



HAL
open science

Négociier l'apprentissage en 1936 : diversité des configurations de branche

Laure Machu

► **To cite this version:**

Laure Machu. Négociier l'apprentissage en 1936 : diversité des configurations de branche. Garçons et filles en apprentissage, 2022. halshs-03817807

HAL Id: halshs-03817807

<https://shs.hal.science/halshs-03817807>

Submitted on 17 Oct 2022

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.

Négocier l'apprentissage en 1936 : diversité des configurations de branche

Laure Machu

lmachu@parisnanterre.fr

(35800 s.)

Encadrée par la loi Astier de 1919, et la loi Paulin de 1937, l'entre-deux-guerres semble à première vue une période importante pour la codification de l'apprentissage. Toutefois, le statut de l'apprenti ou ses conditions de travail ne sont pas centrales dans les lois en questions. De fait, la loi Astier contraint essentiellement les apprentis et les jeunes de moins de 18 ans à suivre des cours professionnels. C'est avant tout une loi sur l'enseignement technique qui traite peu des conditions de la formation professionnelle en entreprise dont on considère qu'elle demeure du ressort de l'initiative privée. La loi de 1928 sur le contrat d'apprentissage, dont le vote fut extrêmement laborieux, demeure très peu contraignante. Elle se contente d'imposer une forme écrite au contrat mais laisse une grande liberté au chef d'entreprise pour déterminer la durée et la rémunération de l'apprentissage ou encore les conditions de nourriture et de logement de l'apprenti¹.

Compte tenu de ces éléments, la loi du 24 juin 1936 représente à première vue une initiative audacieuse. Désormais, les conventions collectives de branche, qui sont appelées à être étendues à l'ensemble d'une profession, doivent contenir une série de clauses obligatoires parmi lesquelles une réglementation de l'apprentissage². Le législateur, qui se refuse à intervenir directement, demande donc aux organisations syndicales représentatives de prendre le relais. Cette loi est d'autant plus innovante qu'une part très faible des conventions collectives traite alors de l'apprentissage. Avant la Première Guerre mondiale, moins de 5% des contrats collectifs y font allusion, essentiellement pour déterminer les modalités de recrutement des apprentis³.

Toutefois, la loi se borne à demander aux négociateurs de se prononcer sur la réglementation de l'apprentissage. Elle ne précise pas ce qu'il faut entendre par apprentissage et ne prescrit rien quant au contenu de la réglementation. Elle laisse donc une grande marge de manœuvre aux négociateurs. De fait, les textes conventionnels montrent que l'apprentissage recouvre une

¹ M.C. Combes, « La loi de 1971 sur l'apprentissage, une institutionnalisation de la formation professionnelle », *Formation et Emploi*, n°15, 1986, p. 18-32 ; C. Didry, « L'apprentissage à l'épreuve du droit du travail. De la socialisation familiale à l'enseignement professionnel », *Artefact techniques, histoire et sciences humaines*, 3, 2016, p. 39-52 ; G. Brucy, « Le système français de formation professionnelle, mise en perspective historique », *Entreprises et histoire*, n°26, 2000, p. 45-62.

² Sur la loi du 24 juin 1936, voir C. Didry, « La nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936 » dans J.P. Le Crom, *Deux siècles de droit du travail : l'histoire par les lois*, Editions de l'Atelier, 1998, p. ???. Voir également L. Machu, *Les conventions collectives du Front populaire, construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, Doctorat d'histoire sous la direction de C. Omnès, Université de Paris Nanterre, 2011, 940 p. L'article est en grande partie tiré de ce travail de thèse.

³ *Ibidem*, p. 66-71.

signification et des réalités sociales et professionnelles très variables selon les secteurs : il peut être une formation de sept ans ou se réduire à une simple « mise au courant de quelques mois »⁴.

Les clauses des accords signés en 1936 ne concernent pas seulement la définition du contenu de la formation et son contrôle. Les conventions fixent aussi le salaire des apprentis et règlementent leurs conditions de travail. En précisant la place de l'apprentissage dans l'accès à la qualification, elles contribuent enfin à délimiter les perspectives de carrières des jeunes apprentis. Les textes conventionnels sont donc doublement intéressants. D'une part, ils reflètent l'investissement des acteurs dans l'organisation et la valorisation de l'apprentissage. D'autre part, ils permettent de comprendre où se situent les apprentis dans la hiérarchie des postes et des emplois et de lier ainsi histoire de l'apprentissage et des apprentis.

La confrontation des conventions collectives conclues dans différentes branches permet d'illustrer la diversité des situations, et d'en proposer une interprétation. Plutôt que d'analyser un secteur jugé a priori représentatif des relations professionnelles ou des régulations de l'apprentissage, la comparaison prend comme point de départ les principaux secteurs d'emploi de la population active comme l'industrie métallurgique ou l'habillement⁵. L'accent mis sur des branches où la négociation débute après le premier conflit mondial voire lors du Front populaire n'interdit pas d'en évoquer d'autres où la régulation conventionnelle des conditions de travail des apprentis est plus ancienne et s'ancre dans des espaces de travail très spécifiques⁶. La prise en compte des clauses communes à l'ensemble des textes c'est-à-dire des articles relatifs à l'organisation de l'apprentissage, à la rémunération des apprentis et à la place de l'apprentissage dans l'accès à la qualification, dont dépend le devenir des apprentis esquisse une typologie qui met en évidence trois configurations.

La métallurgie : dévalorisation et désintérêt pour l'apprentissage

Premier texte signé et publié au *Journal Officiel*, la convention collective de la métallurgie parisienne joue un rôle pilote. Non seulement, le groupement patronal signataire inspire dès cette époque la politique sociale de l'ensemble du patronat mais le ministère du Travail diffuse l'accord auprès des inspecteurs du travail, afin qu'ils s'en inspirent et mènent à bien les négociations qu'ils sont chargés d'encadrer⁷.

⁴ Convention collective de travail dans la bonneterie de Roanne et la région, *Journal officiel de la République française. Lois et Décrets*, 1939, p. 9396-9399.

⁵ Cet article est tiré d'un travail de thèse qui compare les négociations conduites dans l'industrie métallurgique, les industries chimiques, l'habillement et les cuirs et peaux qui représentent 60% de la population active.

⁶ Il s'agit ici du Livre

⁷ AN F 22 1585, Circulaire du 17 août 1936 relative à l'application de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives.

Le texte distingue deux catégories parmi la main-d'œuvre juvénile : les apprentis d'une part, les jeunes gens employés à la production sans contrat d'apprentissage d'autre part⁸. Cette distinction renvoie à une double acception de la qualification⁹ qui, telle que la définit la convention collective, se fonde sur le métier et le poste. L'ouvrier professionnel est celui qui « possède un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un CAP. L'ouvrier spécialisé est un ouvrier exécutant sur des machines-outils, au montage ou à la chaîne (...) des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un CAP »¹⁰. A suivre le texte conventionnel, l'ouvrier professionnel est donc celui qui possède un métier, l'ouvrier spécialisé est, quant à lui, affecté à un poste de travail. Si le CAP n'est pas strictement nécessaire pour être ouvrier professionnel, la seule référence au diplôme tend à marginaliser l'expérience ou la formation sur le tas qui après-guerre étaient considérées comme des voies tout aussi légitimes d'accès à la qualification. Elle exclut les ainsi femmes des métiers qualifiés puisqu'il n'existe pas de CAP féminin dans la métallurgie. De ce fait, alors que la catégorie « jeunes gens à la production » inclut les jeunes filles, les apprentis sont uniquement des hommes.

Cette double acception de la qualification, qui date du premier conflit mondial et prend acte des progrès de la mécanisation et de la rationalisation du travail, tend à dessiner deux filières de promotion. Comme le reconnaissent les représentants patronaux lors d'une réunion paritaire en janvier 1938, les jeunes gens à la production sont destinés à devenir ouvriers spécialisés, tandis que les apprentis forment davantage le vivier des futurs professionnels, voire des agents de maîtrise¹¹. Cette double filière n'est toutefois pas clairement explicitée par la convention parisienne et la distinction, tout autant que le devenir professionnel des apprentis, demeurent flous. De fait, la double référence au poste et au métier dans la grille de classification exclut selon nous toute équivalence entre le diplôme et le classement, c'est-à-dire le salaire. En dépit de son CAP, un jeune sortant d'apprentissage pourra devenir OS et être payé comme tel s'il est affecté, par exemple à un poste sur machine.

Le salaire de départ des apprentis de la métallurgie est l'un des plus modestes sur le marché du travail parisien alors même que la branche offre des salaires plutôt élevés¹². Le taux horaire d'un franc est inférieur à celui des apprentis du livre mais aussi de la confection où les salaires

⁸ AN F 22 1633, Convention collective (CC) des industries métallurgiques de la région parisienne, 12 juin 1936, article 19, paragraphe D.

⁹ C. Omnès, « Qualifications et classifications professionnelles dans la métallurgie parisienne, 1914-1936 », *Revue du Nord*, n°15, Hors-série, 2001, p. 307-322.

¹⁰ AN F 22 1633, CC des industries métallurgiques de la région parisienne, 12 juin 1936, article 19.

¹¹ : CAC 1986 0170 art. 204, Commission de la tarification du groupe des industries mécaniques, Compte rendu de la réunion du 14 janvier 1938, intervention de Monsieur Thiebault. Ce dernier précise « qu'un apprenti pourra devenir professionnel, voire même un agent de maîtrise tandis que le jeune ouvrier sera un OS ».

¹² Les salaires masculins s'échelonnent entre 5 francs et 7,75 francs de l'heure. Une ouvrière employée dans le secteur touche un salaire horaire compris entre 4,25 francs et 5,30 francs de l'heure. Pour la main-d'œuvre non qualifiée, la différence avec les secteurs de la chaussure ou de la confection qui offrent les rémunérations les plus faibles est de 30% pour les hommes et de 70% pour les femmes.

sont traditionnellement déprimés. A la fin de son apprentissage, le jeune touche 70% du salaire du manœuvre ordinaire. Les conditions salariales sont donc nettement inférieures à celles dont bénéficient les jeunes gens employés à la production qui, dès leurs 16 ans, sont rémunérés au même taux que le manœuvre¹³.

Enfin, ni la convention collective signée le 12 juin 1936, ni le texte issu de sa renégociation en 1938, ne prévoient d'organiser collectivement l'apprentissage. Les deux accords se contentent en effet d'une simple référence à la loi Astier. Cette inconsistance des clauses conventionnelles, qui exprime aussi bien le désintéret des partenaires sociaux que la résistance des organisations d'employeurs à toute codification, est actée par les pouvoirs publics. En effet, la décision d'étendre une convention collective revient au ministre du Travail qui doit préalablement consulter les sections compétentes du Conseil national économique (CNE). Cette compétence aurait pu permettre à l'Etat d'exercer un contrôle sur la régulation de branche et, concrètement, le conduire à refuser d'étendre des textes qui se seraient bornés à renvoyer aux dispositifs législatifs. Toutefois, les fonctionnaires de l'administration comme les membres du CNE choisissent d'étendre de telles conventions même si leurs clauses ne constituent pas une véritable organisation conventionnelle de l'apprentissage¹⁴. Destinée à ne pas ralentir le mouvement d'extension des conventions collectives qui s'inscrit dans la dynamique d'unification et d'amélioration des conditions de travail portée par le mouvement social de l'été 1936, cette tolérance de l'administration n'incite pas les partenaires sociaux à édicter de manière autonome une réglementation de la formation professionnelle en entreprise¹⁵.

A considérer les clauses conventionnelles de la métallurgie, il semble qu'un jeune désirant travailler dans ce secteur ait finalement peu d'intérêt à choisir l'apprentissage. Le statut d'apprenti ne lui garantit pas, dans un premier temps, une rémunération avantageuse. A terme, il n'est pas certain que le diplôme lui ouvre de meilleures perspectives. En l'état actuel des sources, il est difficile de savoir d'où provient cette infériorisation des apprentis des industries métallurgiques. Les négociateurs patronaux et ouvriers se montrent avant tout soucieux de fixer des écarts de rémunération entre les apprentis et les jeunes travailleurs tels qu'ils ne découragent pas l'apprentissage. Au-delà, ni les syndicats ouvriers, ni les organisations patronales ne s'engagent fermement en faveur de l'apprentissage. Comme en témoignent les quelques sources qui permettent de retracer le déroulement des négociations, il semble toutefois qu'en la matière le point de vue patronal ait prévalu.

¹³ AN F22 1633, CC des industries métallurgiques parisiennes, article 19 et septième additif : apprentissage dans les industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, 12 juin 1936.

¹⁴ AN F 22 1633, Compte rendu analytique de la séance de la douzième section professionnelle du 11 décembre 1936, Intervention du rapporteur sur le projet d'extension de la convention des industries métallurgiques de la région parisienne ; R. Petit, *La convention collective de travail, commentaire théorique et pratique des lois de 1919 et de 1936*, Paris, Dalloz, 1938, p. 136-138.

¹⁵ Sur l'esprit de la procédure d'extension et l'usage qu'en font les syndicats : cf. L. Machu, *Les conventions collectives...*, *op. cit.* chapitre 7.

Les lacunes de la convention collective, notamment l'inconsistance des clauses sur l'organisation collective de l'apprentissage, s'expliquent donc en premier lieu par l'attitude prudente et ambiguë vis-à-vis de l'apprentissage de l'organisation patronale signataire. Cette dernière déplore régulièrement la crise de l'apprentissage, qui devient plus sévère pendant les années trente¹⁶, et réclame, pour reconstituer le vivier de la main-d'œuvre qualifiée, l'institutionnalisation de la formation professionnelle en entreprise. Au-delà, le sujet ne suscite pas un intérêt continu. De fait, elle ne mobilise ses troupes que lorsque l'Etat menace d'intervenir. A la fin des années trente, redoutant que les entreprises se voient imposer des quotas d'apprentis, elle entame une véritable guerre, militant pour que ceux-ci soient calculés sur la totalité de la main-d'œuvre et non sur les seuls ouvriers professionnels. Sur le terrain, son engagement reste modéré. Ni l'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières) ni le GIMMCRP (Groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne), au niveau de l'Ile-de-France, n'ont tenté la construction syndicale d'un système d'apprentissage, ni même la création d'une caisse de compensation permettant d'en mutualiser le financement, comme c'est le cas avec les allocations familiales. En revanche, ces organisations exercent un lobbying discret pour infléchir la loi Astier, qu'elles jugent contraignante et coûteuse¹⁷.

En second lieu, le lien assez lâche qu'établit la convention entre le diplôme, la qualification et surtout l'emploi, reflète une conviction unanimement partagée selon laquelle le chef d'entreprise doit garder le contrôle de l'accès à la qualification. Nous avons dit plus haut que le CAP n'était pas obligatoire pour accéder à la qualification mais il n'est pas non plus suffisant. L'ouvrier doit se soumettre à un essai professionnel dont les modalités sont définies par l'employeur. Son maintien est fermement défendu par le patronat soucieux de rétablir un pouvoir malmené par les grèves avec occupation de l'été 1936. L'argument avancé est que le CAP ne fournit qu'une indication imparfaite de la valeur de l'ouvrier. Déjà en 1911, la publication du décret sur le CCP (certificat de capacité professionnelle) avait suscité une vive contestation. Pour l'UIMM, l'usage du terme de capacité tend à lier de manière automatique certification et qualification alors que la fonction du diplôme devrait être d'attester d'un niveau de connaissance, non de garantir un accès direct à la qualification¹⁸. En 1936, la position patronale ne semble pas avoir évolué¹⁹. De fait, la convention précise qu'à la sortie de

¹⁶ Dès 1901, l'enquête du Conseil supérieur du Travail révèle la dégradation quantitative et qualitative de l'apprentissage organisé à l'atelier. En 1935-1936, dans la métallurgie, la crise conduit à un recul de l'apprentissage qui rend plus aigüe la pénurie de la main-d'œuvre dont souffre particulièrement le secteur. Cf. A. Moutet, *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, Editions de l'EHESS, 1997, p. 417-422.

¹⁷ D. Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1900-1950*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, 2008.

¹⁸ C. Omnès, "Apprenticeship and skills in the French engineering industries during the first half of XXth century", Colloquium on Apprenticeship and skilled workers, Tokyo, décembre 2010..

¹⁹ AN CE 139, Réponse de l'UIMM au questionnaire adressé par la commission de la main-d'œuvre et de l'apprentissage du Conseil national économique. Pour l'Union, l'ouvrier qualifié « doit posséder des connaissances générales professionnelles étendues et une rapidité d'exécution adéquate. Le minimum requis de

l'apprentissage, les jeunes gens peuvent subir un abattement sur le salaire de l'ouvrier adulte si leurs capacités professionnelles sont jugées insuffisantes par l'employeur. Cette disposition ne figure pas dans le projet ouvrier²⁰. En revanche, les patrons métallurgistes auraient plaidé pour une multiplication des catégories intermédiaires. Dans les mois qui suivent la signature de la convention, certains patrons regrettent que des jeunes gens sortant d'apprentissage puissent obtenir le salaire d'un compagnon adulte ayant plusieurs années de pratique derrière lui. Il est suggéré de créer trois catégories : l'apprenti sortant d'apprentissage et non titulaire du CAP, les titulaires du CAP effectuant un travail correct sans atteindre le rendement exigé, les titulaires du CAP effectuant un travail correct et capables de fournir le rendement attendu²¹. Ces catégories manifestent le souhait d'inverser la règle relative à la rémunération des jeunes ouvriers sortant d'apprentissage. En effet, selon les employeurs, il serait logique de prévoir un abattement initial sous réserve de sa suppression si les capacités professionnelles de l'ouvrier le justifient. La convention renouvelée en 1938 exauce les vœux patronaux²². L'abattement sur le salaire du jeune sortant d'apprentissage traduit, comme le maintien de l'essai professionnel, une certaine méfiance vis-à-vis du CAP et l'attachement au contrôle de l'accès à la qualification.

Le modèle corporatif : réguler la concurrence et l'accès au métier

A ce modèle se rattachent la convention collective des ouvriers du livre et celle des tailleurs-confectionneurs de la région lilloise. L'utilisation du terme corporatif fait ici référence à la persistance d'un type de régulation hérité des communautés de métiers de l'Ancien Régime. A l'idéal d'auto-organisation s'ajoute la volonté de contrôler l'accès au métier en régulant les entrées en apprentissage et l'accession à la maîtrise²³.

Dans ces secteurs, la réglementation conventionnelle de l'apprentissage concerne en premier lieu les ouvriers considérés comme l'élite de la profession : les compositeurs, imprimeurs et lithographes pour le livre ou encore les coupeurs s'agissant de la confection. L'apprentissage,

ces connaissances professionnelles peut être facilement déterminé par l'obtention du CAP (...) mais ce minimum ne saurait être considéré comme un critère déterminant de la qualification professionnelle. En raison de l'âge moyen (17 ans) des ouvriers qui obtiennent le CAP, on doit admettre que les ouvriers pourvus du CAP sont seulement aptes à devenir ouvriers qualifiés. Il a donc été nécessaire de spécifier dans chaque convention collective que l'ouvrier qualifié ou « professionnel » devait non seulement être pourvu du CAP (là où il existe), mais avoir satisfait à « l'essai professionnel d'usage ».

²⁰Celui-ci précise seulement qu'à partir de 18 ans, les jeunes ouvriers seront considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie.

²¹CAC 1986 0170 art. 204, Commission de la tarification du groupe de la mécanique, Compte-rendu de la réunion du 14 janvier 1938, Intervention de Niel.

²²CAC 1986 0170 art. 158, Rapport sur les bases de la tarification des salaires dans la convention collective des ouvriers métallurgistes de la région parisienne, présenté par le groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes, deuxième rapport. Le rapport note que « consacrant une constatation expérimentale qui n'est pas niée par les intéressés eux-mêmes, la règle concernant la rémunération des jeunes gens sortant d'apprentissage devrait être inversée. Au lieu de prévoir l'application de la tarification des adultes sous réserve d'un entraînement pratique suffisant, il serait logique de prévoir, en raison de l'insuffisant entraînement pratique, un certain abattement initial sous réserve de la suppression de cet abattement lorsque la valeur professionnelle de certains sujets le comporte ».

²³Voir S.L. Kaplan, P. Minard dir., *La France malade du corporatisme ?* Paris, Belin, 2004.

sanctionné par le CAP, est reconnu comme la principale, sinon la seule voie, pour accéder à la qualification. Les durées d'apprentissage sont singulièrement longues : il faut sept ans pour devenir confectionneur, quatre ans suivis de deux années de perfectionnement pour exercer un métier dans l'imprimerie. Dans le livre, la hiérarchie s'ordonne autour d'un « *prix de base* » qui correspond à la rémunération de l'ouvrier qualifié ayant accompli un apprentissage. Les grilles indiquent les salaires affectés à chaque métier, les différences de taux exprimant la hiérarchie des différents métiers²⁴. Dans la confection lilloise, comme au début du siècle, il s'agit de former un « ouvrier complet »²⁵, capable d'effectuer toutes les spécialités de la coupe²⁶. La convention décrit le parcours et le contenu de la formation, année par année : l'apprenti est d'abord aide de coupe, puis doubleur, détacheur, et enfin traceur.

Les salaires y sont particulièrement intéressants. Au début de leur apprentissage, les typographes jouissent de rémunérations plus élevées que les apprentis des autres branches. Surtout elles s'expriment en pourcentage du taux de l'ouvrier qualifié et s'élèvent progressivement. A ses débuts, l'apprenti touche 2/12^{ème} du taux de base soit 1.25 franc de l'heure, puis son salaire progresse de 1/12^{ème} chaque semestre. Au dernier trimestre des quatre ans que dure l'apprentissage, l'apprenti typographe perçoit 10/12^{ème} du salaire de l'ouvrier qualifié²⁷.

Ces secteurs se caractérisent par une longue tradition de régulation de l'apprentissage qui repose sur l'élaboration d'un contrat type et la fixation d'un pourcentage d'apprentis, que l'on pourrait dire maximum. Dans le livre, le premier accord paritaire relatif à l'apprentissage, élaboré en 1900, est révisé en 1923. Le « règlement corporatif » de l'après-guerre maintient la limitation du nombre d'apprentis dans la proportion d'un apprenti pour cinq ouvriers²⁸. Les conventions conclues en 1936 signalent que la réglementation établie en 1923 reste valable jusqu'à nouvel ordre mais qu'elle doit être révisée. Dans la confection lilloise, les effectifs d'apprentis doivent représenter entre 5 et 10% du nombre de coupeurs.

La réglementation conventionnelle de l'apprentissage s'inscrit ainsi dans un ensemble de clauses ou de règles visant à défendre l'emploi, le métier et les rémunérations des ouvriers qualifiés.

Le règlement de 1923 est d'abord le fruit d'une réflexion sur la crise de l'apprentissage, exposée par A. Keufer au congrès national du livre en 1917. Selon le représentant de la Fédération

²⁴ F 22 1605, CC de l'imprimerie parisienne, 2 mars 1937.

²⁵ L'ouvrier complet est celui qui maîtrise entièrement toutes les spécialités.

²⁶ AN F 22 1734, CC de la confection en gros de Lille, article 8, 1er juillet 1936.

²⁷ AN F 2 1605, CC de l'imprimerie parisienne, salaire des apprentis, compositeurs typographes, 2 mai 1937.

²⁸ M.C. Bouju, L'Ecole Estienne, 1899-1949 : la question de l'apprentissage dans les industries du livre, thèse pour le diplôme d'archiviste paléographe, Ecole nationale des Chartes, 1998, 411 p. ; M.C. Bouju, "Les CAP des métiers du Livre, de la Belle Epoque aux années 1970" dans G. Brucy, F. Maillard, G. Moreau, *Le CAP un diplôme du peuple 1911-2011*, Paris, PUR, p. 135-148. L'apprenti doit être âgé d'au moins 13 ans et demi et avoir réussi son certificat d'études primaires. Il reçoit un carnet de contrôle sur lequel seront indiqués son salaire, ses notes et les appréciations de son professeur. Le contrat supprime la catégorie de petit ouvrier, intermédiaire entre la catégorie d'apprenti et celle d'ouvrier complet. Enfin, l'apprenti est tenu de suivre des cours professionnels.

française des Travailleurs du Livre (FFTL), le déclin des connaissances et des aptitudes professionnelles serait lié à la suppression du brevet d'imprimeur qui aurait provoqué « l'affluence désordonnée de petits et moyens imprimeurs inexpérimentés », « ignorant les règles et traditions du métier ». Ces patrons auraient recruté une main-d'œuvre enfantine mal formée qui aurait ensuite alimenté un vivier d'ouvriers à la « valeur professionnelle douteuse »²⁹. Il s'agit donc de protéger le métier des effets délétères de la concurrence effrénée qui caractériserait désormais la branche³⁰.

Imposée par la fédération ouvrière, la fixation d'un pourcentage maximum vise également à préserver les ouvriers qualifiés³¹ de la concurrence des apprentis dont les organisations syndicales estiment qu'ils constituent une main-d'œuvre sous-payée, employée par les patrons pour faire baisser les salaires. Comme les femmes, les apprentis sont accusés d'être des « sarrasins »³². En 1936, la convention de l'imprimerie maintient la proportion d'un apprenti pour cinq ouvriers, et la FFTL doit lutter dans ses rangs pour ne pas avoir à négocier une limitation plus sévère, la crise et le chômage ayant aiguisé les réflexes malthusiens³³. La revendication d'un contrôle de l'apprentissage va de pair avec une lutte contre la féminisation des métiers. Dans le livre, l'initiation aux gestes du métier a longtemps été considérée comme une étape de l'apprentissage de la masculinité³⁴. Opposée, tout au long du XIXe siècle, au travail des femmes et à leur admission en son sein, la FFTL revient sur ses positions dans les années qui suivent le premier conflit mondial. Tout revendiquant l'égalité des salaires, le congrès de 1919 exige un contingentement des apprentis qui se double d'une limitation du nombre d'apprenties dans la proportion d'une apprentie pour quatre apprentis³⁵. Précisant le règlement corporatif adopté en 1923, certaines conventions désignent des « apprentis typo et conducteurs » qui suivent une formation de six ans et des « apprenties margeuses » pour

²⁹ Congrès national du livre, Société des gens de lettres, t. 1, rapports et vœux, Paris, Cercle de la librairie, 1917, p. 171-189.

³⁰ On peut voir ici une continuité avec les corporations de l'Ancien Régime dont le but est de « protéger la communauté contre le marché ». Notons toutefois que les réglementations élaborées au XXe siècle, dans un cadre paritaire et pour définir autant les devoirs de l'apprenti que les obligations de son patron, se distinguent ainsi des régulations de l'Ancien Régime ou des contrats d'apprentissage du XVIIIe et du XIXe siècle qui visent à conforter une relation paternaliste en explicitant la discipline à laquelle doit se soumettre l'apprenti. S.L. Kaplan, « L'apprentissage au XVIIe siècle : le cas de Paris », *Revue d'Histoire moderne et contemporaine*, 1993, 40-3, p. 436-479.

³¹ Certaines conventions appellent explicitement à rechercher tous les moyens pour garantir « la stabilité et la permanence des ouvriers qualifiés », interdisant par exemple « l'embauchage de main-d'œuvre ayant pour conséquence le débauchage des ouvriers qualifiés ».

³² M.C. Bouju, *L'Ecole Estienne...*, *op.cit.*, p. 60, p. 79. Le terme de « sarrasin » qui vise aussi les mauvais ouvriers est synonyme de jeune.

³³ M.C. Bouju, *L'Ecole Estienne, 1899-1949 : la question de l'apprentissage dans les industries du livre*, *op. cit.*

³⁴ Sur ce point, F. Jarrige, « Le mauvais genre de la machine. Les ouvriers du livre et la composition mécanique (France, Angleterre, 1840-1880) », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, vol. n° 54-1, no. 1, 2007, p. 193-221.,

³⁵ Voir P. Chauvet, *Les ouvriers du Livre et du Journal, tome 3 : la Fédération des travailleurs du Livre*, Paris, Les Editions ouvrières, 1971, p. 294 et sq.

lesquelles la durée d'apprentissage est réduite d'un an³⁶. D'autres signalent des « apprentis typographes » formés pendant cinq ans et des « apprenties typographes » qui au bout de 18 mois touchent le salaire de l'ouvrière typographe et sont payées exclusivement aux pièces³⁷

Dans la confection lilloise, le contrôle de l'apprentissage maintient le monopole masculin sur la qualification. Si les métiers de la presse commencent à se féminiser dès les années vingt, l'accès aux métiers de la coupe demeure un privilège masculin³⁸. La convention dessine donc deux voies d'apprentissage. Celui du métier de coupeur dont nous avons exposé les modalités est réservé aux garçons. Les filles sont majoritairement appelées à devenir ouvrières en atelier et suivent un apprentissage de deux ans en touchant une rémunération bien plus faible que celle de leurs camarades masculins³⁹.

La réglementation de l'apprentissage s'ajoute enfin à un ensemble de règles instaurant un contrôle étroit des normes de production et de l'équipement des machines utilisées dans les entreprises, qui s'apparente aux pratiques des syndicats de métier anglais dans l'imprimerie ou la construction mécanique⁴⁰. Dans le livre, dès 1919, le tarif fédéral accorde une majoration de deux francs aux opérateurs sur machine et réserve le travail sur machine aux ouvriers qualifiés ayant effectué un apprentissage. En 1936, la convention nationale mentionne que « *lorsque des machines sont installées dans un établissement, les ouvriers appelés à les conduire doivent être choisis de préférence, parmi les professionnels qualifiés pour les travaux qu'elles sont appelées à produire* »⁴¹. Certaines conventions régionales réservent le travail sur « machines à composer » aux « compositeurs ayant suivi un apprentissage régulier »⁴²

Les conventions collectives du Front populaire soulignent la fragilité des règles instituées par les conventions. En 1933, la grève des confectionneurs lillois révèle l'acuité des affrontements autour du contrôle de l'apprentissage et de l'accès à la qualification. L'issue semble avoir été

³⁶ Voir le barème des salaires élaboré par la commission paritaire de Clermont Ferrand reproduit dans *L'Imprimerie française. L'Imprimerie française*, 16 février 1932.

³⁷ Convention collective de travail dans l'imprimerie, département de la Vienne, *Journal officiel de la République française, lois et décrets*, 17 juillet 1938, p. 6587-6590.

³⁸ L. Machu, *Les conventions collectives du Front populaire, construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, *op. cit.*, p. 484-486. Les femmes sont exclues des métiers de la coupe. Il existe depuis les années vingt des presseuses mais elles sont cantonnées aux petites pièces, aux vêtements de toile et de coutil. Jugés moins difficiles, ces travaux sont moins rémunérés. Les emplois peu qualifiés et peu rémunérés comme celui de piqueuse, de mécanicienne (ouvrière à la machine à coudre), de finisseuse ou de prépareuse sont exclusivement féminins. L'éventail hiérarchique demeure très important : un coupeur gagne le triple d'une prépareuse.

³⁹ Le premier semestre, les apprenties touchent 1,4 franc de l'heure en 1936. Elles terminent leur apprentissage avec un salaire horaire de 2,10 francs. Notons qu'au-delà de 16 ans, la convention réduit l'apprentissage à 6 mois. Pour les filles, il semble que la condition d'apprentie se confonde avec celle de jeune travailleuse.

⁴⁰ J. Zeitlin, "Engineers and compositors : a comparison", R. Harrison, J. Zeitlin dir. *Divisions of labour*, Brighton, Harvester Press, 1985, p. 185-250.

⁴¹ AN F 22 1605, Convention collective entre l'Union parisienne des syndicats de l'imprimerie et des industries connexes et le Comité intersyndical du livre parisien, 2 mars 1937, annexe impression typographique.

⁴² Additifs du 30 janvier 1937 à la convention collective nationale de l'imprimerie signés par entre la chambre syndicale des maîtres imprimeurs de Bordeaux et de la Gironde, l'Union bordelaise des syndicats du livre, et le syndicat professionnel du livre, *JO, Lois et décrets*, 17 juillet 1937, p. 8574.

favorable aux patrons puisque la convention énonce que « *l'avancement d'une catégorie à une autre ne se fera pas uniquement selon le temps d'apprentissage, mais selon les capacités de chaque apprenti et du travail qu'il effectue couramment ; il sera laissé à l'appréciation de la direction* »⁴³. La convention de 1936 entérine ces changements au bénéfice des employeurs⁴⁴. Enquêtant sur les ouvriers en confection du centre lillois, G. Friedmann relève enfin que « *les machines, perfectionnées vers 1930, suppriment pratiquement le métier qualifié de presseur qui exigeait un apprentissage d'au moins 18 mois* ». Selon lui, « *dans la région de Lille, on a pris les ouvriers de presse dans n'importe quelle profession, parmi des gars du bâtiment, ou des menuisiers en chômage, on les a mis au courant en deux mois* »⁴⁵.

Dans le livre, les négociations autour du renouvellement de la réglementation établie en 1923 commencent en mai 1937, une fois la convention signée. Elles sont menées dans le cadre d'une commission permanente qui réunit des représentants du patronat, de la FFTL et des cadres, placée sous l'autorité d'une organisation publique : l'INIAG (Institut national des industries et arts graphiques). Mais ces négociations n'aboutissent pas. Le 8 novembre 1938, le dernier règlement présenté par la délégation patronale est considéré comme inacceptable par la FFTL. Le patronat déclare que l'apprentissage devra désormais être soumis au décret-loi du 24 mai 1938 et réglementé par l'I.N.I.A.G signant la fin de la régulation paritaire⁴⁶.

Négociateur pour revaloriser l'apprentissage

La dernière catégorie regroupe les conventions de la couture parisienne, de la maroquinerie ou encore de la bijouterie joaillerie. La négociation collective y est moins ancrée que dans le secteur de l'imprimerie, mais les conventions s'attardent à détailler les modalités de l'apprentissage et à édifier une véritable organisation paritaire. Comme dans l'imprimerie, la qualification tend à être une propriété des travailleurs. Ainsi, dans la convention de la couture parisienne, chaque catégorie : petite main, seconde main, première main, est définie par les savoir-faire qui peuvent être attendus de l'ouvrière⁴⁷.

Ces conventions rappellent en premier lieu les obligations du patron envers les apprentis en vue d'assurer la qualité de la formation délivrée. Il leur sera réservé cinq heures par jour pour fréquenter des cours à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement et ils ne seront pas utilisés comme « homme de peine ». La convention collective de la bijouterie n'autorise les employeurs à recourir aux apprentis pour des travaux divers - courses ou ménage - que deux heures par

⁴³ AN F 22 212, Contrat collectif confectionneurs en gros de Lille, 31 décembre 1933.

⁴⁴ AN F 22 1734, CC de la confection en gros de Lille, article 8, 1^{er} juillet 1936.

⁴⁵ G. Friedmann, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard, 1946, p. 266.

⁴⁶ M.C. Bouju, « Les CAP des métiers du livre de 1932 aux années 1970 », art. cit.

⁴⁷ AVP D1 U10 602, Accord intersyndical de la couture parisienne, 10 juin 1936. Sur l'importance de la formation professionnelle dans l'habillement, voir également : N. Divert, « Le CAP de l'habillement, la fin d'un diplôme ouvrier emblématique », dans G. Brucy, F. Maillard, G. Moreau, *Le CAP un diplôme du peuple 1911-2011, op. cit.*, p. 121-133.

jour la première année d'apprentissage, puis une heure seulement les deux années suivantes⁴⁸. Afin de garantir les droits de l'apprenti, pour lequel, depuis la loi de 1928, l'entreprise a obligation de faire un contrat d'apprentissage, la convention de la maroquinerie prévoit qu'un contrat type sera dressé par une commission paritaire⁴⁹.

Ensuite, les conventions exposent le déroulement et le programme de l'apprentissage. Selon la convention de la maroquinerie, la première année sera consacrée à la maroquinerie générale ; les deux suivantes seront des années de spécialisation. Pour asseoir la qualité de la formation et de son contenu, les accords désignent les lieux dans lesquels elle s'effectuera. Ainsi, la convention de la couture parisienne reconnaît comme institutions officielles de l'apprentissage, l'école de la Chambre syndicale de la couture parisienne et les cours syndicaux professionnels créés par les syndicats ouvriers⁵⁰. Alors que la taille réduite des entreprises constitue un obstacle à la prise en charge individuelle de l'apprentissage, les organisations syndicales ont à cœur de mettre en place des écoles qui permettent une mutualisation de l'apprentissage que les conventions collectives contribuent à institutionnaliser.

Enfin, les conventions établissent un pourcentage minimum d'apprentis avant que les décrets-lois de mars et de novembre 1938 sur l'apprentissage ne l'imposent. La convention de la couture parisienne renouvelée en 1938 exige un pourcentage d'apprenties égal à 6 % du total des ouvrières⁵¹, les conventions de la maroquinerie renvoient à la commission paritaire la fixation du nombre annuel d'apprentis à instruire⁵². Dans les secteurs de la couture ou de la maroquinerie, où l'accès à la qualification repose sur la reconnaissance d'un système commun de qualification et de formation, l'objectif semble plutôt de maintenir un volant minimum d'apprentis en vue de préserver la qualité de la main-d'œuvre. Les conventions de la maroquinerie précisent ainsi que la réglementation sur l'apprentissage permettra le « *maintien du niveau professionnel* » et soutiendra le « *développement d'une main-d'œuvre qualifiée* »⁵³. Dans la couture parisienne, la promotion de l'apprentissage accompagne la requalification du travail des ouvrières induite par les évolutions de la mode ainsi que l'orientation vers une production de qualité qui supposent de relever le niveau de formation de la main-d'œuvre⁵⁴. Comme la maroquinerie, la couture opte donc pour une politique malthusienne de fermeture du secteur destiné à valoriser la qualité des produits. La convention de la couture parisienne

⁴⁸ Convention collective de la bijouterie fantaisie des départements de la Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne, Oise, 3 août 1938, *Journal Officiel de la République française, Lois et décrets*, 28 juin 1939, p. 8154-8157.

⁴⁹ AN F 22 1622, CC maroquinerie (sacs de dames), de Paris, article 10, alinéa 5 et 7, 19 octobre 1936

⁵⁰ « CC comprenant l'avenant n°1 du 16 juin 1936, ainsi que les dispositions intersyndicales du 4 novembre 1936 », *Bulletin de l'Association des indépendants de la couture*, novembre-décembre 1936. Voir aussi les efforts consentis dans la région lyonnaise : M. Thivend, S. Schweitzer, *Etat des lieux des formations des formations techniques et professionnelles dans l'agglomération lyonnaise, XIX^e siècle- années 1960*, rapport de recherche, 2005, p. 91-95.

⁵¹ AN F 22 1616, CC renouvelée de la couture parisienne, chapitre XVII : qualification professionnelle, 7 mars 1938.

⁵² AN F 22 1622, CC maroquinerie (sacs de dames), de Paris, article 10, alinéa 11, 19 octobre 1936.

⁵³ AN F 22 1622, CC maroquinerie (sacs de dames), de Paris, article 10, alinéa 1, 19 octobre 1936.

⁵⁴ C. Omnès, *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles*, EHESS, 1998, p. 120-124.

signale ainsi que « *les apprenties, dès le treizième mois de leur apprentissage, devront être mises au courant du travail de futures petites mains qu'elles deviendront* », puis précise que « *les directions de maisons de couture de même que les délégués d'atelier veilleront à ce développement en pratique de l'apprentissage au sein des ateliers* ». Le patronat milite par ailleurs pour la création d'un label : seules certaines maisons, qui auraient le droit de revendiquer l'appellation haute couture, seraient comprises dans le champ de la convention⁵⁵.

La rémunération reste faible, mais la convention du Front populaire s'inscrit dans une amélioration progressive du statut des arpètes qui reflète l'investissement patronal dans la formation professionnelle. Avant le premier conflit mondial, dans les petites maisons, les apprenties ne reçoivent qu'une gratification comprise entre 50 centimes et 1 franc par semaine⁵⁶. La convention signée en 1918 leur garantit un taux horaire de 1.75 franc pour la première année, à 2.75 francs au bout de deux ans d'apprentissage, soit 60 % environ du salaire de la petite main⁵⁷. Entre 1914 et 1928, le salaire réel d'une apprentie débutante triple. En 1936, l'écart défini par les conventions de l'après-guerre est maintenu⁵⁸.

Conclusion

Les conventions collectives constituent une source relativement intéressante et alternative pour une histoire des formes négociées de l'apprentissage. Mais l'éclairage qu'elles apportent est partiel. En premier lieu, beaucoup de négociateurs ne s'intéressent pas à l'apprentissage. La régulation paritaire reste une coquille vide. Ensuite, les conventions ne font qu'édicter des prescriptions, il reste encore à savoir si ces normes sont appliquées par les employeurs signataires de la convention collective. Or, dans la majorité des cas, les signataires ne s'attachent pas à mettre en place des organismes de contrôle.

La confrontation des conventions signées dans plusieurs secteurs permet de mettre évidence plusieurs configurations. Dans la métallurgie, les négociateurs s'intéressent peu à la régulation de l'apprentissage, et la situation des apprentis n'est pas très avantageuse si on la compare à celle des jeunes travailleurs. Les conventions de l'imprimerie sont le fruit d'une régulation paritaire qui lie étroitement apprentissage et accès au métier tout en restreignant le nombre d'apprentis pour préserver la qualification et les rémunérations de la main-d'œuvre. Dans la haute-couture ou la maroquinerie, les régulations de l'apprentissage, ainsi que l'amélioration de la condition salariale des apprentis, traduisent le souhait du patronat d'investir dans la formation de la main-d'œuvre pour garantir la qualité des produits. Les régulations à l'œuvre dont dépendent en partie les conditions de travail et les perspectives des apprentis tiennent compte de régulations plus anciennes, du pouvoir des organisations syndicales ouvrières, mais aussi des caractéristiques de la main-d'œuvre et du marché des produits.

⁵⁵ L. Machu, *Les conventions collectives...*, *op. cit.*, p. 585 et *sq.*

⁵⁶ « Enquête sur les industries du vêtement », *BMT*, janvier-février-mars 1926, p. 3-5.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 16-17.

⁵⁸ AVP D1 U10 602, Accord intersyndical de la couture parisienne, 10 juin 1936.

Les conventions soulignent la grande diversité des conditions de travail et de rémunération de la main-d'œuvre apprentie ainsi que la diversité des trajectoires professionnelles que dessinent les conventions pour les jeunes qui s'engagent dans la voie de l'apprentissage. Les conventions éclairent notamment les inégalités de genre dans l'accès à l'apprentissage et par-delà dans l'insertion sur le marché du travail. Dans la métallurgie, la référence au CAP pour définir les métiers qualifiés exclut les filles de l'accès à qualification. L'apprenti est une figure essentiellement masculine tandis que les jeunes filles à la production se destinent à devenir OS. Dans le livre ou la confection, il existe des apprenties mais elles ne se préparent pas aux mêmes métiers que les hommes et leurs conditions d'apprentissage sont bien moins avantageuses. Enfin, la valorisation de l'apprentissage dans les métiers de la couture ou de la maroquinerie bénéficie aux femmes qui constituent une part très importante de la main-d'œuvre dans ces secteurs. Mais elle contribue aussi à conforter leur orientation vers des métiers ou des secteurs féminins et à figer leur place sur le marché du travail.