l'examen.

Si les tableaux croisés permettent de relever l'influence de certaines variables, les résultats obtenus par le modèle indiquent les variables significatives et la part explicative de chacune d'entre elles.

La probabilité d'avoir un emploi trois mois après la sortie dépend du sexe, de l'obtention du diplôme, de la catégorie professionnelle des parents, mais peu des autres variables que nous avons analysés une à une dans les résultats des tableaux croisés (âge, spécialités, par exemple).

Essayons maintenant d'examiner dans sa durée la pénétration des anciens apprentis sur le marché du travail et de saisir quelles sont les variables conservant une valeur au cours de la période observée.

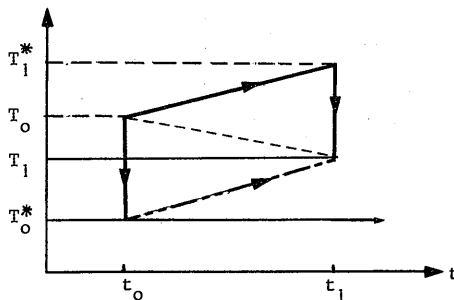
II - ANALYSE STATIQUE COMPAREE DE LA PENETRATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Pour appréhender l'évolution de l'emploi pour les apprentis, nous adopterons une démarche similaire à celle adoptée pour l'analyse de l'insertion.

1) Limites de l'analyse statique comparée des taux d'emploi

L'analyse longitudinale (statique comparée sur les moyennes) des taux d'emploi suivant un certain nombre de résultats dans le temps (octobre 1977 à mars 1979) ne permet pas de mesurer directement l'influence du temps sur l'insertion dans le marché du travail et la diffusion des promotions dans l'emploi, toutes choses égales par ailleurs. En effet, sur la période, il y a conjointement augmentation de l'expérience personnelle des individus avec le temps (plus les recherches d'emploi) et modification des conditions générales du marché du travail.

A titre d'exemple, le graphique suivant permet de visualiser le phénomène.

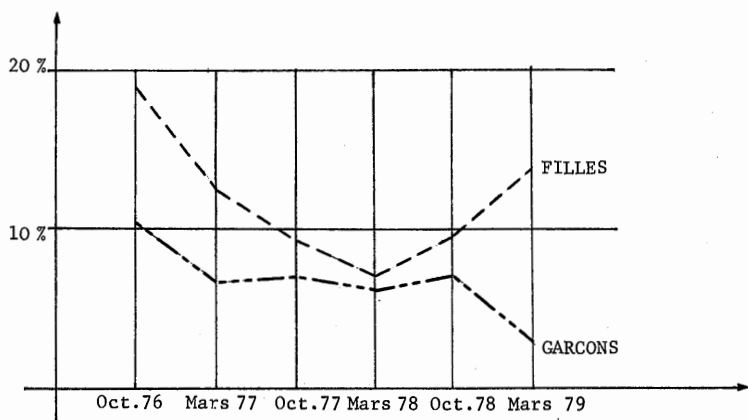


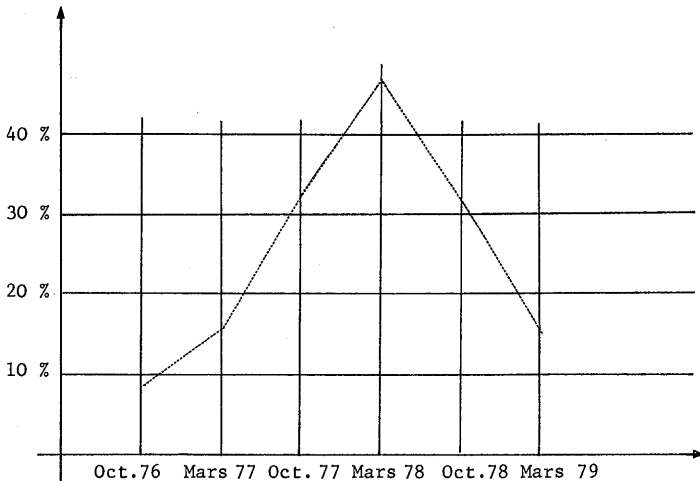
De t_0 à t_1 , la courbe (\rightarrow) montre l'augmentation du taux d'emploi avec le temps de la promotion sorti du système scolaire à t_0 dans l'hypothèse de conditions du marché du travail constantes. Or entre t_0 et t_1 , il y a eu durcissement du marché du travail et en fait diminution du taux apparent d'emploi (effet de durcissement passage de T^*_1 à T_1). On ne peut donc pas affirmer que l'augmentation apparente de chômage T_0 à T_1 correspond à une diminution réelle de l'emploi avec le temps.

2) Analyse générale

A partir des graphiques (taux de chômage et service national), examinons comment s'opère l'insertion.

Graphique 4 : Evolution du taux de chômage pour la première promotion.





Graphique 5 : Pourcentage de jeunes au Service National (garçons, promotion sortie en 1976).

Tout d'abord, nous analyserons la pénétration sur le marché du travail des sortants de 1976 pour lesquels nous possédons plusieurs situations (d'octobre 1976 à mars 1979) par coupes transversales à six mois d'écart.

Observons tout d'abord, l'évolution des taux de chômage des garçons et des filles. Ces chiffres bien que très parlants ne peuvent s'interpréter en eux-mêmes.

a) Pour les garçons, l'activité ne peut s'interpréter sans prendre en compte l'effet du service national. En effet, au cours de la période envisagée (33 mois), l'essentiel de la population masculine a satisfait aux obligations militaires. Ceci a des conséquences quant à l'insertion sur le marché du travail. Ces

conséquences sont d'abord de nature statistique puisque les taux de chômage calculés se rapportent à une population variable en effectifs puisque les individus au service national ne sont pas pris en compte dans la population de référence. Mais elles touchent également à la compréhension des processus d'insertion. A un moment donné, aux coupes transversales, nous trouvons des individus (outre ceux au service national), ayant effectué leur service et d'autres ne l'ayant pas effectué.

Ces deux populations sont vraisemblablement dans des situations d'employabilité différentes. On peut penser en particulier que les taux observés surestiment légèrement les difficultés réelles de pénétration sur le marché du travail pour les garçons, puisqu'une observation faite à une date précise incorpore des individus venant de quitter le service national lesquels sont considérés comme chômeurs s'ils n'ont pas d'emploi à cette date précise alors que certains d'entre eux en trouveront dans un laps de temps rapide.

b) De même, on peut remarquer le problème de l'inactivité pour les filles mais qui est globalement moins grave (octobre 1976 : 5,6 % - octobre 1977 : 7,4 % - octobre 78 et mars 79 : 8 %). L'inactivité comme le service national n'interfère pas uniquement de façon statistique dans la détermination des taux de chômage mais il peut y avoir des stratégies individuelles : la difficulté de trouver un emploi (se concrétisant par un taux de chômage important) peut inciter les filles à l'inactivité et les garçons à anticiper le départ au service national.

Observons la promotion sortie en 1976, pour laquelle nous possédons des données longitudinales. Le graphique construit pour les garçons par rapport à celui concernant les filles fait apparaître des différences notables.

- Au moment de l'insertion, en octobre 1976, le taux de chômage des filles est pratiquement le double de celui des garçons (à cause

notamment des différences de spécialités).

- Cet écart va en se réduisant sensiblement entre mars 76 et mars 78 (mais les taux des garçons sont sans doute surestimés par le service national).

- De mars 1978 à mars 1979, le taux de chômage des garçons diminue fortement pour arriver à moins de 3 % en mars 1979, alors que l'essentiel des garçons a satisfait aux obligations militaires. Ces résultats laissent à penser que l'employabilité des garçons après le service national est significativement meilleure qu'avant que celui-ci ait été effectué. Ainsi en octobre 1978, un certain nombre de garçons viennent de terminer le service national et ce n'est que dans l'observation six mois plus tard (mars 79) que l'on perçoit leur insertion.

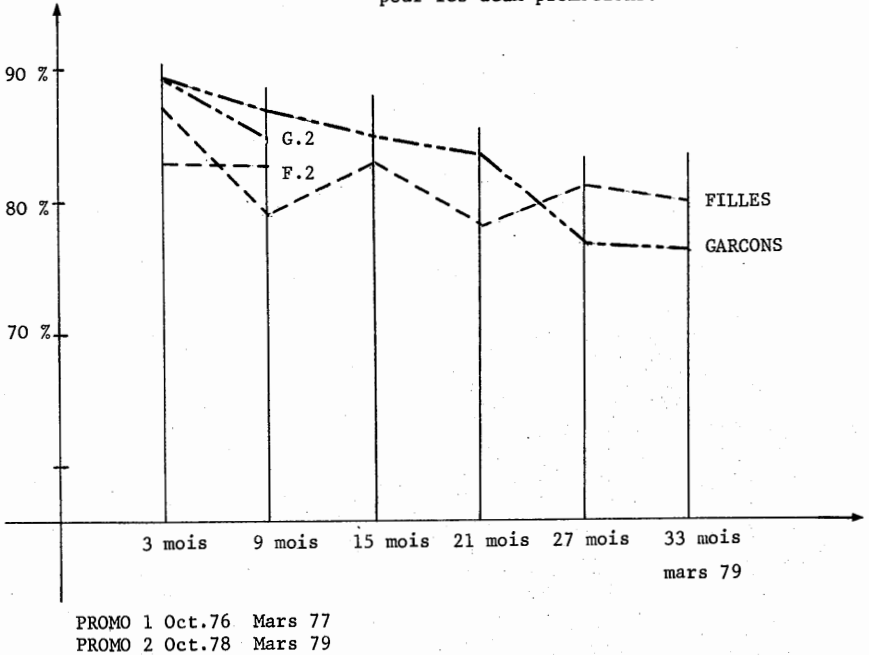
De mars 1978 à mars 1979, on observe une nette dégradation du taux d'emploi des filles, puisque leur taux de chômage double pratiquement au cours de cette période.

Si l'on rapproche ces indicateurs globaux d'emploi avec un indicateur précisant la proximité de la spécialité de l'emploi et de la formation, on peut noter que si le taux d'emploi des garçons s'améliore avec le temps, la proximité de la spécialité d'emploi et de formation se dégrade au cours de la même période.

Le pourcentage de ceux ayant une forte proximité entre formation et spécialité d'emploi occupé passe de 89,3 % en octobre 1976 à 76,3 % en mars 79.

Par contre, pour les filles, ceci étant peut-être lié aux spécialités préparées ainsi qu'à d'autres facteurs, la proximité entre spécialité d'emploi et de formation s'améliore légèrement au cours de la dernière année d'observation, alors que le taux de chômage progresse fortement ainsi que le taux d'inactivité.

Graphique 6 : Evolution des taux d'emploi pour les deux promotions.

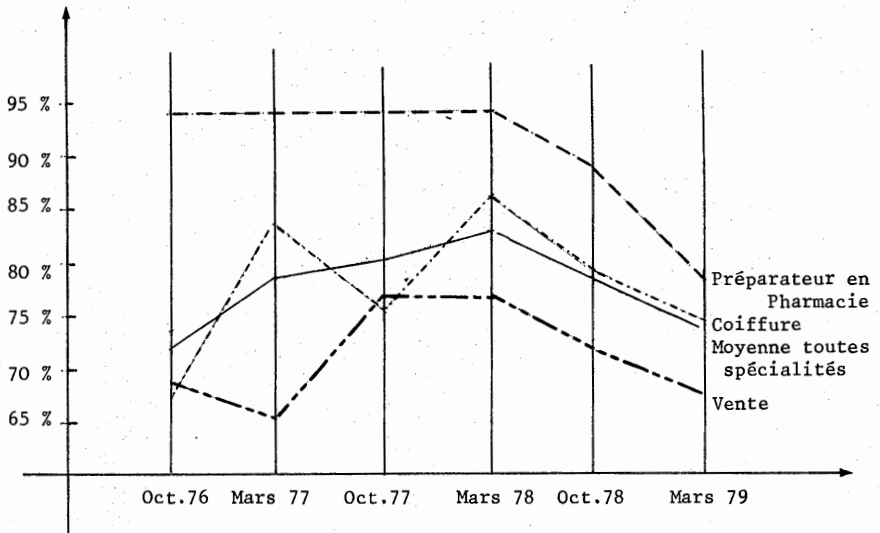


Les informations plus fragmentaires que l'on possède pour la deuxième promotion confirment les conclusions tirées de l'observation de la première cohorte. Ainsi le taux de chômage des garçons (bien que légèrement plus élevé qu'en 1976, décroît significativement entre octobre 1978 et mars 1979, s'accompagnant d'un taux de départ au service national légèrement plus élevé). Ces deux faits attestent d'un durcissement du marché du travail qui se fait sentir de façon plus atténuée, pour les garçons, mais de façon très importante pour les filles. Ces dernières enregistrent un taux de chômage très élevé (33,9 %) trois mois après la sortie des CFA, et qui diminue très peu six mois après (32,4 % en mars 1979).

3) Analyse des facteurs favorisant la pénétration sur le marché du travail

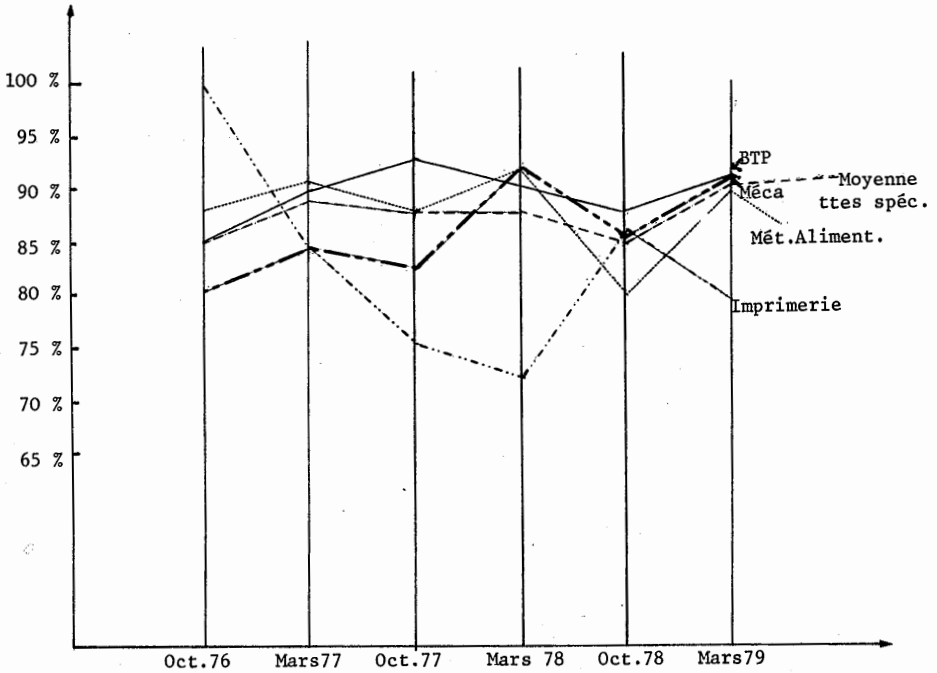
Nous examinerons l'évolution des taux d'emploi au cours de la période envisagée à l'aide des résultats des tableaux croisés et des modèles de régressions logistiques, réalisés pour certaines périodes (9 mois - 21 mois et 33 mois après la sortie). Nous tenterons de mettre en lumière les facteurs susceptibles de favoriser l'emploi.

Au cours de ces 33 mois, deux variables conservent une influence.



Graphique 7 : Evolution du taux d'emploi par spécialités pour les filles (PROMO 1).

Graphique 8 : Evolution du taux d'emploi pour les garçons (PROMO 2).



a) Sexe - Spécialités

En moyenne, le taux d'emploi augmente entre les dates de référence pour les garçons et les filles, et les garçons obtiennent plus facilement des emplois que les filles, même dans des spécialités comme la coiffure ou la vente, mais ils sont en faible nombre. Les garçons obtiennent un bon niveau d'emploi dans les métiers du bâtiment, de l'agriculture ou de l'alimentation. Ceux qui se sont préparés aux métiers de la mécanique, une fois passé les problèmes d'insertion (environ 18 mois) obtiennent un taux d'emploi voisin de la moyenne en mars 79 (91,6 %). Les résultats obtenus par les modèles de régression logistique confirment ces observations à

savoir l'atout de certaines spécialités (bâtiment, alimentation, etc.) qui se cumule avec le fait d'être un garçon.

Sur la même période, le fait d'être une fille est un handicap pour avoir un emploi quelque soit la spécialité préparée. Les préparatrices en pharmacie possédant un très bon niveau d'emploi au cours des premiers mois, et bien qu'il baisse de mars 78 à mars 79, il se maintient à un niveau supérieur à celui de la moyenne des filles (moyenne filles : 74,2 | préparatrices en pharmacie = 77,8 %). Le taux d'emploi des coiffeuses (75 %) est très proche de la moyenne générale, alors que les vendeuses ont un faible niveau d'emploi (67,6 %).

b) L'examen

Certains facteurs significatifs à l'insertion (proximité professionnelle avec les parents, taille d'entreprise, etc.) voient leur influence disparaître avec le temps. Par contre, le fait de ne pas avoir obtenu l'examen demeure un handicap constant au cours des trois années d'observation. (Octobre 76 - 13 % ; mars 77 - 9,7 % ; mars 79 - 12,8 % = Résultats des modèles).

4) Les caractéristiques des emplois

a) L'entreprise d'apprentissage

Dans l'insertion trois mois après la sortie du centre de formation, 66 % de ceux qui étaient employés, l'étaient dans l'entreprise d'apprentissage. De toute évidence, ce fait s'amenuise au cours des mois, mais il reste à un bon niveau en mars 79, près de trois ans après, 40 % de ceux qui ont un emploi l'exerce encore dans l'entreprise d'apprentissage.

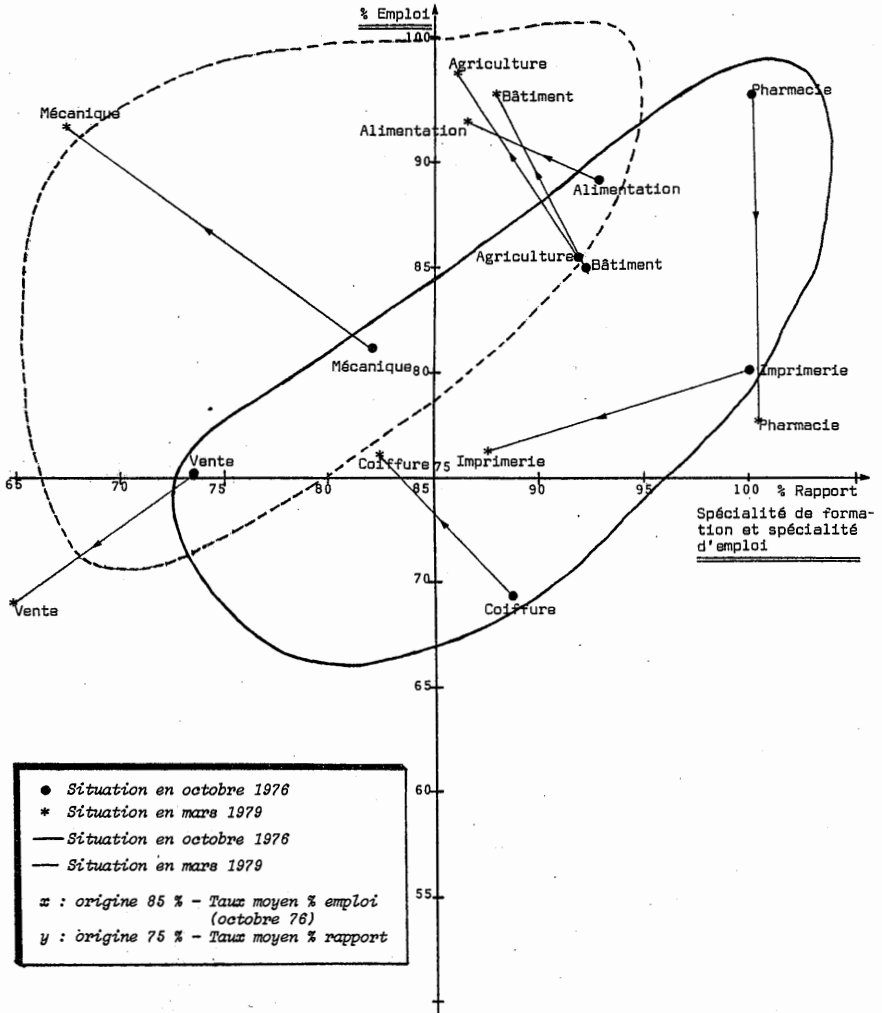
b) Proximité entre la spécialité de formation
et celle d'emploi

Au cours de la période examinée, le taux de rapport entre la spécialité de formation et d'emploi décroît, en moyenne, il passe de 88,9 % à 77,1 %. Cette remarque générale s'observe au niveau de toutes les spécialités, ce qui nous a conduit à construire un graphique. L'axe y représente le taux d'emploi, et l'axe x le pourcentage de "proximité" entre la spécialité de formation et celle de l'emploi tenu. L'origine des axes représente le pourcentage moyen du taux d'activité et le pourcentage moyen de la "proximité" en octobre 1976. Chaque spécialité pour 1976 figure par un point, et pour 1979 par une astérisque. Ainsi deux groupes distincts se dégagent. Pour chaque spécialité, un trait relie les deux points, et permet de caractériser différentes tendances selon les spécialités.

. *Les métiers de l'agriculture, du bâtiment et de l'alimentation*, pour lesquels le taux d'emploi augmente au cours des 33 mois, et atteint un bon niveau en mars 79 (+ DE 90 %), mais pour lesquels l'indicateur de proximité entre formation et emploi baisse fortement. Pour ces spécialités, on peut penser que la substitution s'opère de bonne façon entre les emplois, puisque le taux d'emploi s'améliore fortement en trois ans, mais il est accompagné d'une baisse importante du taux de proximité entre la spécialité de formation et celle de l'emploi occupé.

. Pour les professionnels de *la mécanique* la substitution s'opère fortement ; en effet le taux d'emploi augmente de 10,5 % entre les deux dates, mais l'indicateur de proximité entre spécialités fléchit de 15 %. Par contre, pour les professionnels de *la coiffure* la substitution entre les emplois est plus faible, d'une part le taux d'emploi augmente légèrement (octobre 76 : 69,2 % ;

Graphique 9 : Proximité entre la spécialité de formation et celle d'emploi.



mars 79 : 76,6 %) et l'indicateur de proximité entre spécialités de formation et d'emploi, de niveau moyen, baisse au cours de cette période (87,5 % à 82,3 %).

. Pour *les préparateurs en pharmacie*, l'indicateur de proximité est le même (100 %) entre les deux dates d'observation, par contre le taux d'emploi diminue de 94,1 % à 77,8 %, ce qui semble indiquer la faible substitution entre les emplois pour les formées à cette spécialité.

De même la substitution est presque nulle pour les professionnels de *l'imprimerie*, et le fléchissement du taux d'emploi entre 1976 et 1979, s'accompagne d'une forte baisse de l'indicateur de proximité.

. Enfin, pour ceux exerçant les métiers de *la vente*, les taux d'emploi et de proximité déjà faibles en octobre 1976, baissent encore en mars 1979. Pour les professionnels de la vente, le taux d'emploi très faible se cumule avec une très faible substitution.

Trois ans après leur sortie, la première promotion semble caractérisée par un fort taux d'emploi pour les hommes et à un degré moindre pour les femmes. Mais l'amélioration du taux d'emploi entre octobre 76 et mars 79 ne s'est pas toujours opérée de façon qualitative, constatation que nous venons de souligner par la baisse de proximité entre spécialité de formation et spécialité d'emploi.

CONCLUSION

Arrivé au terme de cette recherche, et à titre de conclusion, il nous paraît utile d'en résumer les principaux enseignements et de voir quels éléments de réponse elle permet d'apporter. Nous resterons dans le cadre limité à l'apprentissage sans aborder celui des formations "concurrentes" dans les lycées d'enseignement professionnel ; cette comparaison, tant en ce qui concerne la formation elle-même que l'insertion professionnelle associée ne pourra être utilement menée qu'après que la recherche similaire sur le second type d'établissement ait été achevée.

Examinons donc les acquis empiriques de la recherche.

L'apprentissage peut difficilement être considéré de façon globale comme s'il s'agissait d'un ensemble homogène. C'est en effet l'hétérogénéité qui prédomine. Cette hétérogénéité vaut autant pour l'accès à l'apprentissage que pour les chances d'insertion professionnelle sachant que ces deux plans d'hétérogénéité semblent caractérisés par une liaison non mécanique mais toutefois significative.

1. Les disciplines de formation n'accueillent pas des populations semblables. Certaines disciplines telles que "préparateur en pharmacie" ou "imprimerie" attirent une part importante d'élèves ayant antérieurement fait une scolarité "normale" d'enseignement général alors que d'autres disciplines - "mécanique, bâtiment, vente" - ont une part plus importante d'élèves ayant eu une scolarité secondaire difficile ou interrompue. De même, et de façon liée, les origines socio-professionnelles des élèves ne se répartissent pas au hasard dans les

différentes professions. Ces deux phénomènes, dans une certaine mesure cumulative donnent une "tonalité" différente aux populations inscrites dans les différentes spécialités, celles-ci étant elles-mêmes massivement caractérisées quant à l'attraction différenciée selon le sexe.

2. A ce premier facteur d'hétérogénéité inter-spécialité, il est important de noter un important facteur qui se manifeste, de façon inégale mais toujours significative, à l'intérieur de chacune d'entre elles. Ainsi, les motivations des élèves entrant en apprentissage ne sont pas uniformes. Au niveau de l'expression des élèves (mais quel est le degré de rationalisation et de normalisation) environ la moitié de la population exprime un choix positif - apprendre un métier sur le tas - alors que l'autre moitié exprime plutôt un choix négatif - quitter l'école, refusé en L.E.P., gagner un peu d'argent tout de suite - en mettant en avant le rôle des contraintes externes qui ont scellé l'entrée en apprentissage indépendamment du choix réel (peut-être mythique) de l'individu. Le facteur motivation, et cela semble important pour caractériser l'apprentissage, se compose avec la proximité du secteur des métiers des parents de l'élève. Ainsi, il faut noter d'une part le poids relatif très important des parents commerçants et artisans, exploitants agricoles, qui représentent près d'un tiers de l'effectif d'apprentis alors que leur représentation dans la population active ne correspond qu'à un cinquième de la population. De plus, il est intéressant d'observer que dans cette sous-population d'apprentis issus de parents à leur compte, les motivations positives pour l'apprentissage sont beaucoup plus souvent présentes.

3. Enfin, dernier groupe de facteurs d'hétérogénéité dans l'apprentissage, les chances d'insertion professionnelle ne sont pas égales pour tout le monde. En premier lieu, et même si de façon globale l'apprentissage, le contact direct formation-secteur productif, semble augmenter les chances d'insertion professionnelle (environ 60 % des apprentis deviennent des salariés de la même entreprise que celle où

ils ont effectué leur apprentissage), on observe des différences très importantes entre disciplines ou spécialités de formation.

3.1. D'une façon générale, on observe une opposition nette entre les spécialités de formation secondaires et tertiaires avec des difficultés d'emplois spécialement importantes pour la vente et les soins personnels. Cependant, ces différences factuelles extérieures entre spécialités nous posent la question de savoir quelles en sont les origines. En effet, il est important de savoir si ces difficultés d'emploi tiennent aux spécialités elles-mêmes et/ou aux caractéristiques des populations concernées et dans quelles proportions.

3.2. Il est sans doute excessif dans l'analyse de la relation formation-emploi d'imputer trop de responsabilités à l'éducation per se en argumentant que si les formés ne trouvent pas à s'employer, c'est de la faute à la non pertinence des acquis scolaires en référence aux besoins du marché du travail. Nous ne souhaitons pas, par contre, argumenter que les formations actuelles sont parfaitement adéquates aux besoins productifs, mais seulement montrer la plus grande complexité du problème. En effet, nous partons de l'observation suivant laquelle la vente et les soins personnels ont des taux d'emploi faibles. Or il est important de noter que ces populations se distinguent de la moyenne des autres par d'autres caractéristiques que la spécialité de formation. - origine scolaire plus faible, origine sociale plus modeste, mais aussi taux de réussite à l'examen plus faible -, ce qui implique qu'un pourcentage plus nombreux d'anciens apprentis n'est pas diplômé, et enfin fort taux de féminisation. Or ces facteurs sont eux-mêmes associés à l'employabilité indépendamment de la spécialité suivie. En ce qui concerne la variable sexe, si la responsabilité des difficultés d'insertion tenait uniquement à la spécialité, ces difficultés devraient s'observer avec la même intensité pour les garçons et pour les filles. Or il n'en est pas ainsi. En effet, les garçons formés dans ces spécialités ont un taux d'emploi comparable à la moyenne de ceux des autres spécialités, alors que les filles dans les autres spécialités sont elles-mêmes discriminées sur le marché du travail par rapport aux

garçons. Il s'ensuit donc que l'effet global, propre à la spécialité, est considérablement réduit par rapport à l'observation classique brute et que le succès des spécialités qui réussissent bien sur le marché de l'emploi tient pour partie aux caractéristiques favorables de la population qui y est inscrite, avec le cercle vicieux et cumulatif de la sélection (les meilleurs vont où les choses vont le mieux renforçant ainsi les disparités).

3.3. Cette argumentation explicative des disparités inter-spécialités est fondée notamment sur les facteurs qui agissent toutes choses égales par ailleurs à l'intérieur de chacune des spécialités. Nous avons déjà évoqué le rôle du sexe dans l'employabilité. Deux autres facteurs méritent maintenant d'être soulignés. En premier lieu, la proximité entre le métier et le statut d'emploi du père (mère) d'une part et la spécialité suivie en apprentissage par le fils (fille) d'autre part. On observe ainsi que plus cette proximité est grande (père à son compte dans le même métier) plus de chances a le fils de trouver un emploi à l'issue de son apprentissage. Ainsi ceux dont les parents sont salariés dans la grande entreprise et qui exercent un métier différent de celui appris en apprentissage (choix sans doute assez négatif pour ce type de formation) ont toutes choses égales par ailleurs les difficultés les plus grandes de s'insérer dans le marché du travail et d'y trouver un emploi. En second lieu, un facteur qui joue à l'intérieur de chaque spécialité également a une importance non négligeable sur l'employabilité : l'obtention du diplôme. Ce point mérite d'être souligné avec beaucoup de vigueur car il permet de conforter l'argumentation développée dans le § 3.2. ci-avant. En effet, il est intéressant de noter que les épreuves du C.A.P. ont deux dimensions clairement différenciées : l'enseignement général d'une part, les épreuves pratiques d'autre part. Si les caractéristiques de la formation (essentiellement techniques) reçues en apprentissage étaient prépondérantes, on devrait observer que l'employabilité tient principalement à l'obtention de la partie pratique et relativement moins à la partie générale. Or, une fois encore, c'est le contraire qu'on observe. Il y a une bonne employabilité pour ceux qui ont été reçus aux épreuves générales qu'ils aient eu ou non

la partie pratique et une employabilité moindre pour ceux qui n'ont pas obtenu le succès aux épreuves générales même dans l'hypothèse où ils auraient réussi aux épreuves pratiques. Or, la réussite aux épreuves générales tient majoritairement aux acquisitions antérieures à l'apprentissage, ce qui une fois encore, atteste du rôle de l'importance des procédures d'orientation et des caractéristiques qu'elles filtrent, au niveau de l'insertion sur le marché du travail.

3.4. Les savoirs techniques acquis sont pourtant vraisemblablement importants aussi. Cependant, ils ne sont pas uniquement importants dans le sens traditionnel selon lequel il y aurait une relation linéaire directe entre les acquisitions de la formation et l'utilisation qui en est faite sur le marché du travail. Ainsi, il faut considérer qu'il y a d'une part un marché de la formation et d'autre part un marché du travail et que s'il y a bien évidemment des relations entre les deux marchés celles-ci ne sont pas bi-univoques, c'est-à-dire que certaines formations peuvent conduire à des métiers différents et que certains métiers acceptent des formés ayant suivi des filières ou des disciplines différentes.

Pour situer les différentes spécialités par rapport à ces critères, il est utile de considérer de façon simultanée les taux d'emploi d'une part et l'intensité de la relation entre spécialité de formation et spécialité d'emploi quand l'ancien apprenti exerce un emploi d'autre part. Si un taux d'emploi élevé est manifestement un aspect positif de la formation, il n'y a pas a priori d'opinions négatives sur une relation faible entre formation et emploi car cette situation peut aussi bien signifier une bonne adaptabilité des formés et une forte généralité des connaissances acquises, ce qui est une excellente chose, qu'une inutilité relative des connaissances acquises, une formation quantitativement excédentaire et un repli vers des emplois sans qualification, ce qui bien sûr est beaucoup plus problématique.

* Si on considère en premier lieu la situation trois mois après la sortie d'apprentissage, on observe qu'en moyenne les spécialités qui ont les taux d'emploi les plus faibles (mécanique, vente, soins personnels) sont aussi caractérisés par des emplois (pour ceux qui en ont un) plus souvent dans une discipline différente de celle de la formation. A priori, cela milite plutôt pour la reconnaissance de difficultés dans ces disciplines.

* Si on considère en second lieu la situation 33 mois après la sortie d'apprentissage, l'image est un petit peu différente. Le premier point à noter est un affaiblissement de la relation formation-emploi dans toutes les disciplines, c'est-à-dire que pour les anciens apprentis qui ont un emploi il est moins souvent dans la discipline de formation que 3 mois après la sortie d'apprentissage. Le second point, concomitant à celui-ci, est qu'en moyenne, le taux d'emploi augmente mais de façon assez différenciée suivant les spécialités.

. Il augmente et devient proche de l'unité pour les métiers de l'agriculture, du bâtiment et de l'alimentation. La relation formation-emploi reste assez forte.

. Il augmente très fortement pour la mécanique avec une diminution importante de l'intensité de la relation formation-emploi. Les formés de cette spécialité semblent relativement bien adaptables et les difficultés de cette spécialité au moment de l'insertion s'estompent dans le temps.

. Le taux d'emploi baisse pour la pharmacie et l'imprimerie mais ceux qui ont un emploi l'exercent souvent dans leur spécialité. Ceci laisse à penser que la transférabilité des acquisitions est faible et que les formés s'ils ne trouvent pas dans leur spécialité ont du mal à trouver un emploi alternatif. Ces formations sont donc fragiles et il est important d'en contrôler numériquement la production.

. Le taux d'emploi augmente pour les soins personnels mais reste faible avec une atténuation de la relation formation-emploi. Cette discipline connaît donc des difficultés d'insertion professionnelle.

. Le cas de la vente est par contre encore plus problématique. En effet, le taux d'emploi, déjà faible à 3 mois, diminue encore avec le temps alors qu'il y a simultanément un affaiblissement de la relation formation-emploi. Manifestement les difficultés sont grandes. Il est vrai que la population de cette spécialité porte en elle moins d'atouts pour l'insertion mais il est clair aussi que cette spécialité est à la fois assez "pointue" quant à la formation (en ce sens que les formés ne peuvent pas concurrencer d'autres formations sur le marché du travail) et très ouverte dans l'emploi (en ce sens que les formés d'autres disciplines peuvent aisément substituer ceux qui ont été formés pour la vente). Faut-il faire des apparences de formation pour préparer à des métiers qui en demandent aussi peu ?

4. Enfin dernier degré d'hétérogénéité inter-individuelle, différenciation dans les possibilités d'accès au marché du travail entre promotions successives pour une même formation. Ainsi, l'enquête dont nous avons analysé les résultats est datée dans le temps. L'équilibre, ou le niveau de déséquilibre global, du marché de l'emploi conditionne les caractéristiques de l'insertion professionnelle. Cette même enquête réalisée en 1965 aurait donné des enseignements différents ; les hétérogénéités auraient sans doute été moins grandes (ou même inexistantes) du fait de la pénurie de main d'oeuvre en cette période. De même un taux de chômage plus élevé modifierait les résultats et déformerait l'image que la situation actuelle nous donne. Pour ce qui est de l'enquête réalisée, deux promotions (sorties d'apprentissage en 76 et en 78) ont été étudiées et on observe assez clairement que l'augmentation du taux de chômage des jeunes sur la période creuse les inégalités, entre disciplines, entre sexes, donnant pour la seconde promotion une image plus hétérogène et plus contrastée.

ANNEXES

I - QUESTIONNAIRE

C. F. A. :

Adresse :

Spécialité préparée :

ETAT CIVIL

1. SEXE : 1 masculin 2 féminin
2. DATE DE NAISSANCE : jour mois année
3. NATIONALITE : 1 française 2 étrangère
4. SITUATION DE FAMILLE: 1 marié 2 célibataire 3 veuf ou divorcé
5. SITUATION MILITAIRE 1 à faire 2 libéré 3 exempté ou réformé
EN MARS 1979 4 en cours 5 engagé
6. A VOTRE SORTIE DU C.F.A., quel était le métier de votre père (ou son dernier métier si'il était au chômage, retraité ou décédé). *Soyez précis, par exemple : ouvrier-boulangier, artisan-maçon, contremaître métallurgie...*
.....
7. A VOTRE SORTIE DU C.F.A., votre père était :
- 1 en activité 2 retraité 3 chômeur 4 autres cas
- ↳ était-il : salarié d'une entreprise privée
 salarié du secteur public ou para-public (S.N.C.F., E.D.F....)
 à son compte
8. A VOTRE SORTIE DU C.F.A., quel était le métier de votre mère (ou son dernier métier si elle était au chômage, retraitée ou décédée). *Soyez précis, par exemple : ouvrière en électronique, vendeuse en alimentation, coiffeuse à son compte, etc...*
.....
9. A VOTRE SORTIE DU C.F.A., votre mère était :
- 1 en activité 2 au foyer 3 retraitée 4 chômeuse 5 autres cas
- ↳ était-elle : salariée d'une entreprise privée
 salariée du secteur public ou para-public
 à son compte
10. Lieu de résidence de vos parents LORS DE LA DERNIERE ANNEE DU C.F.A. :
- Département : Commune :
- Code postal :
11. Lieu de résidence de vos parents AU MOMENT DE L'ENQUETE :
- Département : Commune :
- Code postal :

ETUDES EFFECTUEES

12. Dernière classe fréquentée avant la signature de votre contrat d'apprentissage :
- + Etiez-vous dans une C.P.A. ?
- C.P.A. dans un CES, CEG. Spécialité :
- C.P.A. dans un CET, LEP. Spécialité :
- C.P.A. dans un C.F.A. Spécialité :
- + Si non, de quelle classe venez-vous ?
- 6e, 5e, 4e CPN 2e, 1ère, Terminale 3e générale, 3e I & II 3e pratique
- CAP - spécialité : BEP - spécialité :
- Autres. Précisez :

13. Avant votre entrée en apprentissage :

- + Avez-vous occupé un emploi (en-dehors des vacances scolaires) :
 2 NON 1 OUI. Lequel Combien de mois
- + Avez-vous cherché un emploi ?
 2 NON 1 OUI. Lequel Combien de mois

VOTRE APPRENTISSAGE

14. A quelle date avez-vous signé votre contrat d'apprentissage ?

MOIS : ANNEE :

15. Quelle spécialité prépariez-vous ?

16. Vous êtes-vous présenté aux examens suivants :

- a) CAP 1 OUI 2 NON - Avez-vous obtenu
- 1 Enseignement général
 - 2 Epreuves pratiques
 - 3 Aucune épreuve
- b) EFAA 1 OUI 2 NON - Avez-vous obtenu
- 1 Enseignement général.
 - 2 Epreuves pratiques
 - 3 Aucune épreuve

17. Département et commune du patron chez lequel vous avez terminé votre apprentissage :

Département : Commune :

18. Activité de l'entreprise dans laquelle vous étiez apprenti :

19. Combien de personnes y avait-il dans l'entreprise (y compris le patron et vous-même) ?

2 3.4 5 à 9 10 à 19 20 à 49 50 à 200 + de 200

20. Combien y avait-il d'apprentis (y compris vous-même) ?

1 2 3 4 5 à 10 + de 10

21. Durant le dernier mois de votre apprentissage, combien gagniez-vous, y compris les primes et pourboires ?

Francs.

POURSUITE DE FORMATION

22. Avez-vous poursuivi des études ou stages de formation depuis la sortie du C.F.A. ?

- 1 Non.
- 2 Oui, des études à temps plein. Lesquelles :
- 3 Oui, des cours du soir, ou par correspondance. Lesquels :
- 4 Oui, des sessions de formation de courte durée. Lesquelles :
- 5 Oui, un stage de formation payé par l'Etat (AFPA, etc...):
- 6 Oui, stages pratiques en entreprise, payés par l'Etat avec contrat 6, 7, 8 mois.
- 7 Oui, contrat emploi-formation.

23. Avez-vous préparé un C.A.P. en candidat libre ?

2 NON. 1 OUI - Lequel ? Obtenu : OUI 2 NON

24. Envisagez-vous de préparer un Brevet de Maîtrise ? 1 OUI 2 NON

un Brevet professionnel 1 OUI 2 NON

Autre diplôme, précisez :

25. Quelle était la raison principale pour laquelle vous êtes entré en apprentissage ?
(Ne cocher qu'une seule case)
- 1 pour ne pas avoir été accepté dans un C.E.T. ou un L.E.P.
 - 2 choix de mes parents
 - 3 apprendre un métier sur le tas
 - 4 pour ne plus être à la charge de ma famille
 - 5 pour disposer d'argent
 - 6 quitter l'école.
26. L'apprentissage est fondé sur l'alternance Entreprise/C.F.A. ; si on modifiait la répartition du temps entre les deux, que choisiriez-vous ?
- 1 augmenter le temps en C.F.A.
 - 2 vous pensez que la répartition actuelle est bonne
 - 3 augmenter le temps en entreprise.
27. Dans la répartition du temps passé en C.F.A., pensez-vous qu'il faille :
- | | |
|--|--|
| <p>+ Pour vous personnellement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <input type="checkbox"/> Davantage d'enseignement général 2 <input type="checkbox"/> Davantage d'enseignement technique théorique 3 <input type="checkbox"/> Davantage de travaux pratiques | <p>+ Pour préparer le C.A.P. :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 <input type="checkbox"/> Davantage d'enseignement général 2 <input type="checkbox"/> Davantage d'enseignement technique théorique 3 <input type="checkbox"/> Davantage de travaux pratiques |
|--|--|
28. Le travail effectué en entreprise vous a-t-il :
- 1 Bien préparé au C.A.P.
 - 2 Assez bien préparé au C.A.P.
 - 3 Plutôt mal préparé au C.A.P.
29. Les périodes de regroupement avec des camarades au C.F.A. vous paraissent-elles :
- | | | | | |
|---|--|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 <input type="checkbox"/> très intéressantes 2 <input type="checkbox"/> assez intéressantes 3 <input type="checkbox"/> pas intéressantes | Pour quelles raisons ? | <table style="border: none;"> <tr> <td style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td style="vertical-align: middle;"> <input type="checkbox"/> vie communautaire, ambiance de jeunes
 <input type="checkbox"/> possibilités d'organiser des activités
 <input type="checkbox"/> connaissance de l'expérience des autres apprentis. </td> </tr> </table> | } | <input type="checkbox"/> vie communautaire, ambiance de jeunes
<input type="checkbox"/> possibilités d'organiser des activités
<input type="checkbox"/> connaissance de l'expérience des autres apprentis. |
| } | <input type="checkbox"/> vie communautaire, ambiance de jeunes
<input type="checkbox"/> possibilités d'organiser des activités
<input type="checkbox"/> connaissance de l'expérience des autres apprentis. | | | |

ACTIVITES DEPUIS LA SORTIE DU C.F.A.

30. En MARS 1979, êtes-vous toujours apprenti ? OUI NON
31. En MARS 1979, avez-vous un EMPLOI STABLE ?
- 1 Oui
 - 2 Non, placement par une entreprise de travail temporaire
 - 3 Non, stage d'embauche
 - 4 Non, emploi à durée limitée (remplacement saisonnier)

La fin de ce questionnaire cherche à décrire successivement toutes les activités que vous avez eues depuis la sortie du C.F.A.

Pour chacune de ces activités, (service national, chômage, et chacun des emplois que vous avez eus, même s'il y a eu un changement dans l'entreprise) remplissez autant de cadres que nécessaire : un exemple est donné dans la lettre d'accompagnement.

<input type="checkbox"/> Service National	<input type="checkbox"/> Recherche d'emploi	<input type="checkbox"/> Stage A.F.P.A.	<input type="checkbox"/> Etudes
<input type="checkbox"/> Emploi	<input type="checkbox"/> Stage pratique en entreprise	<input type="checkbox"/> Contrat Emploi/Formation	

Période du au

Votre adresse : Commune : Département : [] []

S'il s'agit d'un EMPLOI, d'un STAGE EN ENTREPRISE, d'un CONTRAT EMPLOI-FORMATION :

+ Métier exercé (*Soyez précis : ouvrier-maçon*) :

+ Est-ce dans l'entreprise où vous avez effectué votre apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Votre père travaille-t-il dans l'entreprise ? 1 OUI 2 NON

+ Avez-vous trouvé votre emploi par l'intermédiaire de votre patron d'apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Lieu d'emploi : Commune : Département : [] []

+ Etiez-vous : 1 Salarié d'un parent qui travaille à son compte 5 Stagiaire
 2 Salarié d'une entreprise privée 6 Aide familial
 3 Salarié du secteur public 7 A votre compte
 4 Contrat Emploi/Formation

+ Activité de l'entreprise (*boulangerie, construction mécanique ...*) :

+ Nombre de salariés de l'entreprise (y compris le patron et vous-même) :

+ Salaire mensuel perçu (y compris primes et pourboires) :

En début de période Francs/mois en fin de période Francs/mois

+ Nombre d'heures de travail hebdomadaire :

En début de période Heures hebdo en fin de période Heures/semaine

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre spécialité de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre niveau de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

<input type="checkbox"/> Service National	<input type="checkbox"/> Recherche d'emploi	<input type="checkbox"/> Stage A.F.P.A.	<input type="checkbox"/> Etudes
<input type="checkbox"/> Emploi	<input type="checkbox"/> Stage pratique en entreprise	<input type="checkbox"/> Contrat Emploi/Formation	

Période du au

Votre adresse : Commune : Département : [] []

S'il s'agit d'un EMPLOI, d'un STAGE EN ENTREPRISE, d'un CONTRAT EMPLOI-FORMATION :

+ Métier exercé (*Soyez précis : ouvrier-maçon*) :

+ Est-ce dans l'entreprise où vous avez effectué votre apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Votre père travaille-t-il dans l'entreprise ? 1 OUI 2 NON

+ Avez-vous trouvé votre emploi par l'intermédiaire de votre patron d'apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Lieu d'emploi : Commune : Département : [] []

+ Etiez-vous : 1 Salarié d'un parent qui travaille à son compte 5 Stagiaire
 2 Salarié d'une entreprise privée 6 Aide familial
 3 Salarié du secteur public 7 A votre compte
 4 Contrat Emploi/Formation

+ Activité de l'entreprise (*boulangerie, construction mécanique ...*) :

+ Nombre de salariés de l'entreprise (y compris le patron et vous-même) :

+ Salaire mensuel perçu (y compris primes et pourboires) :

En début de période Francs/mois en fin de période Francs/mois

+ Nombre d'heures de travail hebdomadaire :

En début de période Heures hebdo en fin de période Heures/semaine

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre spécialité de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre niveau de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

Service National Recherche d'emploi Stage A.F.P.A. Etudes
 Emploi Stage pratique en entreprise Contrat Emploi/Formation

Période du au

Votre adresse : Commune : Département :

S'il s'agit d'un EMPLOI, d'un STAGE EN ENTREPRISE, d'un CONTRAT EMPLOI-FORMATION :

+ Métier exercé (*Soyez précis : ouvrier-maçon*) :

+ Est-ce dans l'entreprise où vous aviez effectué votre apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Votre père travaille-t-il dans l'entreprise ? 1 OUI 2 NON

+ Avez-vous trouvé votre emploi par l'intermédiaire de votre patron d'apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Lieu d'emploi : Commune : Département :

+ Etiez-vous : 1 Salarié d'un parent qui travaille à son compte 5 Stagiaire
 2 Salarié d'une entreprise privée 6 Aide familial
 3 Salarié du secteur public 7 A votre compte
 4 Contrat Emploi/Formation

+ Activité de l'entreprise (*boulangerie, construction mécanique* ...) :

+ Nombre de salariés de l'entreprise (y compris le patron et vous-même) :

+ Salaire mensuel perçu (y compris primes et pourboires) :

En début de période Francs/mois en fin de période Francs/mois

+ Nombre d'heures de travail hebdomadaire :

En début de période Heures hebdo en fin de période Heures/semaine

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre spécialité de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre niveau de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

Service National Recherche d'emploi Stage A.F.P.A. Etudes
 Emploi Stage pratique en entreprise Contrat Emploi/Formation

Période du au

Votre adresse : Commune : Département :

S'il s'agit d'un EMPLOI, d'un STAGE EN ENTREPRISE, d'un CONTRAT EMPLOI-FORMATION :

+ Métier exercé (*Soyez précis : ouvrier-maçon*) :

+ Est-ce dans l'entreprise où vous aviez effectué votre apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Votre père travaille-t-il dans l'entreprise ? 1 OUI 2 NON

+ Avez-vous trouvé votre emploi par l'intermédiaire de votre patron d'apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Lieu d'emploi : Commune : Département :

+ Etiez-vous : 1 Salarié d'un parent qui travaille à son compte 5 Stagiaire
 2 Salarié d'une entreprise privée 6 Aide familial
 3 Salarié du secteur public 7 A votre compte
 4 Contrat Emploi/Formation

+ Activité de l'entreprise (*boulangerie, construction mécanique* ...) :

+ Nombre de salariés de l'entreprise (y compris le patron et vous-même) :

+ Salaire mensuel perçu (y compris primes et pourboires) :

En début de période Francs/mois en fin de période Francs/mois

+ Nombre d'heures de travail hebdomadaire :

En début de période Heures hebdo en fin de période Heures/semaine

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre spécialité de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre niveau de formation :
 1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

<input type="checkbox"/> Service National	<input type="checkbox"/> Recherche d'emploi	<input type="checkbox"/> Stage A.F.P.A.	<input type="checkbox"/> Etudes
<input type="checkbox"/> Emploi	<input type="checkbox"/> Stage pratique en entreprise	<input type="checkbox"/> Contrat Emploi/Formation	

Période du au

Votre adresse : Commune : Département : [] []

S'il s'agit d'un EMPLOI, d'un STAGE EN ENTREPRISE, d'un CONTRAT EMPLOI-FORMATION :

+ Métier exercé (*Soyez précis : ouvrier-maçon*):

+ Est-ce dans l'entreprise où vous aviez effectué votre apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Votre père travaille-t-il dans l'entreprise ? 1 OUI 2 NON

+ Avez-vous trouvé votre emploi par l'intermédiaire de votre patron d'apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Lieu d'emploi : Commune : Département : [] []

+ Etiez-vous :

1 <input type="checkbox"/> Salarié d'un parent qui travaille à son compte	5 <input type="checkbox"/> Stagiaire
2 <input type="checkbox"/> Salarié d'une entreprise privée	6 <input type="checkbox"/> Aide familial
3 <input type="checkbox"/> Salarié du secteur public	7 <input type="checkbox"/> A votre compte
4 <input type="checkbox"/> Contrat Emploi/Formation	

+ Activité de l'entreprise (*boulangerie, construction mécanique* ...) :

+ Nombre de salariés de l'entreprise (y compris le patron et vous-même) :

+ Salaire mensuel perçu (y compris primes et pourboires) :

En début de période Francs/mois en fin de période Francs/mois

+ Nombre d'heures de travail hebdomadaire :

En début de période Heures hebdo en fin de période Heures/semaine

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre spécialité de formation :

1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre niveau de formation :

1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

<input type="checkbox"/> Service National	<input type="checkbox"/> Recherche d'emploi	<input type="checkbox"/> Stage A.F.P.A.	<input type="checkbox"/> Etudes
<input type="checkbox"/> Emploi	<input type="checkbox"/> Stage pratique en entreprise	<input type="checkbox"/> Contrat Emploi/Formation	

Période du au

Votre adresse : Commune : Département : [] []

S'il s'agit d'un EMPLOI, d'un STAGE EN ENTREPRISE, d'un CONTRAT EMPLOI-FORMATION :

+ Métier exercé (*Soyez précis : ouvrier-maçon*):

+ Est-ce dans l'entreprise où vous aviez effectué votre apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Votre père travaille-t-il dans l'entreprise ? 1 OUI 2 NON

+ Avez-vous trouvé votre emploi par l'intermédiaire de votre patron d'apprentissage ? 1 OUI 2 NON

+ Lieu d'emploi : Commune : Département : [] []

+ Etiez-vous :

1 <input type="checkbox"/> Salarié d'un parent qui travaille à son compte	5 <input type="checkbox"/> Stagiaire
2 <input type="checkbox"/> Salarié d'une entreprise privée	6 <input type="checkbox"/> Aide familial
3 <input type="checkbox"/> Salarié du secteur public	7 <input type="checkbox"/> A votre compte
4 <input type="checkbox"/> Contrat Emploi/Formation	

+ Activité de l'entreprise (*boulangerie, construction mécanique* ...) :

+ Nombre de salariés de l'entreprise (y compris le patron et vous-même) :

+ Salaire mensuel perçu (y compris primes et pourboires) :

En début de période Francs/mois en fin de période Francs/mois

+ Nombre d'heures de travail hebdomadaire :

En début de période Heures hebdo en fin de période Heures/semaine

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre spécialité de formation :

1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

+ Estimez-vous que cet emploi est en relation avec votre niveau de formation :

1 Tout-à-fait 2 A peu près 3 Pas du tout

II - LES OPINIONS DES ANCIENS APPRENTIS SUR LEUR FORMATION

Outre les informations factuelles d'état civil, d'origine scolaire, à l'occasion de cette enquête, il nous a semblé intéressant d'introduire quelques questions sur les opinions des jeunes sur la formation suivie.

1) Les motifs d'entrée au CFA

Nous en avons retenu six (voir questionnaire en annexe) et pour les deux promotions, les réponses ressortent de façon sensiblement identiques. En premier lieu, l'apprentissage est choisi pour apprendre un métier sur le tas, puis pour quitter l'école et disposer d'argent.

	Ne pas avoir été accepté sans l'LEP	Choix des parents	Apprend. un métier sur le tas	Ne plus être à la charge famille	Disposer d'argent	Quitter l'école
PROMO 1	6,5	5,2	51,3	4,6	7,7	24,7
PROMO 2	5,3	3,7	48,8	3,8	10,2	28,2

Si l'on examine les résultats mettant en relation la spécialité suivie (regroupements en 8 postes principaux), certaines spécialités se démarquent par rapport au taux moyen.

Ainsi apprendre un métier sur le tas domine légèrement pour ceux ayant réalisé les préparations aux métiers de l'agriculture, de la mécanique, de l'alimentation et de la coiffure.

MOTIFS D'ENTREE SELON LES SPECIALITES
POUR L'ENSEMBLE

	Ne pas avoir été accepté dans 1 LEP	Choix des parents	Apprend. un métier sur le tas	Ne plus être à la charge famille	Disposer d'argent	Quitter l'école
Agriculture	3,8	7,6	51,9	1,3	3,8	31,6
Bâtiment	8,7	5,4	49,2	3,7	9,5	23,5
Mécanique	7,6	3,0	53,4	4,4	8,2	23,4
M. Alimentation	3,3	2,2	50,8	3,9	10,5	29,3
Coiffure	0	2,6	51,9	4,5	8,7	32,3
Vente	5,9	5,0	43,0	4,4	9,5	32,2
Prépa. Pharmacie	8,4	5,5	41,7	13,9	11,1	19,4
Imprimerie	7,7	7,7	43,6	2,6	12,8	25,6
Taux moyen	5,9	4,4	49,8	4,1	9,2	26,6

Quitter l'école (taux moyen de 26,6 %) semble être une réponse sensiblement plus marquée pour ceux s'étant formés aux professions de l'agriculture, de la coiffure et de la vente. Les préparatrices en pharmacie se distinguent nettement des autres métiers par leurs motifs d'entrer ; elles enregistrent le plus fort taux pour trois d'entre eux : Ne plus être à la charge de la famille (13,9 %) ne pas avoir été accepté dans un LEP (8,4 %) et pour gagner de l'argent (11,1 %).

Si l'on met en relation les motifs d'entrée avec la catégorie socio-professionnelle des parents, une majorité de réponses se concentrent sur deux choix.

%	Parents à leur compte	Parents cad.moy. et sup.	Parents ouvriers et empl.	Les autres	Taux moyen
Apprendre un métier sur le tas	57	51	44	46	49
Quitter l'école	17	26	29	28	25

Les apprentis dont les parents appartiennent au secteur des métiers répondant de façon plus marquée pour l'apprentissage d'un métier sur le tas (57 %) que ceux dont les parents sont ouvriers ou employés (44 %). Ces réponses confirment, elles aussi, l'hypothèse d'une proximité professionnelle dans le choix de l'apprentissage pour les enfants ayant des parents à leur compte.

2) Modification de l'emploi du temps

Le jeune ayant signé un contrat d'apprentissage reçoit environ 360 heures d'enseignement général, technique et pratique dans un centre de formation. L'alternance se concrétise par une semaine sur quatre à l'école. A la question sur la répartition du temps de formation : 50,5 % pensent qu'elle est bonne, 20,6 % qu'il serait nécessaire d'augmenter le temps en CPA et 20,7 % d'accroître le temps en entreprise.

A l'examen des réponses par spécialités, près des 3/4 des agriculteurs sont en accord avec la répartition actuelle, par contre les anciens apprentis de la mécanique, imprimerie et préparateur en pharmacie optent pour un accroissement de l'enseignement en CFA : choix défendable pour ces spécialités qui requièrent une bonne connaissance théorique nécessaire à l'exercice de la profession, et surtout indispensable pour l'obtention du CAP. Par contre, les professionnels de la coiffure optent pour un accroissement du temps

en entreprise, ce pour apprendre à mieux exercer leur art.

	Augmenter le temps en CFA	Répartition bonne	Plus de temps entreprise	Non réponses
Agriculture	12,0	68,0	13,3	6,7
Bâtiment	20,3	54,2	20,0	5,5
Mécanique	24,5	45,0	20,5	10,0
M. Alimentation	19,3	48,7	22,1	9,9
Coiffure	17,2	50,4	25,5	6,9
Vente	19,6	49,6	17,3	13,5
P. Pharmacie	41,6	44,4	5,6	8,4
Imprimerie	25,7	51,4	20,0	2,9
Taux moyen	20,6	50,5	20,7	8,2

3) Répartition du temps passé au CFA, pour vous
et pour préparer le CAP

	Davantage Enseig. général	Davantage Enseig. technique	Davantage de Travaux pratiques
PROMO 1	17,9	37,6	44,5
PROMO 2	17,5	34,1	48,4

. Répartition du temps passé au CFA pour vous personnellement

	Davantage Enseig. général	Davantage Enseig. technique	Davantage de Travaux pratiques
PROMO 1	25,9	36,0	38,1
PROMO 2	23,2	36,2	40,6

. Pour préparer le CAP

Les réponses ne sont pas similaires, en effet les apprentis préféreraient davantage de travaux pratiques par choix, mais plus d'enseignement général pour la préparation de l'examen.

Si l'on examine les résultats par spécialités pour la préparation à l'examen, les anciens apprentis de la mécanique et de la vente, compte tenu d'une part de leur faible niveau scolaire (voir typologie du chapitre II) et d'autre part de leur faible réussite au CAP (voir typologie du chapitre III), souhaitent un accroissement du temps consacré à l'enseignement général.

	Agric.	Bât.	Méca.	M.Alim.	Coif.	Vente	P.Pharm.	Imprim.	T.Moyen
Davantage Enseig. général	25,0	22,7	27,2	24,1	18,4	36,6	7,8	23,0	24,4
Davantage Enseig. techn.	40,8	41,2	35,8	31,1	29,1	32,5	58,9	33,3	36,1
Davantage T. Pratiques	34,2	36,1	37,0	44,8	52,5	30,9	33,3	43,7	39,5
Réussite CAP	76	52,1	21,9	55,3	39,5	38,1	88,0	50	46,2
E.G.	10,7	7,3	17,8	12,5	21,0	9,4	0	24,5	10,4
E.P.	7,8	19,6	34,9	13,7	15,2	29,5	0	4,5	

. Répartition du temps passé au CPA pour préparer l'examen croisé avec les résultats à l'examen par spécialités

Au centre, les préparateurs en pharmacie et les professionnels du bâtiment souhaiteraient davantage d'enseignement technique, sans doute par nécessité pour l'exercice de ces métiers. De même, les professionnels des métiers de l'alimentation, de la coiffure et de l'imprimerie souhaiteraient davantage de travaux pratiques au CFA, mais pour eux aussi la relation avec la non obtention du CAP complet est marquée. Ainsi les professionnels de la coiffure demandent plus de travaux pratiques, et enregistrent un faible taux de réussite au CAP complet (39,5 % - Taux moyen 46,2 %) et un fort taux de réussite à la partie de l'enseignement général

(21 % - Taux moyen 10,4 %) dû à l'échec à l'épreuve pratique de l'examen.

4) Le travail effectué en entreprise vous a-t-il bien préparé au CAP ?

L'analyse des résultats à cette question par spécialité de formation fait apparaître que les plus mécontents sont les anciens apprentis enregistrant un faible taux de réussite au CAP (vente, mécanique et à moindre degré les anciens apprentis du bâtiment). Par contre, les anciens apprentis de l'agriculture et les préparatrices en pharmacie s'estiment très largement satisfaits.

	Taux réussite au CAP	Assez bien et bien préparé au CAP	Mal préparé au CAP	Non réponses
Agriculture	76,0	86,6	8,0	5,4
Bâtiment	52,0	76,1	19,1	5,0
Mécanique	21,0	69,5	25,3	5,2
Mét. Alimentation	55,0	81,6	11,9	6,5
Coiffure	39,0	76,5	17,9	5,6
Vente	38,0	75,2	11,3	13,5
P. Pharmacie	88,0	80,5	13,9	5,6
Imprimerie	50,0	77,2	17,1	5,7
Taux moyen Toutes spécial.	46,2	76,4	17,6	6,0

Les périodes de regroupements vous paraissent-elles intéressantes ou non ?

Il apparaît que pour 50,8 % elles sont assez intéressantes, pour 28,7 % très intéressantes et pour 10,6 % pas intéressantes (9,9 % de non réponses).

Si l'on croise avec les spécialités, les anciens apprentis de

l'agriculture, du bâtiment et de l'imprimerie sont satisfait des périodes de regroupements mais que ceux de la mécanique ou de la coiffure le sont moins.

Pour ceux ayant trouvé un intérêt il semble que le classement se fasse de la sorte (possibilité de deux réponses) :

- Connaissance de l'expérience des autres..... 61,8 %
- Vie communautaire..... 47,3 %
- Activités..... 10,4 %

Parmi les périodes de regroupement, intérêt pour :

	Vie communautaire	Activités	Expér. des autres
PROMO 1	42,91	8,8	66,3
PROMO 2	50,7	11,6	58,3

Agricul.	48,4	16,7	57,6
Bâtiment	51,4	12,4	55,1
Méca.	47,1	8,4	62,0
M. alim.	51,0	10,8	64,6
Coiffure	43,5	3,7	73,1
Vente	40,2	14,4	55,7
P. Pharm	13,7	-	96,5
Imprim.	44,4	3,7	66,7
T. moyen	47,3	10,4	61,8

La connaissance de l'expérience des autres ressort de façon plus importante pour les préparateurs en pharmacie (96,5 %) et les coiffeuses (73,1 %), par contre les activités semblent avoir particulièrement intéressés les anciens apprentis de l'agriculture (16,7 %) et de la vente (14,4 %).

La vie communautaire a retenu l'intérêt de façon légèrement plus marquée les anciens apprentis du bâtiment et des métiers de l'alimentation (51 %).

Les périodes de regroupement vous paraissent-elles :

	Très intéressantes	Assez intéressantes	Pas intéressantes	Non réponses
PROMO 1	27,9	53,0	10,6	8,5
PROMO 2	29,4	49,2	10,6	10,8

	Très intéressantes	Assez intéressantes	Pas intéressantes	Non réponses
Agricul.	41,3	46,7	4,00	8,00
Bâtiment	31,4	53,3	7,9	7,4
Méca.	20,8	58,0	12,7	8,5
M. alim.	36,5	39,9	10,7	12,9
Coiffure	17,2	57,2	17,9	7,7
Vente	30,1	42,8	9,0	18,1
P.Pharm.	16,6	63,9	11,1	8,4
Imprim.	11,4	65,7	11,4	11,5
T. moyen	28,7	50,8	10,6	9,9

BIBLIOGRAPHIE

- ANCEL-SAUVAGEOT - "Etude statistique sur l'apprentissage"
Etudes & Documents, SEIS, 78-1.
- S. BAROIN - "L'artisanat : croissance ou récession"
Dimensions économiques de la Bourgogne,
n°1-78.
- J. CATANI - "Apprentis : 4 heures à l'école, 36 à la
production", Editions du Cerf, 1973.
- ERET-INSEE Dijon - "Bilan de l'emploi - Bourgogne 1979
Dimensions économiques, n°20, avril 1980.
- ERET - Nantes - "L'apprentissage dans les pays de la Loire"
Publication ERET, 1978.
- KIEFFER-TANGUY - "Extension de la scolarisation obligatoire
et restauration de l'apprentissage"
Articles "Orientations", n°1-1975.
- J. LAMOURE - "L'apprentissage et la formation profession-
nelle", Etudes & Documents, SEIS, 79-3.
- A. MINGAT - "Enquête longitudinale n°2", Cahier de l'IREDU,
n°23, 1976.
- A. PATRIS - "L'apprentissage : une forme d'éducation"
Editions Berger Levrault, 1077.
- O.C.D.E. - "L'apprentissage : les grandes orientations"
Organisation de Coopération et de Développement
économiques, Paris, 1979, 117 pages.