

**Université de Nantes**  
CENS - Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin  
21 Bd Gaston Doumergue  
BP 76235  
44262 Nantes Cedex 2

**RAPPORT DE RECHERCHE**

**AU CONSEIL RÉGIONAL DES PAYS DE LA LOIRE**

# **le monde apprenti**

**morphologie, profil et insertion d'une cohorte d'apprentis  
inscrits en 1995/1996 en année terminale d'apprentissage  
dans les Pays de la Loire**

**Vol. 1**

**septembre 2000**

**Gilles MOREAU**

Responsable scientifique :

Gilles Moreau  
sociologue, CENS - MSH Ange Guépin, Université de Nantes  
gilles.moreau@humana.univ-nantes.fr

Equipe de recherche :

Joseph Creusen, ingénieur CNRS  
Christophe Jalaudin, sociologue, CRES, Université de Toulouse-Le Miral  
Sarah Lecomte, Doctorante sociologie, Université de Nantes  
Frédéric Mollé, Doctorant sociologie, Université de Nantes  
Sabrina Bézier, Sandrine Poirier, Sabrina Roger, Albane Vigneron,  
étudiantes en maîtrise de sociologie à l'Université de Nantes

Ronéoté, MSH Ange Guépin, Nantes, septembre 2000

# avant-propos

Le monde apprenti : cette expression grammaticalement impropre se voudrait générique. Elle recouvre le monde des apprentis —diversifié et complexe—, et le cheminement des apprentis vers le monde : celui de la formation, de l'emploi, des adultes ; elle signale une totalité qu'il serait bien évidemment péremptoire de vouloir résumer dans un rapport de recherche.

Ce rapport doit donc être considéré pour ce qu'il est : un éclairage —celui de la sociologie— qui loin de prétendre tout voir, propose de voir autrement.

L'apprentissage a connu à la fin des années 80 une petite révolution ; la réforme Séguin, en élargissant son champ d'application à de nouveaux diplômes, a engagé un processus profond de renouvellement de l'apprentissage : renouveau quantitatif, renouveau des publics, renouveau des images.

Les travaux rapportés ici s'inscrivent dans ce contexte : alors en deuxième année d'apprentissage en 95/96, les apprentis ligériens que nous avons interrogés régulièrement jusqu'en janvier 2000 font partie de ces générations nouvelles de l'apprentissage. Témoins et acteurs de ce nouveau régime, ils nous disent —par ce qu'ils sont, ce qu'ils font et ce qu'ils deviennent— comment l'apprentissage a vécu cette période de croissance, les satisfactions et les insatisfactions.

Au titre des premières : l'accès à l'emploi. Près de 5 ans après leur deuxième année, plus de 80% des apprentis sont en emploi, et 8 sur 10 le sont en CDI. Même si ces résultats sont optimisés par la procédure d'enquête<sup>1</sup> et par un contexte économique plus favorable, le résultat est indéniable : dès lors que les apprentis achèvent leur formation —et plus encore s'ils le font avec succès ou prolongation—, l'emploi est au rendez-vous. Certes, il l'est inégalement, mais la spécificité de l'apprentissage, l'embauche par le maître

---

<sup>1</sup> Le taux de réponse net est de 72,4%, ce qui pour un suivi de cohorte de près de 5 ans est très satisfaisant et légitime statistiquement les résultats présentés ici. Néanmoins, on sait que dans ce type d'enquête d'insertion, les non répondants sont plus volontiers ceux dont la situation sociale est la plus difficile. De plus, le fait de prendre des apprentis en deuxième année écarte une part importante des apprentis en rupture de contrat dont l'insertion professionnelle est également moins aisée. Sur les modalités d'enquête, cf. Vol 2, chapitre 3.

d'apprentissage —ou capital d'autochtonie—, joue en leur faveur : 5 ans après, un apprenti en emploi sur quatre travaille chez le maître qui l'a formé. Satisfactions également en matière de diplômes : on l'oublie trop souvent, l'apprentissage est une formation diplômante, et cette caractéristique le différencie fortement d'autres dispositifs en alternance. Là encore le bilan est positif : s'il existe des difficultés réelles pour accéder au redoublement ou à la poursuite d'apprentissage, si l'échec de 18% des CAP qui se présentent sur le marché du travail sans aucun diplôme est inquiétant, et si la pédagogie de l'alternance ne disqualifie pas les capitaux sociaux hérités, les trajectoires ascendantes réussies sont nombreuses. Près d'un tiers des BEP et un CAP sur cinq accèdent au marché du travail avec un diplôme de niveau supérieur (Bac pro ou Bp-Bm).

Satisfactions encore pour le CAP, ce vieux diplôme ouvrier dont la survie n'est plus guère assurée que par l'apprentissage, qui affiche sur la longue durée une résistance que les résultats à court terme ne laissaient pas présager. Certes, un niveau de formation élevé demeure la meilleure protection contre le chômage et pour l'accès à des postes de technicien ou d'encadrement intermédiaire, mais le CAP —dans certaines spécialités tout au moins— n'a pas encore rendu son âme.

Insatisfactions par contre pour les filles : cantonnées dans un nombre limité de métiers, sur-sélectionnées scolairement, elles souffrent d'une insertion au rabais : plus de chômage, plus de CDD et surtout plus de temps partiel imposé. En niveau V, une apprentie en emploi sur deux travaille à temps partiel.

Insatisfactions encore —toujours ?— sur les conditions de travail des apprentis. Les relations avec les maîtres restent discutées, particulièrement dans les secteurs à horaires lourds et décalés : l'hôtellerie-restauration, la boucherie-charcuterie, la boulangerie-pâtisserie qui, avec le commerce et la distribution, accumulent récriminations des apprentis et conditions d'embauche difficiles. Il serait injuste d'assimiler toutes les entreprises de ces secteurs à un seul et même comportement, mais force est de constater qu'une poche de moins-disant social persiste en ces milieux. Ici, indéniablement, la fonction économique de l'apprentissage prime sur sa vocation formatrice.

Insatisfactions également en matière de salaire : un apprenti en emploi sur deux s'en plaint, et particulièrement ceux et celles qui ont accumulé 4 voire 5 années d'apprentissage pour accéder à un niveau IV, et qui ne perçoivent pas dans leurs rémunérations les dividendes de cet important investissement.

Pour sommaire qu'il soit, ce bilan se veut appétitif : il invite le lecteur de ces lignes à parcourir les pages qui suivent.

Il pourra le faire à sa guise :

Le Volume 1 est charpenté de façon thématique ; chacune des sous-parties qui constituent les 5 chapitres (cf. sommaire) étant construite sur le même

principe : un encadré synthétisant les principaux résultats, un développement —avec tableaux et graphiques à l'appui— et en conclusion une petite bibliographie complémentaire.

Le Volume 2 est moins systématique : il regroupe les publications des chercheurs de l'équipe relatives aux enquêtes conduites en Pays de la Loire, deux longs entretiens avec des apprentis au profil différencié, une note méthodologique sur l'enquête, un répertoire d'interventions, et une bibliographie.

Tout ce travail prend appui sur cinq années de recherche, de lectures et de terrain. Le suivi longitudinal jusqu'en janvier 2000 d'une cohorte de 900 apprentis ligériens inscrits en 95/96 en deuxième année d'apprentissage en est la colonne vertébrale, mais les campagnes d'entretiens corrélatives et la participation de l'équipe de recherche à l'enquête INSEE publiée en décembre 1997<sup>1</sup> ont également contribué à l'analyse.

Bref, ce travail est un tout qui n'aurait pas été possible sans la participation active des apprentis, des directeurs et formateurs de CFA, sans le soutien cordial des responsables du service Formation professionnelle et Apprentissage de la Région, et sans la volonté des Élus des Pays de la Loire de confier aux sociologues de l'Université de Nantes la prise en charge de recherches sur l'apprentissage. Un sillon ouvert il y a près de 15 ans par Christian Baudelot, et que l'on ne souhaite pas voir se refermer<sup>2</sup>.

Que tous et toutes soient ici remercié(e)s de leur contribution à ce travail.

Gilles Moreau  
Cens, MSH Guépin  
Université de Nantes.

## **Le monde apprenti**

---

<sup>1</sup> INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996, *Études*, n° 12, décembre 1997.

<sup>2</sup> Lucie Tanguy, Directeur de recherche au CNRS signalait dans un récent numéro de la Revue Française de Pédagogie cette particularité nantaise : "L'université de Nantes semble être aujourd'hui un des lieux où l'apprentissage fait l'objet de recherches parmi lesquels on compte un certain nombre de thèses". Tanguy L., Histoire et sociologie de l'enseignement technique et professionnel en France : un siècle de perspective, note de synthèse, *Revue française de Pédagogie*, n° 131, avril-mai-juin 2000, p 115.

# Vol. 1

SOMMAIRE
----------

## 1. les apprentis

7

- des effectifs en accroissement  
8
- de nouveaux apprentis ?  
11
- un monde hétérogène  
14
- la sous-représentation des filles  
17

## 2. l'apprentissage

20

- trouver un maître d'apprentissage  
21
- des conditions de travail toujours discutées  
25
- un déficit de sociabilité au CFA  
28

## 3. cinq ans après ?

30

- un accès massif à l'emploi  
31
- quels emplois ?  
35
- une faible mobilité géographique  
41
- les petites entreprises forment pour les grandes  
45

## 4. trajectoires de formation

49

- la fonction diplômante de l'apprentissage  
50
- des redoublements et des poursuites d'apprentissage difficiles  
56
- des réorientations assez fréquente en CAP  
60

## **5. trajectoires d'insertion**

**61**

- profils d'ensemble des parcours  
62
- des durées de chômage très inégales  
66
- l'accès au statut d'adulte  
69

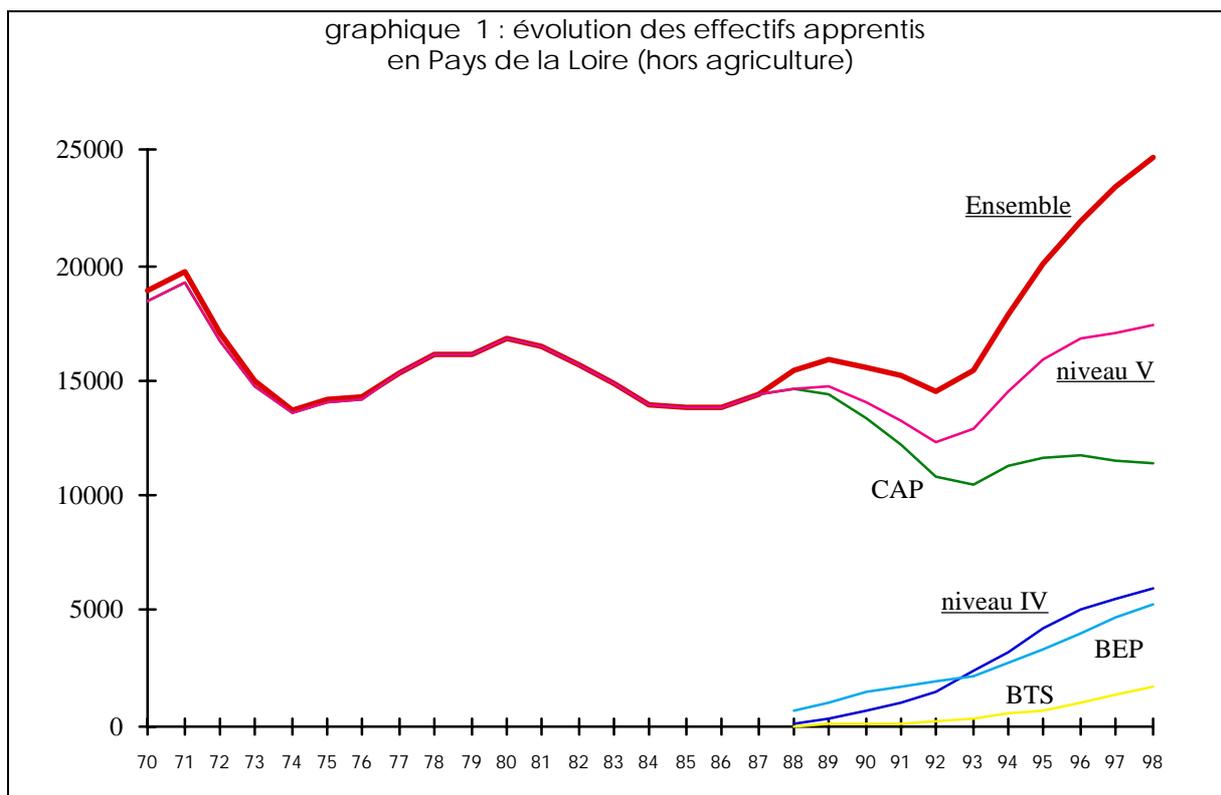
# 1. les apprentis

## 1a. des effectifs en accroissement

- après un déclin souvent perçu comme inexorable dans les années 70, l'apprentissage ligérien a repris son essor —en stock et en flux— de façon déterminante dans les années 90 .
- plus que la réforme Séguin de 1987, c'est la suppression de l'agrément préalable (loi quinquennale de 1993) qui explique cet essor quantitatif.
- aujourd'hui, près de 4 jeunes sur 10 formés en niveaux V ou IV dans la région des Pays de la Loire le sont par l'apprentissage ; ils étaient à peine 1 sur 4 en 1985.
- l'essor s'est fait essentiellement sur le versant masculin. En niveaux V et IV, 1 garçon sur deux est formé en apprentissage, contre seulement 1 filles sur 4.

---

A l'instar du niveau national, l'Académie de Nantes affiche des effectifs en essor et dénombre en 1998 près de 25 000 apprentis (hors agriculture). Pour autant, la croissance est loin d'être linéaire (graphique 1) : l'apprentissage ligérien décline régulièrement de 1970 (20 000 apprentis) jusqu'à atteindre un point d'étiage en 1974 (13 500 apprentis) ; les effets de la réforme de 1971 se font sentir à partir de 1975 et persistent jusqu'en 1980 (16 800). Vient ensuite une nouvelle phase de repli qui prendra fin en 1988 (15 500), début d'un accroissement quasi continu des effectifs.



Les dix dernières années occupent une place centrale pour comprendre les transformations en cours. Deux périodes s'y distinguent. De la Réforme Séguin à la Loi quinquennale de 1993, la croissance de l'apprentissage est incertaine : l'apport des niveaux IV et III compense difficilement la baisse des CAP qui s'observe alors. En revanche, dès 1993 —du fait notamment de la suppression de l'agrément préalable des maîtres d'apprentissage—, les effectifs s'envolent (+ 10 000 entre 1993 et 1998). Les CAP regagnent une relative vigueur, l'accroissement du niveau IV est plus assuré, et les BTS et autres niveaux III et II viennent consolider un ensemble qui révèle alors un tout autre visage : le CAP, diplôme monopolistique de l'apprentissage jusqu'en 1987, représente désormais moins de 50% des effectifs ; les BEP réunissent près d'un apprenti sur quatre ; le niveau IV plus d'un sur cinq, et les niveaux III et II près d'un sur dix. L'apprentissage n'est plus ce qu'il était.

Néanmoins, l'étude des effectifs de l'Académie de Nantes montre que la transformation la plus significative de ces quinze dernières années ne concerne ni l'apprentissage, ni le lycée professionnel, mais les lycées technologiques et généraux. La part des formations professionnelles initiales (CAP, Mention Complémentaire, BEP, Bac pro, BT et BP/BM) dans le second cycle du secondaire n'a cessé de décroître : de près de 60% des effectifs en 1970, apprentissage et enseignement professionnel réunis sont passés à 50% en 1983, et à 36% en 1992. Même si l'on observe une légère reprise depuis cette date (42% en 1998), le fait dominant est là : la décision politique d'emmener 80% d'une classe d'âge au baccalauréat a entraîné un glissement vers les baccalauréats généraux et technologiques que la création des baccalauréats professionnels n'a pas pu contenir. La première conséquence a été une rupture très nette de la croissance des effectifs en lycée professionnel dès 1986, soit une année avant la réforme de l'apprentissage décidée en 1987. L'entrée en stagnation des effectifs des lycées professionnels n'a donc pas de lien direct avec la réforme de l'apprentissage.

Ce constat ne signifie pas pour autant que l'essor des effectifs apprentis soit sans effet sur les lycées professionnels. Ainsi, à partir de 1993, alors que l'enseignement général et technologique s'essouffle, seul l'apprentissage bénéficie du regain de vigueur de la formation professionnelle. L'apprentissage qui captait un quart des jeunes en formation professionnelle de niveau V ou IV en 1986, en accueille près de quatre sur dix (38%) en 1998, soit un niveau

identique à celui observé en 1969. Cette évolution s'est faite en deux temps : de 1986 à 1992, la croissance est relativement modeste ; en revanche de 1993 à 1998, l'essor est soutenu et la part des apprentis dans les formations professionnelles de niveau V et IV passe en cinq années de 29% à 38%. Une fois de plus, la loi quinquennale de 1993 apparaît comme plus déterminante pour le renouveau quantitatif de l'apprentissage que la réforme Séguin de 1987.

Le repositionnement de l'apprentissage dans le système éducatif a concerné tous les niveaux (graphique 2). La transformation la plus spectaculaire a eu lieu en CAP (y compris Mentions complémentaires) : le quasi abandon de ce diplôme par le lycée professionnel fait qu'il est aujourd'hui préparé huit fois sur dix dans le cadre de l'apprentissage. Certes cette recomposition a lieu dans un contexte de déclin, le CAP ne représentant plus que 25% de la formation professionnelle initiale contre 67% vingt ans auparavant, mais il rend bien compte de l'emprise croissante de l'apprentissage. Ce dernier forme désormais en Pays de la Loire un BEP sur cinq, quatre jeunes de niveau V sur dix, un tiers des niveaux IV dont 18% des Bac. pro. (tableau 1).

L'apprentissage se serait-il engagé dans une conquête tous azimuts ? Rien n'est moins sûr. Son développement respecte en fait ses caractéristiques initiales. Ainsi, son essor est demeuré avant tout masculin (tableau 1). Certes, conformément au mouvement général, la part des filles de niveau V et IV formées par l'apprentissage s'est accrue : elle est passée de 14% en 1985 à 27% treize ans plus tard. Mais dans le même temps, le ratio de garçons passait de 31 à 48%. La progression féminine (13 points) est nettement inférieure à la progression masculine (17 points), et ce constat vaut en niveau V comme en niveau IV. Autrement dit, une des données essentielles de la division implicite du travail de formation professionnelle des jeunes entre l'apprentissage et l'enseignement professionnel subsiste : alors que près de la moitié des garçons sont désormais formés par apprentissage, le LP demeure l'espace de formation professionnelle dominant des filles, puisque les trois quart y apprennent leur métier.

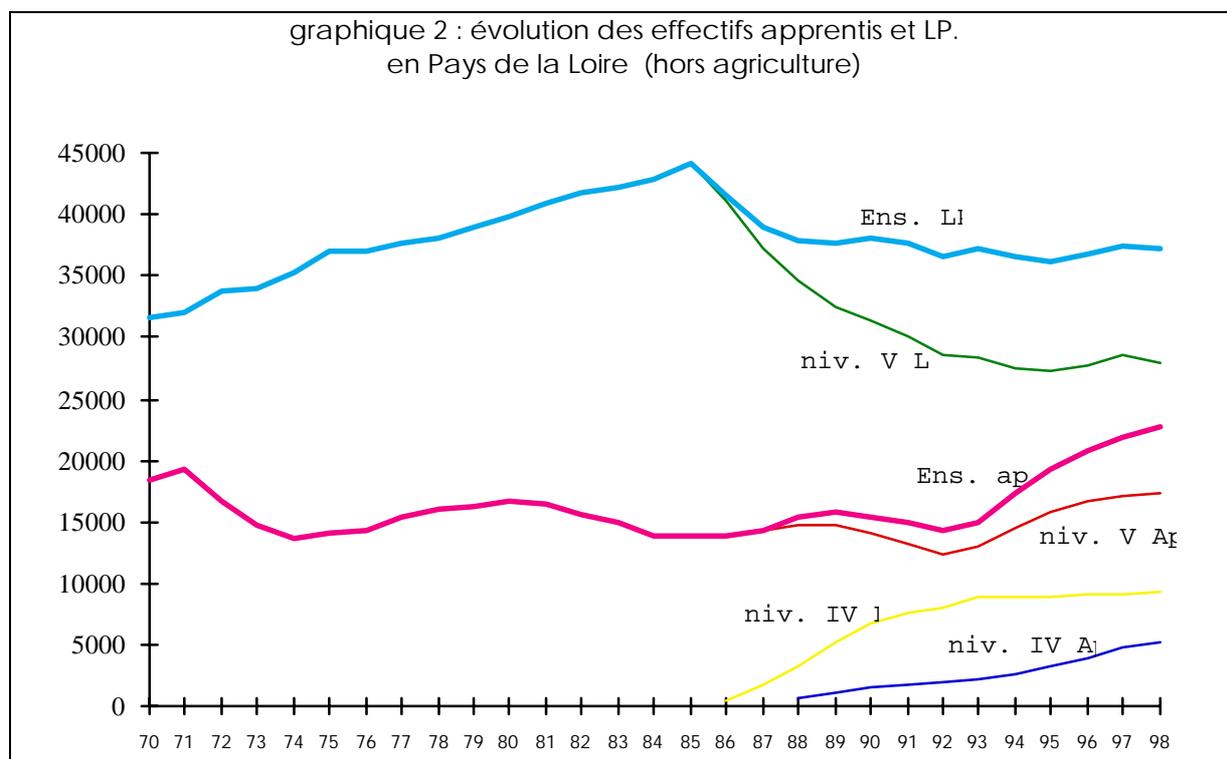


tableau 1 : part de l'apprentissage dans la formation professionnelle  
(niveau V et IV) en Pays de la Loire (hors agriculture)

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1998
niveau V et IV	36,8%	27,6%	29,6%	23,9%	28,9%	34,6%	37,8%
niveau V	36,8%	27,6%	29,6%	23,9%	30,9%	36,8%	38,3%

Cap (y. c. Mentions compl.)	43,5%	39,6%	45,4%	38,7%	69,6%	82,-%	76,1%
Bep	0,-%	0,-%	0,-%	0,-%	2,6%	14,5%	19,7%
niveau IV	-	-	-	-	17,7%	26,9%	36,2%
Bac pro.	-	-	-	-	3,7%	9,9%	17,9%
filles niveau V et IV	nc	13,9%	15,3%	13,8%	18,9%	23,-%	26,7%
garçons niveau V et IV	nc	36,9%	39,5%	31,4%	36,6%	42,-%	48,3%
filles niveau V	nc	13,9%	15,3%	13,8%	20,-%	24,2%	26,6%
garçons niveau V	nc	36,9%	39,5%	31,4%	38,9%	44,5%	50,-%
filles niveau IV	nc	-	-	-	13,5%	19,4%	26,8%
garçons niveau IV	nc	-	-	-	21,7%	32,5%	42,8%

*sur ce thème*

Moreau Gilles, Les nouvelles frontières de l'apprentissage, étude en Pays de la Loire, *Revue Française de Pédagogie*, n° 131, 2000 (cf. vol 2)

Moreau Gilles, Les faux-semblables de l'apprentissage, *Travail, Genre et sociétés*, n° 3, 2000 (cf. vol 2)

## 1b. de nouveaux apprentis ?

- si le recrutement des apprentis demeure majoritairement populaire, leur base sociale tend à s'élargir vers les catégories moyennes et supérieures, mais essentiellement en Bac pro et en BTS .
- le niveau scolaire de recrutement des apprentis tend à s'améliorer, mais le "désamour" avec l'école persiste pour les apprentis de CAP et de BEP.
- les trajectoires apprentis se diversifient : un passage préalable par le Lycée est plus fréquent, notamment en Bac pro où la moitié des apprentis provient des BEP de lycée professionnel.

La configuration d'aujourd'hui complexifie "le monde apprenti" en introduisant massivement la variable de niveau. Les effets sur la structure de la population, sans doute moins visibles que l'accroissement des effectifs, sont tout aussi importants.

Le recrutement des apprentis en milieu ouvrier demeure une caractéristique forte de l'apprentissage : 57% en CAP, 46% en BEP, 49% en Brevet Professionnel et Brevet de Maîtrise, et 43% en Baccalauréat Professionnel ; mais l'élévation du niveau permet à l'apprentissage de toucher de nouveaux milieux sociaux. La proportion d'enfants de cadres moyens et supérieurs reste faible en CAP (10% en 1996, 9% en 1988)<sup>1</sup>, mais atteint des niveaux significatifs en Bac pro (26%) et en BTS (25%). En fait, la loi de 1987 a introduit dans l'apprentissage la logique socialement clivante de la hiérarchie des diplômes : plus le niveau de formation s'élève, plus la part des enfants d'ouvriers non qualifiés décroît (25% en CAP, 6% en BTS), et plus celle des professions intermédiaires et des cadres augmente. CAP et BTS constituent ainsi les profils extrêmes du spectre social du recrutement des apprentis (tableau 1). Les premiers cumulent les traits les plus caractéristiques de l'appartenance au milieu populaire (majorité d'enfants d'ouvriers, taux d'activité des mères plus faible, familles plus nombreuses) ; c'est également parmi eux que les indices d'anomie familiale sont les plus forts : 17% de parents divorcés (12% en 1988), 9% de familles où l'un des parents est décédé. A l'opposé, les BTS proviennent de familles moins souvent ouvrières (31%) et plus "stables" (8% de divorcés, faible taux de chômage des pères).

tableau 1 : caractéristiques sociales des apprentis en fonction du diplôme d'inscription (en %)

	rappel Cap 1988	Cap	Bep	Bp- Bm	Bac pro	Bts
le père est ouvrier (qualifié ou non)	49	57	46	49	43	31
le père est ouvrier non qualifié	22	25	20	15	16	06
le père est artisan ou commerçant	14	12	15	11	18	20
le père est cadre moyen ou supérieur	09	10	14	17	26	25
le père est au chômage	05	06	03	04	04	02
la mère a un emploi	52	60	66	66	75	72
les parents sont séparés ou divorcés	12	17	10	09	12	08

<sup>1</sup> Dans ce texte, toutes les comparaisons avec l'année 1988 renvoient à une enquête auprès des apprentis ligériens conduite alors par Christian Baudelot et Joseph Creusen (Université de Nantes, Dpt de sociologie).

un des parents est décédé	07	09	07	04	07	05
pas plus de 2 enfants dans la famille	25	28	29	38	36	43

Les enfants d'artisans et de commerçants, traditionnellement bien implantés dans l'apprentissage, sont toujours présents. Mais ces catégories investissent désormais plutôt les nouvelles formations : le poids des enfants d'artisans et commerçants décroît légèrement en CAP (12% en 1996, 14% en 1988), mais atteint 18% en Bac pro et 20% en BTS. Par ses choix individuels, le groupe des indépendants valorise collectivement le principe de l'élévation des qualifications en apprentissage.

La population des apprentis est profondément touchée par le mouvement qui, depuis plus d'une dizaine d'années, affecte l'ensemble de la société : l'élévation du niveau scolaire. Le profil scolaire des apprentis se transforme vers le haut (tableau 2). L'entrée en apprentissage se fait de plus en plus souvent avec un niveau troisième et plus : c'est le cas de la presque totalité des entrants en BEP (92%). Ce mouvement de fond concerne également les CAP : ils étaient 37% de niveau troisième ou plus en 1988 ; ils sont 61% en 1996. L'élévation du niveau s'observe aussi en terme de diplôme. À l'entrée en apprentissage, la part des titulaires du BEPC (ou plus) s'accroît significativement : elle passe en CAP de 23% en 1988 à 31% en 1996. La création des BEP n'a donc pas fait baisser le niveau scolaire de recrutement des CAP.

tableau 2 : trajectoires scolaires des apprentis en fonction du diplôme d'inscription (en %)

	rappel Cap 1988	Cap	Bep	Bp- Bm	Bac pro	Bts
ont redoublé au moins une fois au primaire	65	73	43	37	33	17
ont redoublé au moins une fois au collège	nc*	40	50	61	67	54
titulaires du BEPC, BEP ou plus	23	31	58	48	90	100
titulaires du BAC ou plus	00	01	02	04	05	100
entrés en apprentis. en provenance de CPA	31	10	02	03	01	00
entrés en app. avec le niveau 3 <sup>ème</sup> (ou plus)	37	61	92	93	85	99
sont passés par un lycée professionnel	07	09	15	26	55	38
sont passés par un lycée (techn. ou général)	02	05	14	16	20	85
ont déjà fait un apprentissage	02	15	18	87	45	08

\*nc : non connu

Pour autant, l'identité des apprentis continue à se construire contre l'école, puisque leur scolarité témoigne toujours de difficultés notables : la proportion d'apprentis ayant redoublé au moins une fois au primaire passe en CAP de 65% en 1988 à 73% en 1996, avec des "pointes" de 80% ou plus en agriculture, peinture, mécanique et bâtiment. L'apparent paradoxe du meilleur niveau de recrutement des CAP et de l'accroissement des échecs au primaire traduit en fait un effort de "productivité" du système scolaire, effort structuré autour de la mise en place des quatrièmes et troisièmes technologiques, qui se révèlent être, du fait du déclin des CPA, des filières aujourd'hui significatives du recrutement en CAP et en BEP.

De fait, le "désamour" avec l'école demeure persistant en niveau V. Le rapport négatif à l'école est toujours un trait récurrent de l'orientation vers l'apprentissage :

*"Soit je continuais en général, soit en techno, ou alors je faisais directement un apprentissage. Général, je ne voulais pas continuer car je n'aurais pas pu suivre : je n'étais pas un gros bosseur et je m'en fichais un peu que mes devoirs soient faits ou non. Et ça ne me tentait pas du tout, je n'aimais pas du tout l'ambiance d'une classe ou plutôt d'une salle de cours"* (garçon, 19 ans, BEP structures métalliques, père : chauffeur (décédé), mère : secrétaire).

*"Les maths, je me suis rendu compte de ce que c'était en quatrième... Ca m'a vite énervé... Bon, ce que je préférais, c'était le mercredi après-midi... Je m'amusais, j'allais à la ferme avec mon père, j'étais sur les tracteurs... à la campagne, faire du vélo, faire les cons avec mon cousin... la belle vie quoi .../... Il paraît qu'il faut aller à l'école jusqu'à seize ans,*

*alors je l'ai fait quoi... Mais plus vite j'étais rentré chez moi, mieux c'était quoi... Dur moment à passer et puis terminé... On faisait pas trop le con, sinon on se faisait coller... Déjà que j'aime pas trop l'école, alors s'il fallait que j'y retourne le mercredi après-midi, non merci .../... Mes parents, ils voyaient bien que l'école c'était pas mon truc" (garçon, 17 ans, CAP Maçon, père et mère : exploitants agricoles).*

Ce désintérêt scolaire —commun aux apprentis et aux élèves de lycée professionnel— renvoie plus généralement à un rapport négatif à la théorie, qu'ils assimilent de façon extensive à l'école, à l'enseignement général, en un mot à "l'enseignement assis", considéré comme inutile : un héritage proche de l'anti-intellectualisme récurrent dans les catégories populaires :

*" C'est pas du tout pareil. C'est plus des choses qui vont nous servir qu'on va apprendre .../... Je prends l'exemple des maths, tout ce que j'ai vu en maths, ça m'a jamais servi réellement. La trigonométrie, les machins comme ça... ouf ! Alors que là, on apprend à calculer la TVA, les escomptes, des machins qui vont nous servir" (garçon, 20 ans, CAP coiffure, père et mère : coiffeurs à leur compte).*

*" Parce que je suis désolé, c'est beau l'école... Mais quand tu es dans la rue, tu es dans la vie, ton... ton école elle ne te sert pas à grand chose... Je sais pas, mais tu vas apprendre tout un tas de théorèmes de Pythagore, théorème de machin et tout... Mais quand tu es dans la rue, qu'il faut que tu te démerdes à trouver ta bouffe, le théorème de Pythagore, et bien il dure quoi... Il va pas te servir beaucoup .../... Je trouve que c'est quand même plus important de savoir se démerder que de savoir... quelle date est né machin truc et pourquoi il est mort et pourquoi c'est comme ça! .../... Disons que tu apprends sur le tas quoi. C'est pas des trucs... Parce que bon, c'est beau la théorie, c'est bien la théorie, ce qu'on lit dans les bouquins, c'est bien... Mais c'est quand même totalement différent quand tu es sur le plan actif, quoi... La pratique, c'est totalement différent. Tiens... disons que quand tu as un équation, elle ne bouge pas. C'est toujours la même chose, alors que quand tu as des œufs... mayonnaise... Il suffit que ta mayo elle soit mal montée ou quoi que ce soit, et ça te fout tout en l'air ! Bon, alors que ton équation, tu dis à la fin : merde, il y a un truc... Bon tu reprends tout, alors que si ta mayonnaise tu l'as foutue dans ta calotte et que tu as mélangé les œufs et tout, et que ça ne donne pas... Et bien tu n'as plus d'œufs, tu n'as plus de mayonnaise..." (garçon, 17 ans, BEP charcutier, père : représentant, mère : agent commercial).*

*" Ce qui est mieux en fait, c'est... Parce que il y en a qui vont à l'école et ils ont leurs diplômes tout ça, mais ils ont jamais fait de la pratique .../... C'est mieux de faire apprentissage, parce qu'on apprend sur le champ tout ce que l'on voit, tandis que scolaire, c'est juste à l'école, sur une chaise. Nous, on a le droit de toucher, d'enlever, de démonter, des trucs comme ça" (garçon, 17 ans, CAP mécanique automobile, père : ouvrier maçon, mère : au foyer)*

### *sur ce thème*

Moreau Gilles, L'apprentissage, une orientation comme une autre ? in *L'orientation du point de vue des élèves*, Ed. L'harmattan, 2001 (à paraître) (cf. vol 2).

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 29-33.

Creusen Joseph, Jalaudin Christophe, Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis, Référence*, n° 17, Ed. Insee Pays de la Loire, janvier 1997, (cf. vol 2)

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, *Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996, Études*, n° 12, décembre 1997.

Service statistique de Rectorat de Nantes, *Nantes Chiffres*, n° 610, , 1996.

## 1c. un monde hétérogène

- du fait de la multiplicité des niveaux de formation, les apprentis constituent aujourd'hui une population diversifiée.
- les CAP concentrent les situations familiales les plus difficiles, tant sur le plan social qu'en matière de diplômes et de qualifications parentales.
- au sein du niveau IV, les Bp-Bm et les Bac pro se différencient fortement : les premiers sont notamment plus ruraux et les seconds se recrutent plus volontiers dans les catégories intermédiaires.
- les BTS constituent un monde à part, tant dans leur recrutement (essentiellement lycéen) que dans leurs caractéristiques sociales et familiales. En l'état, il n'existe pas de filière apprentissage du niveau V au BTS.

---

Complexité, diversité, niveau : les mots au rendez-vous donnent l'impression d'un monde inextricable. Pourtant, la transformation récente des profils d'apprentis répond à des logiques sociales classiques. Ce que les individus sociaux sont (ce qu'ils font et ce qu'ils pensent) doit beaucoup aux modèles culturels qui les ont façonnés au cours de leur histoire : le milieu social, la famille, l'école, les copains, l'origine géographique, etc..., autant de socialisations plurielles qu'il convient, tant soit peu, de repérer, d'ordonner et de pondérer (tableau 1).

Le premier fait marquant concerne le niveau V : CAP et BEP ne s'y trouvent pas caractérisés de façon identique. L'entrée en BEP se construit sur des critères scolaires relativement positifs, comme la troisième générale, le fait d'être titulaire du BEPC ou le niveau seconde. Mais surtout, il est caractérisé par un profil maternel plus souvent titulaire d'un diplôme et notamment du BEPC. On retrouve au niveau de l'apprentissage l'importance —connue par ailleurs— de la certification scolaire maternelle dans le cursus scolaire des enfants : un élément qui rapproche les logiques sociales de l'alternance de celles de l'école.

Le profil des CAP est plus largement celui des stigmates sociaux et scolaires. Sociaux, parce que l'origine populaire s'y affirme (père et mère ouvriers non qualifiés, mère au foyer), mais aussi parce que le divorce et les familles nombreuses y sont plus présentes, et la détention d'un diplôme plus rare dans la famille d'origine (père et mère non diplômés). Plus souvent orientés en apprentissage par l'échec (redoublement au primaire, passage par les sections spécialisées et les CPA, niveau quatrième et troisième technologiques), ces apprentis tentent d'éviter l'exclusion sociale en s'accrochant au minimum de la qualification professionnelle, le CAP. Ils accèdent en fait à un diplôme au moment où celui-ci se trouve disqualifié par le système scolaire, et dans un contexte d'élévation générale des niveaux de formation, y compris au sein de l'alternance. Les CAP d'aujourd'hui ne renvoient donc pas tant à la figure ancienne et continuée de l'apprentissage, qu'à une nouvelle position *a minima* dans un espace qui se déforme vers le haut. Leur disparition signifierait le renvoi des populations concernées vers les dispositifs d'insertion spécifiques. Cette hypothèse demeure d'actualité : la présence d'un nouveau public de meilleur niveau dans les CFA (BEP, Bac pro, BP, BTS) peut conduire certains Centres de formation à privilégier l'élite de l'apprentissage. L'existence de CFA spécialisés dans la formation des BTS va dans ce sens : elle participe à la partition du public accueilli entre Centres, et pourrait préfigurer d'une division institutionnelle de l'encadrement des apprentis, que la hiérarchie symbolique endogène des métiers génère

déjà partiellement.

tableau 1 : traits caractéristiques des apprentis des Pays de la Loire en fonction du diplôme d'inscription

	<i>niveau V</i>		<i>niveau IV</i>		<i>niveau III</i>
	<i>CAP</i>	<i>BEP</i>	<i>BAC PRO</i>	<i>BP-BM</i>	<i>BTS</i>
<i>origine sociale et familiale</i>	-parents divorcés -familles nombreuses  -père et mère ouvriers non qualifiés -mère au foyer  -père et mère non diplômés	-mère titulaire du BEPC	-mère et père professions intermédiaires  -mère titulaire du CEP  -originaires de villes moyennes (50 à 100 000 hbts) -logement indépendant	-père retraité   -originaires de petites communes (200 à 500 hbts)	-père et mère retraités -mère profession inter-médiaire, père cadre supérieur, commerçant  -mère et père titulaires du CEP, diplômés > bac, père titulaire d'un bac ou BT  -originaires petites villes (5000 à 10 000 hbts)  -logement indépendant
<i>trajectoire et niveau scolaire</i>	-redoublement primaire  -recrutement 4 ème générale, 3 ème et 4 ème technologiques  -passés par une section spécialisée (SES, CPPN, etc), par CPA	-recrutement niveau 3 ème générale, niveau seconde  -titulaires du BEPC	-redoublement collège  -recrutement en BEP  -passés par un lycée professionnel ou par un apprentissage	-redoublement collège  -recrutement en CAP, en mention complémentaire et en BEP  -passés par 1, 2 ou 3 apprentissage(s)	-redoublement au lycée  -recrutement en terminale en Bac + 1, ou bac + 2
<i>proximité à l'apprentissage</i>	-au moins un latéral -au moins un frère		-au moins une soeur		-pas d'apprentis parmi les parents, les ascendants, les latéraux, les oncles, ...
<i>le maître d'apprentissage</i>	-trouvé par petite annonce  -le MA n'est pas jugé attentif	-trouvé en moins un mois  -le MA est jugé sévère et exigeant	-trouvé par soi-même	-trouvé par relation (voisins, voisines, professeur, CFA)	-trouvé par le CFA  -le MA est jugé attentif
<i>projet</i>	-faire un autre ap-prentissage	-faire un autre ap-prentissage	-travailler n'importe où	-travailler dans la spécialité -service national	-travailler dans la spécialité -servive national -continuer à l'université

note de lecture : ce tableau est construit à partir du calcul des valeurs-tests (procédure Démod du logiciel SPAD. N). Seules les valeurs-

tests supérieures à 2 ont été retenues .

Le niveau IV procède également d'une distinction nette en matière de profils caractéristiques entre anciens diplômés de l'apprentissage (Bp, Bm), et nouveau-né de la formation professionnelle (Bac pro) : il existe entre eux un "effet de génération" relativement fort. Les premiers conservent des traces du passé : recrutement parmi les anciens apprentis de CAP, mais aussi recrutement en milieu rural et parmi des fratries plus âgées (le père est retraité). Le second présente des traits plus contemporains : recrutement davantage urbain (villes de 50 à 100 000 habitants), recrutement en apprentissage mais aussi en lycée professionnel, parents plus souvent professions intermédiaires, apprentis ayant un logement indépendant (tableau 1). Le moyen caractéristique pour trouver un maître d'apprentissage est d'ailleurs révélateur de cette distance : les Bp et les Bm font jouer leur réseau de relations, option que leur expérience professionnelle et leur origine rurale favorisent ; les Bac pro se débrouillent par eux-mêmes. Dans un cas, l'entregent a encore valeur et efficacité, dans l'autre l'anonymat et individualisation des pratiques sont intégrés. Tout se passe comme si on avait affaire à deux conceptions opposées de la formation et du travail : les Bp-Bm ont une visée professionnelle explicite puisque leur projet caractéristique est de travailler dans leur spécialité ; les Bac pro se montrent plus distants vis-à-vis de la notion de métier et intègrent davantage la déstructuration du marché du travail, le projet les caractérisant le mieux étant de travailler n'importe où. Il est vrai que l'expérience les a nourris : l'intégration des Bac pro au sein de l'apprentissage semble difficile ; le volume important d'heures de formation qui leur échoit et les réticences de certains secteurs à reconnaître la pertinence de ce diplôme parfois considéré comme trop théorique, rendent laborieuse leur recherche d'un maître d'apprentissage.

Les BTS constituent quant à eux un monde à part. Le faible niveau de circulation entre le niveau IV et le niveau III, recouvre en fait une frontière assez hermétique. Là où les niveaux V et IV tendent à former un "marché commun", les BTS se retranchent dans un "pré carré". L'inventaire des différences caractéristiques est édifiant : parents diplômés (CEP, mais aussi Bac ou plus), mères professions intermédiaires, pères cadres ou commerçants, recrutement au niveau bac, voire supérieur au bac. Les BTS sont socialement et scolairement la face inversée des CAP ; ils le sont aussi dans la proximité à l'apprentissage : alors que le fait d'avoir un latéral (frère, sœur, cousin ou cousine) qui a été apprenti caractérise les CAP et fait de l'apprentissage une pratique familière, les BTS, même en épuisant tout le registre de la famille élargie, ne trouvent pas trace d'ancêtres ou de collatéraux ayant jamais poursuivi ce type de formation. Symbole de cette interface CAP/BTS, le jugement porté sur le maître d'apprentissage : attentif pour ceux-ci, non attentif pour ceux-là. Y aurait-il un effet de profil (scolaire et/ou social) dans la construction de la relation maître/apprenti ? On peut le penser : ceux que le système scolaire n'a pas retenus semblent moins croire qu'on puisse encore leur porter attention ; ceux que l'École a réussi à élever au grade de bachelier croient encore aux égards et à la prévenance.

#### *sur ce thème*

Moreau Gilles, Les BTS par apprentissage : un monde à part ? in *L'enseignement professionnel court post-baccalauréat (IUT-BTS)*, Ed. PUF, 2000 (cf. vol 2).

Jaludin Christophe, Moreau Gilles, Maîtres et apprentis à la fin du XX<sup>e</sup> siècle : les enjeux sociaux de l'entrée en qualification, *Revue du Nord*, Hors série n° 15, 2000 (cf. vol 2)

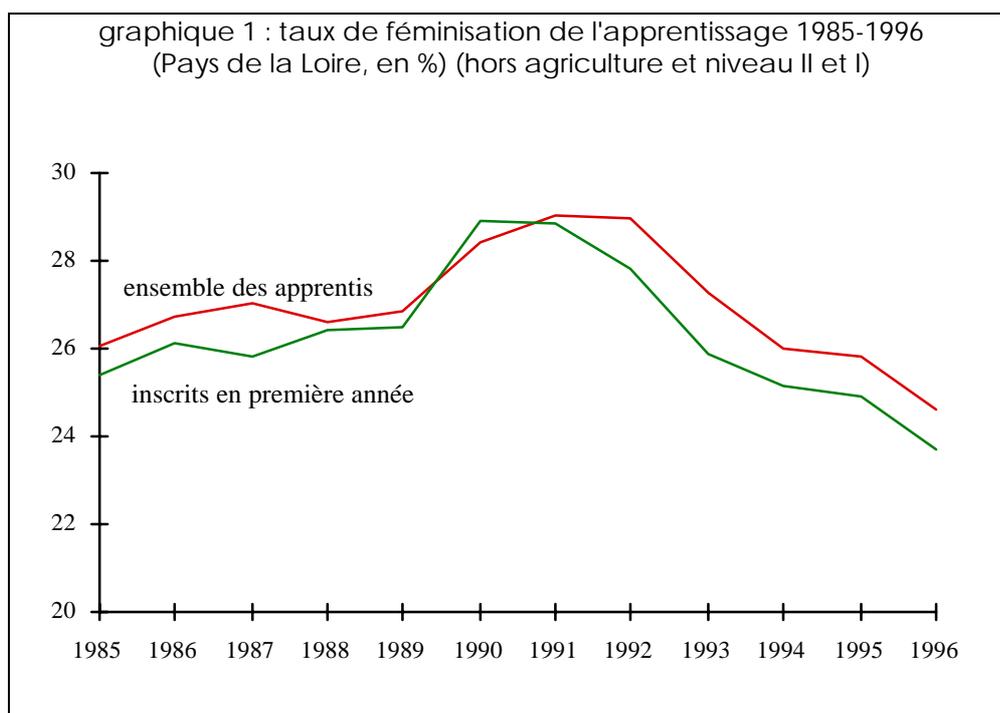
Moreau Gilles *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 33-40.

# 1d. la sous-représentation des filles

- du fait des stéréotypes associés aux métiers, la proportion de filles demeure faible dans l'apprentissage ligérien : à peine plus de 25% des apprentis sont des filles, soit une proportion inférieure à la moyenne nationale.
- la réforme de 1987, l'accroissement des effectifs et l'élévation des niveaux de formation n'ont rien changé à la sous représentation proportionnelle des filles.
- les filles sont cantonnées dans un nombre limité de métiers : la coiffure et la vente suffisent pour réunir les 2/3 des apprenties ; il faut au moins 10 métiers pour atteindre une proportion équivalente de garçons.

La réforme de 1987 avait fait naître au début des années 90 l'espoir d'un rééquilibrage progressif du sex-ratio au sein de l'apprentissage. L'arrivée de nouveaux diplômés, l'ouverture possible vers d'autres métiers, et notamment le secrétariat, pouvait laisser penser à une embellie. Il n'en a rien été.

Le taux de féminisation en Pays de la Loire approchait en 1991 et 1992 les 30%, mais les années suivantes n'ont pas confirmé cette évolution, au contraire : avec moins de 25% d'apprenties, l'année 1996 affiche la proportion de filles la plus faible depuis dix ans. (graphique 1).



L'apprentissage contemporain serait-il donc condamné à n'être qu'une pâle copie du passé

? En fait, la moindre présence —proportionnelle— des filles dans l'apprentissage prend sens au regard d'un double mécanisme. D'une part la promotion des filles dans l'apprentissage se heurte sans doute plus directement à la concurrence de l'école : meilleures scolairement, elles sont moins directement que les garçons, au niveau V tout au moins, confrontées à "l'alternative de l'alternance". D'autre part, les procès de socialisation sexuellement différenciés entretiennent encore aujourd'hui —et notamment en milieu rural et populaire d'où sont originaires la majorité des apprentis— des stéréotypes et des destins de sexes qui rendent évident le travail de l'homme, et donc sa formation professionnelle, et contingent celui de la femme. D'une manière générale, c'est l'ensemble de l'artisanat et du commerce qui est marqué par ce déséquilibre.

De toute façon, l'équilibre général d'un sex-ratio ne garantit pas la mixité des sections. En apprentissage, les frontières entre métiers de filles et métiers de garçons demeurent hermétiques et étonnamment stables. L'étude sur dix ans de la mixité dans les principales spécialités de CAP par apprentissage en Pays de la Loire en témoigne (tableau 1) : la forge, la couverture, la plomberie et le chauffage, le bois, l'électricité, la mécanique, la peinture, la boulangerie-pâtisserie et la boucherie-charcuterie, constituent les bastions irrédentistes du masculin ; le commerce, la coiffure et la pharmacie sont les territoires réservés du féminin.

tableau 1 : évolution du taux de féminisation des principaux groupes de formation en CAP (en %)

	1985	1990	1995
06 couverture, plomberie, chauffage	0,0	0,2	0,3
10 mécanique générale et de production	0,1	0,2	0,3
09 forge et construction métallique	0,2	0,0	0,3
11 électricité, électromécanique	0,5	0,2	0,2
23 travail du bois	0,6	0,1	0,3
05 construction en bâtiment	0,6	0,0	0,1
17 boulangerie, pâtisserie	1,2	1,1	2,6
18 abattage, travail des viandes	1,6	1,6	3,2
07 peinture en bâtiment, peint. industrielle	1,8	3,0	2,3
36 arts et arts appliqués	18,2	25,8	25,1
39 hôtellerie et collectivités	20,7	25,2	33,3
14 photographie, industries graphiques	27,6	29,3	55,1
38 soins personnels	83,0	80,6	89,5
33 commerce et distribution	86,9	80,9	84,0
37 santé, paramédical et services sociaux	89,0	89,8	91,1

Les spécialités des nouveaux diplômés ne sont pas en reste : BEP et Bp-Bm sont tout aussi contrastés que les CAP (tableau 2). L'élévation du niveau de formation en apprentissage n'a pas modifié le sexe des métiers ; on assiste même, en ce qui concerne le commerce et la distribution à une éviction en règle des filles au fur et à mesure de l'accroissement du niveau de diplôme : 84% en CAP, 70% en BEP, 55% en Bac pro, 39% en BTS (Pays de la Loire, année 1995) ; ici les stéréotypes de sexe recoupent la problématique de l'accès sexuellement différencié aux postes hautement qualifiés du salariat.

En épousant, comme bien d'autres pans de la société, les définitions sociales du féminin et du masculin, l'apprentissage offre aux garçons un spectre de métiers beaucoup plus varié. La domination masculine est ici explicite : en Pays de la Loire, les deux sections de vente et de coiffure suffisent pour concentrer près des deux tiers des apprenties de CAP, alors qu'il en faut au moins dix pour réunir une proportion équivalente de garçons. On pourra toujours relever ça et là quelques groupes de formation mixtes ; il s'agit souvent de simples effets de nomenclature qui dans tous les cas ne suffisent pas à contrecarrer l'essentiel : l'apprentissage demeure un monde cloisonné où filles et garçons se côtoient sans se rencontrer.

tableau 2 : taux de féminisation des principaux groupes en fonction du niveau de formation (1995, en %)

	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
05 construction en bâtiment	0,1	0,0	0,0		
11 électricité, électromécanique	0,2	0,7	0,7	4,5	1,7
09 forge et construction métallique	0,3	0,7	0,0		1,3
06 couverture, plomberie, chauffage	0,3	0,9	0,0		
23 travail du bois	0,3	0,0	0,5		
10 mécanique générale et de production	0,3	0,2	0,4	0,6	1,7
07 peinture en bâtiment, peint. industrielle	2,3	2,4	4,2		
17 boulangerie, pâtisserie	2,6		0,0		
18 abattage, travail des viandes	3,2		1,3		
39 hôtellerie et collectivités	33,2	37,8	57,5	35,9	
14 photographie, industries graphiques	55,1	24,6			
33 commerce et distribution	84,0	70,2		54,5	39,0
38 soins personnels	89,5		88,9		
37 santé, paramédical et services sociaux	91,1		91,0		

*sur ce thème*

Moreau Gilles, Les faux-semblables de l'apprentissage, *Travail, Genre et sociétés*, n° 3, 2000 (cf. vol 2)

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996, *Études*, n° 12, décembre 1997.

Delacourt Chantal, Le profil des apprenti(e)s, *Référence*, n° 15, Ed. Insee Pays de la Loire, octobre 1996,

## 2. l'apprentissage

## 2a. trouver un maître d'apprentissage

- les difficultés à trouver un maître d'apprentissage s'accroissent et sont particulièrement fortes pour les filles et les niveaux IV.
- le réseau familial est de moins en moins efficace du fait d'une moins grande proximité entre les familles et les entreprises. Les familles "sans tradition apprentie" sont demandeuses d'une institutionnalisation des modalités d'entrée en apprentissage.
- les pratiques d'essai préalable des candidats apprentis sont fréquentes en niveau V, mais ne permettent d'identifier ni les logiques sociales de sélection, ni les taux d'échec à l'entrée en apprentissage.
- les jeunes issus de l'immigration sont relativement absents de l'apprentissage.

Pour trouver un maître, les apprentis doivent multiplier les démarches. La proportion d'apprentis qui ont contacté au moins dix entreprises avant de trouver un patron est passée en CAP de 19% (en 1988) à 23% (en 1996). Mais surtout, elle est de 31% en Bp-Bm et de 32% en Bac pro. La situation des BTS est difficile à apprécier du fait que certains établissements pratiquent l'apprentissage concerté.

Corrélativement, la durée de la recherche s'allonge. La part des apprentis qui ont trouvé un maître en moins d'un mois décroît nettement en CAP : 72% en 1988, 60% en 1996. En Bp-Bm et en Bac pro, les proportions sont respectivement de 57% et 52% (tableau 1).

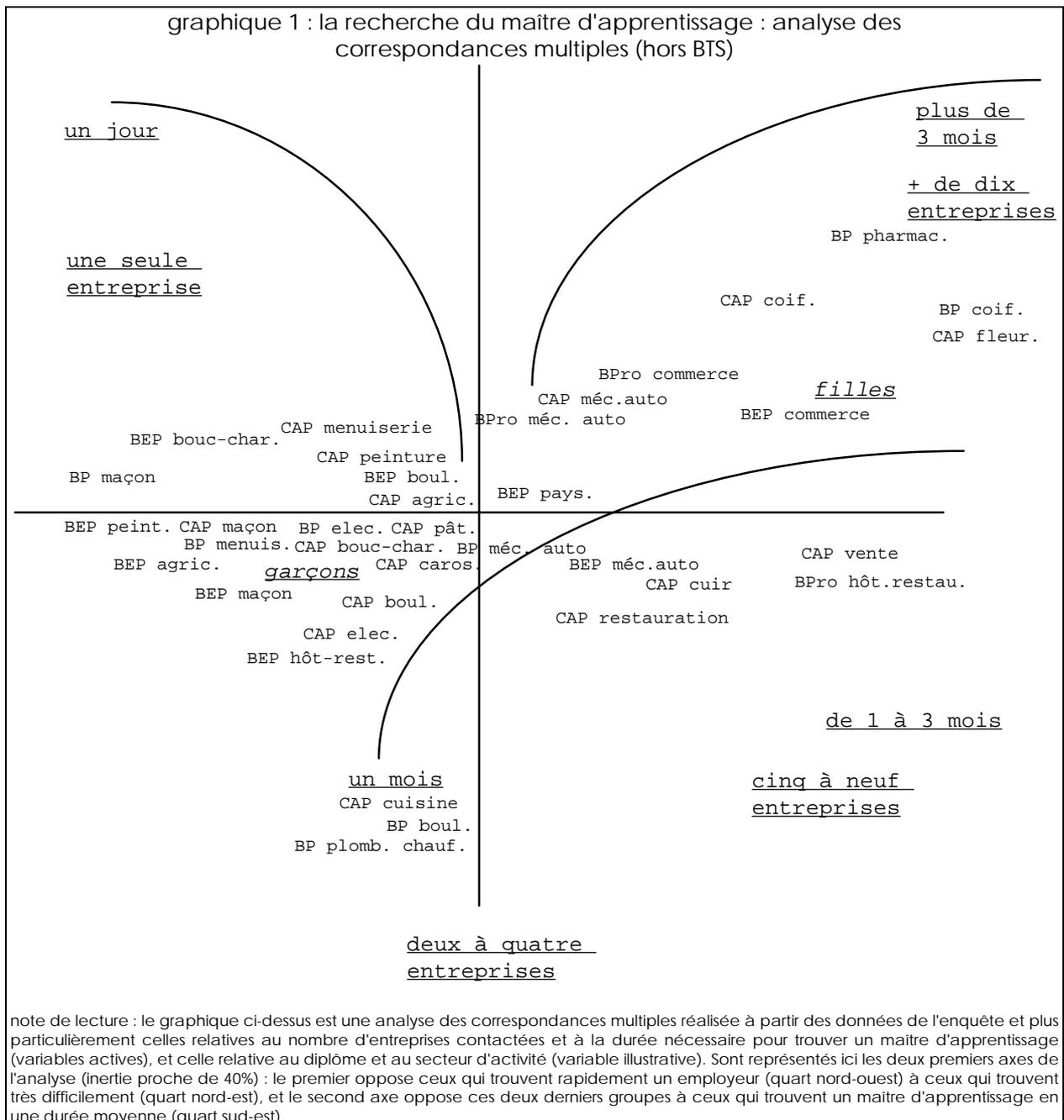
Les filles cumulent les désavantages : minoritaires en apprentissage et cantonnées dans un nombre limité de métiers, elles doivent mobiliser une énergie et un temps beaucoup plus considérables pour trouver un maître d'apprentissage : sur tous les indicateurs de recherche retenus, l'écart avec les garçons est marqué. Elles sont deux fois plus nombreuses à avoir contacté au moins 10 entreprises (40%, 18% pour les garçons), et à trouver un maître en plus de 3 mois (21%, 9% pour les garçons). Elles sont moins souvent apprenties chez leurs parents, et ont moins souvent trouvé leur employeur par l'intermédiaire de la famille.

tableau 1 : la recherche du maître d'apprentissage en fonction du diplôme d'inscription (en %)

	rappel Cap 1988	Cap	Bep	Bp- Bm	Bac pro	Bts
n'ont pas trouvé le métier souhaité	25	18	11	08	17	09
ont contacté au moins 10 entreprises	19	23	19	31	32	24
ont trouvé en moins d'un mois	72	60	70	57	52	70
ont trouvé en plus de 3 mois	nc	12	09	13	15	13
ont trouvé par l'interm. d'une Ch. consulaire	nc	08	10	07	07	07
ont trouvé par l'intermédiaire de leur famille	53	30	26	25	22	14
ont trouvé dans leur commune de résidence	40	34	29	26	28	14
apprentis chez leurs parents (ou famille)	06	03	05	04	06	03
leur père a été apprenti	40	37	37	35	33	18

au moins un frère (sœur) a été (est) apprenti(e)	46	36	30	30	42	17
--	----	----	----	----	----	----

En fait, la difficulté ou la facilité à trouver un maître d'apprentissage ne dépend pas seulement des caractéristiques de la demande (profil des candidats, formation demandée). Les entreprises ont aussi leur mot à dire : la situation économique du secteur d'activité, les politiques de gestion de la main d'œuvre, le diplôme proposé, etc. font qu'elles ne sont pas toutes également disposées à retenir une candidature d'apprenti. Il convient donc de prendre en compte à la fois le niveau de formation et le secteur d'activité, ce que permet une analyse des correspondances multiples (graphique 1). Les différents diplômes et spécialités se déclinent alors en un spectre qui va d'un minimum en temps et en démarches, à un véritable parcours du combattant.



Trois profils se dégagent :

Le premier correspond à une entrée relativement aisée en apprentissage : la durée de

recherche excède rarement un mois et le candidat ne contacte pas plus de 5 entreprises avant d'obtenir satisfaction. Ici se regroupent avant tout des diplômés de niveau V, associés aux secteurs du bâtiment, de l'agriculture, de la boucherie et de la boulangerie. Le niveau IV y est peu présent à l'exclusion de quelques brevets professionnels concentrés autour du bâtiment (maçon, électricité, menuiserie). On trouve essentiellement dans ce profil des métiers où l'engagement physique est important et/ou les horaires lourds.

Le second profil est celui de l'accès difficile : la recherche du maître d'apprentissage peut prendre jusqu'à 3 mois et il est parfois nécessaire de contacter jusqu'à dix entreprises. Ici, il n'existe pas d'effet de concentration autour d'un diplôme puisqu'on y trouve à la fois des CAP (vente, restauration, cuir, et cuisine), des BEP (mécanique auto), des Bp (mécanique auto, boulangerie, plomberie-chauffage) ou des Bac pro (hôtellerie-restauration).

Le troisième et dernier profil est celui de tous les dangers : il faut souvent plus de trois mois et plus de dix entreprises contactées pour arriver à ses fins. Ici, l'univers est plus féminin avec le Bp de préparatrice en pharmacie, la coiffure, ou encore le CAP de fleuriste.

Du coup, une zone d'ombre domine globalement l'entrée en apprentissage : la difficulté à apprécier le nombre et le profil des candidats apprentis qui n'aboutissent pas dans leurs démarches. Ceux-ci ne sont ni comptabilisés ni connus, puisque après leurs tentatives infructueuses ils réintègrent soit l'école soit des dispositifs d'insertion, sans que ces essais inféconds apparaissent comme tels dans leurs trajectoires. Bien évidemment, les refus ne sont possibles que si les candidatures sont effectives, et il est probable que fonctionne ici des mécanismes préalables d'auto-élimination. Cependant des indices persistants laissent à penser que certaines populations socialement stigmatisées connaissent des difficultés spécifiques pour l'accès à l'apprentissage, et particulièrement des enfants issus de l'immigration pour qui la simple obtention d'un stage en entreprise dans le cadre des lycées professionnels est déjà un problème. De ce point de vue l'apprentissage est plutôt "blanc".

Il reste qu'une grande partie du recrutement dépend des pratiques de sélection mises en œuvre —consciemment ou non— par les employeurs, potentiels maîtres d'apprentissage. La formulation d'un CV, l'appréciation du niveau scolaire du candidat, voire la consultation de ses derniers bulletins scolaires sont les critères explicites les plus souvent formulés. De ce point de vue, les maîtres d'apprentissage ne dénie pas à l'institution scolaire tout intérêt informatif. Par contre, les critères implicites sont plus difficiles à saisir. Le candidat apprenti doit souvent multiplier les démarches pour retenir l'attention d'un maître potentiel. S'engage alors souvent une phase spécifique dans le recrutement : l'essai préalable. Ces périodes d'essais préliminaires sont assez systématiques, tout au moins en niveau V. Elles sont d'autant plus longues —deux à parfois quinze jours, la plupart du temps non rémunérés— et fréquentes que l'offre en candidats est forte, et donc les places rares. Elles sont cependant moins systématiques lorsque la candidature passe par des relations ou des recommandations professionnelles et/ou familiales qui substituent alors à la logique du test la garantie morale d'adultes de la même entreprise ou de la parentèle. Ces périodes d'essai permettent aux employeurs intéressés par l'embauche d'un apprenti, de mettre le candidat apprenti *in situ*, après un premier tri effectué sur la base du CV et du profil scolaire. Officiellement pratiquées pour estimer des prédispositions à l'exercice du métier —et accessoirement pour confronter le jeune à la réalité de celui-ci—, elles servent également à évaluer les prédispositions sociales du candidat aux contraintes de la relation salariale, à travers un ensemble de jugements sociaux et moraux que l'on désigne souvent par le vocable à géométrie variable de "motivations" :

*"Quand je suis arrivé, je ne savais pas trop quoi dire. Alors au début je ne savais pas que c'était le patron parce je suis allée voir quelqu'un, mais ça pouvait être aussi l'employé, un truc comme ça. J'ai vu Monsieur P. qui était à la boucherie, alors j'ai demandé... Si,, il m'a dit qu'il prenait des apprentis, et il m'a dit oui, on en cherche une (vendeuse). Mais comme la patronne n'était pas là, il m'avait donné un autre jour pour que je repasse. Je suis revenue et on a parlé de mon expérience, si j'avais fait des stages, et je lui ai dit non, que j'avais un stage en piscine et un autre en cafétéria. Et il m'a dit bon, on fera une semaine d'essai, puis on va voir, on verra. J'ai fait une semaine d'essai, et puis ils m'ont prise"* (fille, 17 ans, CAP vente, père et mère : chômage).

*"C'était l'apprentie, R, qui m'a reçue, parce qu'elle était en troisième année et elle*

allait partir... Donc j'ai travaillé avec elle, deux jours... et puis les patrons m'ont dit on te donnera une réponse. J'ai attendu un ou deux mois, et pas de nouvelles d'eux ... Et puis ils m'ont rappelée, ils m'ont demandée si je voulais faire encore un stage de deux jours .../... Alors je suis retournée... Ils m'ont dit bon, on te donnera une réponse. Alors j'ai attendu encore. Ils m'ont encore rappelée une semaine, si je voulais bien faire une semaine complète pendant mes vacances de février. Donc déjà, c'était pour me tester un peu, pour voir si j'aurais été capable de laisser une semaine de vacances pour .../... Donc j'ai été, et à ce moment là, ils m'ont dit : c'est sûr on va te donner une réponse, mais... Comme les patrons, eux, ne m'avaient pas vu travailler dans le salon, ils ont demandé à R, tu crois qu'elle est capable et tout, faut pas se tromper tout ça... Parce qu'il y avait déjà une dizaine de filles qui s'étaient présentées en même temps que moi et qui avaient déjà été faire des stages... Et bon R elle dit si vous n'êtes pas sûr, vous n'avez qu'à la prendre un jour au moins à S avec vous, donc ils m'ont rappelée si... Est-ce que je veux faire un jour ?" (fille, 16 ans, CAP coiffure, père : ouvrier, mère : vendeuse).

Comme le révèle ce dernier extrait, la période d'essai permet également de mettre en compétition plusieurs candidats entre eux :

"J'ai vu une petite annonce : recherche apprenti sans aucune formation. J'ai saisi l'occasion, je suis allé faire un essai. On était cinq sur le coup, j'ai fait mon essai d'une semaine et j'étais le premier. Après elle a dit qu'elle me rappellerait, et après, l'été au mois d'août, elle m'a rappelé pour mon apprentissage" (garçon, 17 ans, CAP mécanicien, père : ouvrier maçon, mère : au foyer).

Il arrive parfois que cette période d'essai préalable se superpose à des stages scolaires. Les séquences en entreprise des quatrièmes et troisièmes technologiques et des SEGPA offrent un espace de pré-recrutement des apprentis relativement souple. C'est donc parfois à cette occasion que l'entrée en apprentissage se formalise, substituant ainsi à la pratique d'essai relativement informelle des employeurs, une période de test institutionnellement légitimée par le système scolaire :

"C'est à quinze minutes d'ici... En fait ce sont mes copains qui l'ont trouvé, enfin, ils allaient chez lui pour leurs mobs, et bon j'ai été le voir. En fait, au début, c'était pas pour l'apprentissage que je lui ai téléphoné : c'était pour mon stage. Parce que l'année dernière j'étais en quatrième SEGPA, et j'avais un stage de 15 jours à faire pour la fin de l'année, et j'ai demandé à Monsieur N, et il a dit oui. Finalement, je suis resté plus de trois semaines chez lui, et puis après, je lui ai demandé s'il voulait me prendre comme apprenti et il a dit oui. D'ailleurs ça l'arrangeait car il avait encore personne pour la saison" (garçon, 16 ans, CAP mécanique, père : inconnu, mère : commerçante).

"C'est-à-dire, en troisième, on avait des stages à faire. Il y avait deux stages dans l'année. Mon premier stage, je ne savais pas trop ce que je voulais faire. J'en ai trouvé un à la dernière minute chez un coiffeur : ce n'était pas trop ça... Et par la suite, le deuxième stage, je l'ai fait en cuisine. J'ai fait quelques restos un petit peu partout, et j'ai trouvé un restaurant sur V, le restaurant de l'Écluse .../... Suite à ce deuxième stage en fin d'année scolaire, j'ai été voir un conseiller d'orientation. Je lui ai dit que je voulais faire un apprentissage en cuisine. Il m'a dit de commencer à contacter des restos et de recontacter le patron du restaurant l'Écluse. Donc, je suis retourné le voir. Il cherchait un apprenti justement. Je me suis renseigné tout ça, et bon par la suite j'ai eu un rendez-vous avec mes parents pour signer le contrat. Sinon, l'entretien, ça s'est bien passé, du moins par rapport à l'aspect que j'avais donné pendant le stage" (garçon, 19 ans, CAP cuisine, père : ouvrier menuisier, mère : vendeuse).

### sur ce thème

Moreau Gilles, L'apprentissage, une orientation comme une autre ? in *L'orientation du point de vue des élèves*, Ed. L'Harmattan, 2001 (à paraître) (cf. vol 2).

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 43-49.

Creusen Joseph, Jalaudin Christophe, Moreau Gilles, *Trouver un maître d'apprentissage*, *Référence*, n° 18, Ed. Insee Pays de la Loire, avril 1997, (cf. vol 2)

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996, *Études*, n° 12, décembre 1997.

## 2b. des conditions de travail toujours discutées

- près de 7 apprentis sur 10 jugent les relations avec leur maître d'apprentissage bonnes ou très bonnes.
- pour autant, la découverte du lien salarial qu'impose l'entrée en apprentissage ne se fait pas sans douleur : les apprentis s'expriment facilement sur leurs conditions de travail en soulignant volontiers les éléments à leurs yeux négatifs.
- la qualité de leur formation, la question du salaire —estimé trop faible— et la questions des dépassements d'horaires sont au centre des récriminations des apprentis. Ils traduisent ainsi, à leur façon, le double système de contradiction de l'apprentissage : relation salariale/relation pédagogique d'une part ; formation/socialisation d'autre part.
- la lourdeur et le décalage des horaires (particulièrement dans l'hôtellerie-restauration et les métiers de la bouche) génèrent chez les apprentis un sentiment de déphasage avec le modèle lycéen de "l'être jeune" dominant dans la société.
- du point de vue des apprentis, les ruptures de contrat —estimées à 14%, avec des concentrations de plus de 25% dans l'hôtellerie-restauration et les services— sont plutôt motivées par le comportement des employeurs.

---

Le débat sur les conditions de travail des apprentis se révèle être dans la continuité une question d'envergure. Le fait qu'une majorité d'apprentis juge leurs relations avec le maître d'apprentissage plutôt bonnes (tableau 1) ne suffit pas à éluder la question. Ne serait-ce que parce que les apprentis eux-mêmes s'expriment volontiers sur ce thème :

*"Elle (la patronne) me faisait beaucoup travailler. Je me rappelle, il y avait mon grand-père qui était décédé. On me l'a dit au téléphone au travail, et elle m'a dit de travailler quand même. Mais quand on vient juste de te dire que ton grand-père est décédé, tu n'as pas envie de bosser... En plus ça fait bien devant les clients, ils devaient se demander ce que j'avais. En plus j'ai vu que cent francs avait été retirés de mon salaire. J'ai demandé ce que c'était. Elle m'a dit : c'est à cause des obsèques, tu as perdu une journée. Donc je lui ai dit qu'en principe j'avais le droit. Elle m'a dit qu'elle connaissait la loi et puis voilà." (fille, BEP hôtellerie-restauration, père : chauffeur routier, mère : au foyer).*

*"C'est vrai qu'on travaille beaucoup, que je suis souvent crevé, mais je tiens le coup puisque je fais ce qui me plaît. Enfin, j'aimerais quand même bien avoir plus de vacances, parce que là je commence vraiment à être fatigué. J'ai eu que deux semaines de vacances dans l'année, et encore, parce que c'est mon patron qui en a pris" (garçon, 16 ans, CAP mécanique cycles et motos, père : inconnu, mère : commerçante).*

*"C'est un boulot qui est dur, et en fait il y a différentes vapeurs toxiques... Là ils viennent d'interdire l'amiante dans le bâtiment, et ça veut dire qu'il y en a beaucoup qui ont dû être*

malade... Bon moi, c'est pareil, je vois en plomberie, on travaille beaucoup avec des gaz, alors moi c'est ce que je leur dis : ça sent mauvais, il doit certainement y avoir des risques. Ils (mes collègues de travail) disent : bon oui, il y en a un peu... Mais en fait c'est leur boulot, et ils savent qu'ils vont respirer des mauvaises vapeurs pendant plus de 40 ans, parce qu'à l'âge qu'ils ont, ils ont dû commencer à bosser à 15 ans. Et le soir quand ils arrivent chez eux, ils se sont tellement défoncés pour leur boulot... On les charge de travail dans l'entreprise où je suis... Et ils arrivent, ils disent : oh dis donc, hier soir je me suis endormi devant la télé, il était 9 heures et demi, et je suis aller me coucher. Alors, moi ça va, je suis jeune... mais bon moi je veux pas de ça" (garçon, 19 ans, CAP installation sanitaire, père : ouvrier, mère : au foyer)

"On peut pas se plaindre dans un sens, c'est mieux que rien... parce que je serais à l'école, j'aurais rien du tout. Enfin, c'est vrai que quand même, pour ce qu'on fait pour le patron... quand même c'est juste. C'est vrai que sur les deux premiers mois, on ne travaille pas comme un ouvrier, mais au bout de trois mois, là, je travaillais comme un ouvrier. Là j'arrive, je fais tout tout seul... C'est vrai que le patron, lui, il n'a plus grand chose à faire... Lui, il a que les petits à-côtés, les petits trucs en plus quoi" (garçon, 17 ans, BEP Charcutier, père : invalide, mère : employée de bureau).

"Bon le métier en lui est bien. Mais... C'est vrai que j'aurais pu être dégoûté plusieurs fois parce que, c'est vrai que c'est dur. C'est dur au niveau des horaires, au niveau de la cadence dans l'entreprise... Donc, ça c'est sûr, j'aurais pu être dégoûté... J'ai été pas mal dégoûté quand je me suis accroché avec mon tôlier, parce que bon... Je fais quand même pas mal d'heures sup. qui sont pas payées... Et puis pour en voir le résultat là... J'avais un peu les goldens... Je me suis dis bon, il y a rien. Mais bon c'est vrai que j'ai baissé les bras pas mal de fois, et ça m'arrive encore souvent... Mais bon, là, je me dis, j'ai signé, c'est pour en chier" (garçon, 17 ans, BEP charcutier, père : représentant, mère : agent commercial).

Dans les enquêtes par questionnaire, la question des horaires s'impose en tête des griefs formulés par les apprentis à propos de leurs conditions de travail. En ce domaine, une mesure objective est difficile, mais les déclarations des apprentis constituent un indicateur intéressant du malaise qu'ils ressentent. Deux dimensions sont mises en exergue : les dépassements d'horaires —souvent non payés—, et les contraintes du week-end.

tableau 1 : les conditions d'apprentissage en fonction du diplôme d'inscription (en %)

	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
relations avec le maître d'apprentissage bonnes ou très bonnes	65	70	70	73	73
horaire moyen journalier déclaré	8h33	9h15	8h06	8h39	8h15
travaillent le samedi matin	56	72	48	52	09
travaillent le samedi après-midi	41	57	32	46	06
travaillent le dimanche matin	26	37	07	10	01
travaillent le dimanche après-midi	08	14	03	01	00
travaillent les jours fériés	34	45	07	26	01
ont le sentiment d'être exploités	38	44	44	40	30
jugent la paye insuffisante	61	59	68	69	57
pensent que les apprentis devraient avoir les mêmes vacances que les scolaires	49	47	43	41	25

Les horaires journaliers moyens déclarés par les apprentis dépassent 8 heures (tableau 1), atteignent 8 heures 39 pour les Bac pro, et même 9 heures 15 pour les BEP. Bien évidemment, ce sont plutôt dans les secteurs des services que l'écart à la moyenne est le plus fort : les horaires moyens journaliers déclarés atteignent 9 heures en BEP agriculture, boucherie-charcuterie et boulangerie-pâtisserie, et dépassent 10 heures à tous les niveaux de formation de l'hôtellerie-restauration.

Derrière la question des horaires, se dissimule plus largement un rapport au temps, conflictuel, comme en témoignent les récriminations des apprentis sur le travail le samedi et le dimanche. Leurs déclarations font en effet état de contraintes fortes en ce domaine : à

l'exception des BTS —il est vrai plus souvent intégrés dans de grandes unités de production—, plus de la moitié des apprentis déclarent travailler le samedi, un tiers des niveaux V le dimanche matin et les jours fériés, et plus d'un BEP sur 10 le dimanche après-midi. Là encore, on observe bien sûr des variations importantes en fonction du secteur d'activité, mais souvent les mêmes : les horaires lourds vont de pair avec les horaires décalés.

Il serait vain de s'enfermer dans un unique, mais nécessaire, débat juridique sur la législation du travail et son application. Les déclarations des apprentis sont peut-être pour partie empreintes de subjectivité, mais elles témoignent surtout d'un état d'esprit souvent en décalage avec la culture de leur maître d'apprentissage, statutairement indépendant. Ce sont en fait deux débats distincts qui se profilent derrière le dossier des horaires de travail.

Premier élément, la découverte par les jeunes du lien salarial : on se plaint trop à rappeler que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail, pour s'étonner ensuite qu'il instaure des récriminations ou des revendications, en un mot des rapports salariaux. Au reste, avec des apprentis qui "vieillissent" en âge physiologique et social (du fait des niveaux IV et III, et de leur meilleur niveau scolaire), le phénomène ne peut que s'amplifier ; il transparaît d'ailleurs également à propos du salaire majoritairement estimé insuffisant, et du sentiment d'exploitation ressenti par une importante minorité (tableau 1). Or, apprendre un métier n'est pas apprendre un statut, ou plutôt c'est avant tout —en terme de probabilité statistique— apprendre le statut d'ouvrier, d'employé ou de technicien. Ce procès de socialisation est d'ailleurs déjà en partie intégré au CFA puisque les apprentis s'y initient aux rudiments du droit et de la législation du travail ; il l'est sans doute moins par les maîtres d'apprentissage parce qu'il suppose une posture mentale qui n'est pas (ou n'est plus) la leur. Il manque en tout cas —aux yeux des apprentis— des exercices de mise en application ; c'est tout au moins ce que semblent évoquer leurs griefs sur les horaires.

Second élément, l'enjeu des temps sociaux : évoluant à la fois dans une société où la question de la durée du travail est au centre du débat social, et dans l'espace plus réduit du monde juvénile où la matrice statistiquement et symboliquement dominante est celle du lycée voire de l'université et où les temps sociaux sont régulés autour de la semaine de cinq jours suivie d'un week-end avant tout défini comme ludique, les apprentis ne peuvent que sentir confusément leur "mise à l'écart". Certes, nombre d'entre eux l'acceptent sans plus d'amertume —ou plutôt l'intériorisent par défaut comme principe identificateur de distinction—, mais tous mesurent concrètement leur décalage d'avec le modèle contemporain de "l'être jeune". On oublie trop souvent que la sociabilité apprentie n'est pas statutairement homogène : l'enquête montre que 72% des BTS, 73% des BEP, 63% des CAP, 60% des Bac pro et 50% des Bp-Bm citent parmi leurs trois meilleurs copains ou copines au moins une personne qui est au lycée (ou plus rarement à l'université). Les effets sociaux de cette situation peuvent être doubles. Ou bien la sociabilité apprentie se rétracte sur la frange active de la jeunesse, et l'apprentissage demeure alors un accélérateur de l'accès au statut adulte, au risque de fractionner davantage encore l'univers jeune ; ou bien les modes de travail apprentis se rapprochent du modèle dominant, et l'apprentissage perd en spécificités non scolaires.

#### *sur ce thème*

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 49-52.

Jaludin Christophe, Moreau Gilles, *Maîtres et apprentis à la fin du XX<sup>e</sup> siècle : les enjeux sociaux de l'entrée en qualification*, *Revue du Nord*, Hors série n° 15, 2000 (cf. vol 2)

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, *Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996*, *Études*, n° 12, décembre 1997.

TMO Régions, *Les causes de rupture de contrats d'apprentissage dans la Région Pays de la Loire*, *Emploi - Travail*, supplément n° 64, Ed DRTEFP Pays de la Loire, juin 1999.

## 2c. un déficit de sociabilité au CFA

- sans être plébiscité, le CFA est d'une manière générale relativement bien perçu par les apprentis : 54% des apprentis estiment les relations avec les formateurs bonnes, 39% moyennes et seulement 4% mauvaises.
- la segmentation des temps de regroupement fait du CFA un lieu peu socialisant : on s'y fait rarement de nouveaux amis, et la vie collective y est jugée assez faible.
- les Bac pro et les BTS sont les plus critiques vis à vis du CFA : ils vivent assez mal l'hétérogénéité des niveaux de formation, et souhaitent une plus grande intégration institutionnelle et le développement de lieux de vie et d'expression spécifiques. Il est probable que leur plus longue expérience de vie scolaire (en LP ou en lycée) explique ce regard particulier.

On oublie trop souvent, comme si cet aspect de la formation de l'apprenti allait sans dire, que la vie apprentie est aussi la vie au CFA.

Sans être plébiscité, le CFA est d'une manière générale relativement bien perçu par les apprentis. Les relations avec les formateurs —qui constituent un bon indicateur de l'intégration des apprentis au centre de formation— affichent des scores relativement positifs : 54% les jugent bonnes, 39% moyennes et seulement 4% mauvaises.

Cette perception des relations pédagogiques au sein des CFA se module en fonction des caractéristiques socioculturelles des apprentis. On ne sera pas surpris de constater que les filles entretiennent avec le CFA une relation plus positive que les garçons ; les écarts sont suffisamment significatifs (plus 8 points pour les bonnes opinions, moins 4 points pour les mauvaises) pour confirmer une fois de plus les meilleures dispositions sociales des filles dans les mécanismes d'intégration institutionnelle. La même attitude mentale se retrouve à l'égard de l'institution scolaire et de façon générale dans l'ensemble de la société.

tableau 1 : les apprentis et le CFA en fonction du diplôme d'inscription (en %)

	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
relations avec les formateurs bonnes	54	61	63	51	55
relations avec les formateurs mauvaises	04	01	04	06	06
le CFA est à moins de 10 km	24	20	19	41	37
le CFA est à plus de 30 km	42	50	52	38	34
trajet domicile/CFA en moins d'1/2 heure	56	50	59	63	67
trajet domicile/CFA en plus d'une heure	09	11	04	07	13
internes au CFA	14	11	13	00	02
logement indépendant pendant période CFA	10	13	22	32	33

Par contre l'analyse par niveau de formation des relations avec les formateurs de CFA offre quelques surprises : ce sont à la fois les faibles niveaux (CAP) et les niveaux élevés (Bac pro et BTS) qui indiquent un rapport au CFA moins positif. Les résultats ne vont pas jusqu'à inverser la tendance générale, mais la pente est là : que l'on retienne comme critère les bonnes

relations ou les mauvaises, CAP, Bac pro et BTS affichent une adhésion au CFA légèrement inférieure au BEP et au Bp-Bm (tableau 1).

L'attitude de plus forte distanciation des CAP vis à vis du CFA peut facilement s'expliquer par les similitudes qu'ils entrevoient entre les cours au centre de formation et ceux du collège, entre formateurs et enseignants. D'ailleurs les jugements négatifs sur le CFA sont d'autant plus forts que les trajectoires scolaires des apprentis avant leur entrée dans l'apprentissage ont été difficiles : 11,1% des apprentis recrutés au niveau cinquième, 7,4% de ceux provenant de quatrième technologique et 6,7% de ceux originaires de quatrième générale estiment leurs relations avec les formateurs de CFA négatives ; ils sont moins de 3% à adopter ce point de vue lorsqu'ils arrivent de troisième générale ou technologique. Les niveaux V vivent d'autant plus le CFA comme une continuité de l'école que le passage au collège a été conflictuel ; l'attitude plus positive des BEP (61% de bonnes opinions, 1% seulement d'opinions négatives) prend tout son sens suivant cette logique : ils transfèrent d'autant moins au CFA un rapport conflictuel à la relation pédagogique que le collège a su, bon an mal an, les mener jusqu'en troisième.

La situation de retrait des Bac pro et des BTS vis-à-vis du CFA se construit à l'évidence selon un principe différent, leur niveau scolaire d'origine ne témoignant pas de difficultés d'intégration à l'institution scolaire aussi systématiques que celles des CAP : la plupart des apprentis de BTS ont obtenu le baccalauréat dans un lycée et la moitié des Bac pro proviennent d'un BEP en lycée professionnel. C'est peut-être précisément dans ce "temps d'exposition" plus long au système scolaire qu'il faut rechercher le pourquoi de leur attitude de retrait : leur plus longue expérience et le fait qu'ils soient plus âgés leur confèrent peut-être une meilleure disposition à comparer les différents types de relations pédagogiques, et à poser un regard critique sur celles-ci. Il est vrai également que la nouveauté de ces sections dans les CFA a nécessité de la part des centres de formation, des recrutements importants et rapides de formateurs qui n'ont peut-être pas encore défini totalement de politiques pédagogiques adaptées, et en tous les cas suffisamment distinctes de celles appliquées aux niveaux V.

L'arrivée de ces nouveaux apprentis dans les CFA ne va pas encore nécessairement de soi. Au-delà des problèmes pédagogiques spécifiques qu'elle pose, la venue des niveaux IV et III dans les centres de formation conduit également à une hétérogénéité grandissante du public. Les entretiens menés pendant l'enquête font nettement ressortir le caractère relativement problématique de cette diversité : là où elle existe, la cohabitation entre les CAP, les BEP, les Bac pro, et les BTS, entre des jeunes adolescents de 16 ans et des jeunes adultes de plus de 20 ans ne peut pas se réaliser sans que des rapports de génération, parfois conflictuels, ne s'expriment.

#### *sur ce thème*

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 52-55.

CREAI Pays de la Loire, *Apprentis en difficulté et emplois-jeunes*, Etude-diagnostic pour le Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté, 1998.

### 3. cinq ans après ?

## 3a. un accès massif à l'emploi

- au 31 janvier 2000, soit près de cinq ans après leur entrée en deuxième année, 83% des apprentis sont en emploi (5% au chômage, 4% toujours en apprentissage, 3% dans une autre formation, 4% au service national et 1% en inactivité).
- le diplôme demeure une des clés importante de l'accès à l'emploi .
- les filles sans diplômes, les niveaux V du commerce & distribution, de hôtellerie-restauration et de la boulangerie-pâtisserie se distinguent par des taux bruts d'accès à l'emploi inférieurs à la moyenne, et des taux nets de chômage parfois nettement supérieurs.

Même optimisés par la procédure d'enquête —les apprentis étaient en deuxième année et les non-répondants sont plus souvent en difficultés d'insertion— et par un contexte économique en nette amélioration, les résultats de l'enquête confirment la capacité de l'apprentissage à conduire à l'emploi. Près de cinq ans après leur entrée en deuxième année d'apprentissage en 95/96, plus de 8 apprentis sur 10 ont un emploi, et seulement 1 sur 20 se déclare au chômage.

Les variations du taux brut d'accès à l'emploi sont de relativement faibles amplitudes, mais la hiérarchie des diplômes y subsiste : les BTS, les Bp-Bm et dans une moindre mesure les Bac pro affichent les taux les plus élevés, alors que les titulaires d'un CAP et d'un BEP sont à peine plus de 7 sur 10 en emploi ; il est vrai que la poursuite d'apprentissage ou de formation y est plus fréquente, notamment en BEP (12%), et le service militaire encore présent (tableau 1).

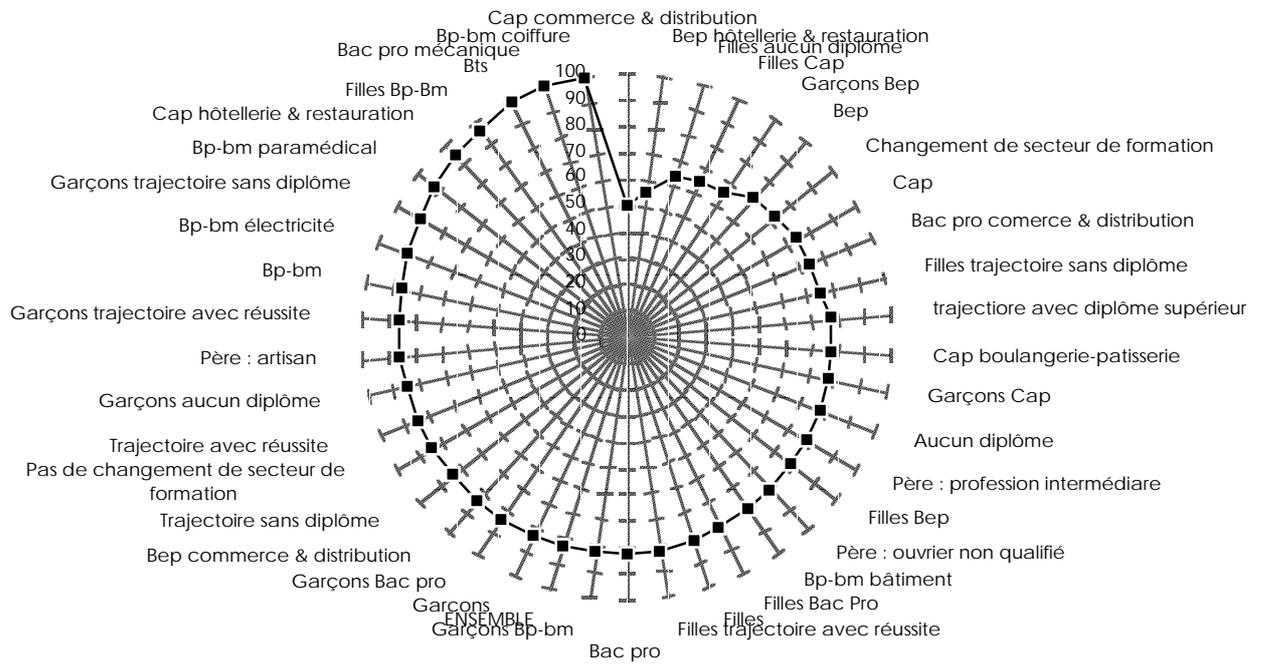
Un peu paradoxalement, les anciens apprentis sans diplômes ne paraissent pas pénalisés en terme d'accès à l'emploi puisqu'ils affichent un taux brut presque équivalent à celui des Bac pro. Pour autant leur situation vis à vis du chômage demeure difficile : c'est là, comme en CAP et en BEP d'ailleurs, que la proportion de chômeurs au 31 janvier 2000 est la plus forte (tableau 1). De ce point de vue, la situation des niveaux IV et III est nettement meilleure : pas un BTS, et seulement 2% des Bp-Bm et 3% des Bac pro se déclarent en recherche d'emploi. Même après une durée d'exposition à l'insertion aussi longue (près de cinq ans), le diplôme continue d'être un facteur discriminant de l'accès à l'emploi et de la protection face au chômage.

tableau 1 : situation au 31/01/00 des anciens apprentis  
en fonction du diplôme obtenu (en % ligne)

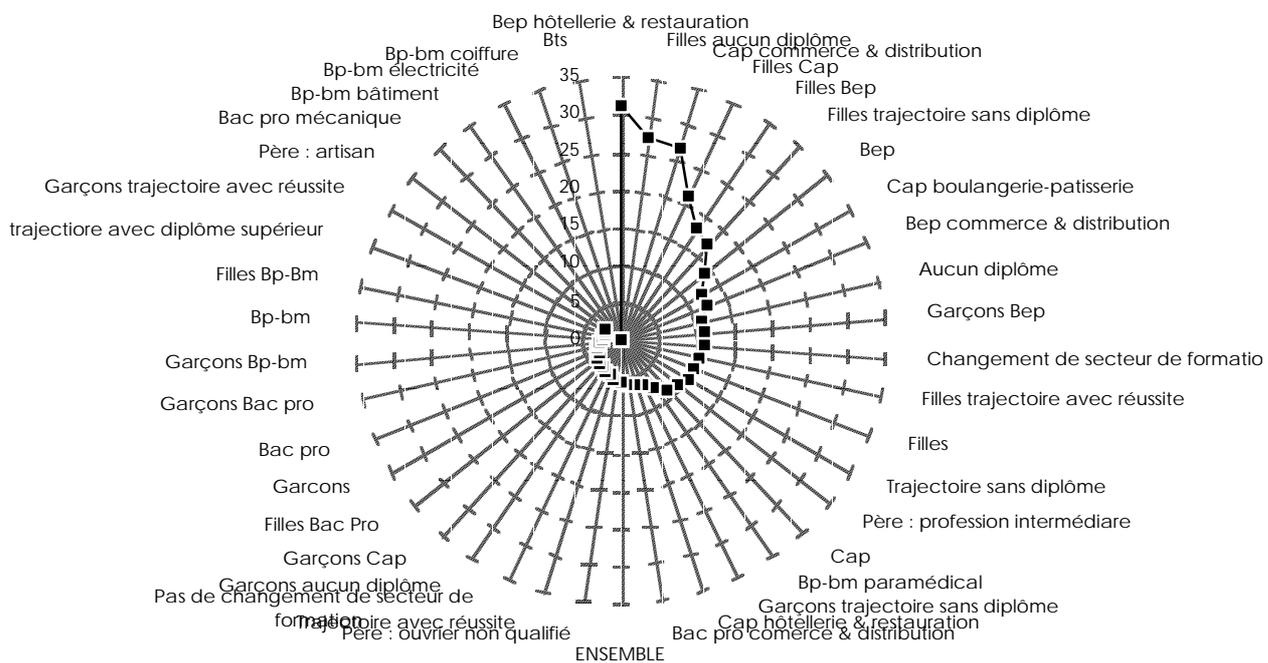
	ap- prentis	autre form.	stage d'insert.	en emploi	au chôm.	SN	foyer, inact.	autre situa.
aucun diplôme	0	3	5	79	10	3	0	0
Cap	3	5	1	74	8	5	2	2
Bep	9	3	0	71	12	5	0	0
Mention compl.	4	4	0	92	0	0	0	0
Bp-Bm	2	1	1	87	2	7	0	0
Bac Pro	10	3	0	82	3	1	0	1
Bts	0	1	0	99	0	0	0	0
Garçons	5	3	0	84	3	5	0	0

Filles	2	2	1	82	10	0	2	1
--------	---	---	---	----	----	---	---	---

graphique 1 : taux brut d'accès à l'emploi au 31/01/00



graphique 2 : taux de chômage net



Autre facteur discriminant : le genre. Certes, filles et garçons affichent des taux bruts d'accès à l'emploi relativement proches (tableau 1). Néanmoins, la proportion de chômeur va du simple au triple : 3% pour les garçons, 10% pour les filles. Même si l'on prend en compte la contrainte spécifiquement masculine du Service National (5%) et les situations d'inactivité féminine pour cause de maternité (2%), le différentiel subsiste. D'ailleurs en matière de taux d'accès à l'emploi, ce sont des sections plutôt féminisées comme le CAP commerce & distribution, et le BEP hôtellerie-restauration qui se distinguent par les plus faibles taux : moins de 60% (graphique 1) Du point de vue de l'opposition de sexe, les particularités structurelles du marché de l'emploi national se retrouve au niveau plus fin de l'insertion professionnelle des apprentis.

Le point de vue adopté par le calcul du taux de chômage net —c'est à dire à partir d'une population défalquée du service militaire et des situations de poursuites d'apprentissage et de formation — offre sans doute la meilleure vision d'ensemble de la capacité de l'apprentissage à préserver du chômage (graphique 2).

Les BTS, les Bp-Bm et les Bac pro (à l'exception du commerce & distribution) affichent des taux de chômage nets proches de zéro, et en tout cas largement inférieurs à la moyenne (5,6%). S'y distinguent les titulaires des Bp-Bm coiffure, électricité, ou encore du Bac pro de mécanique. Assurément, ces formations protègent efficacement du chômage. Mais le fait d'avoir un père artisan ou encore d'avoir suivi au sein de l'apprentissage une trajectoire diplômante, voire une trajectoire réussie de prolongation joue également favorablement.

A l'inverse, des poches de chômage subsistent pour les titulaires du BEP hôtellerie-restauration (31%), du CAP commerce & distribution ((27%) et dans la moindre mesure du CAP boulangerie-pâtisserie(12,5%) et du BEP commerce & distribution (12,5%) ; ici les taux de chômage nets sont largement supérieurs à la moyenne. A proximité de ces situations de chômage maximal, se retrouvent essentiellement les filles, notamment celles sans diplômes ou de niveau V.

On remarquera enfin que vu sous l'angle du chômage net, le CAP résiste bien, tout au moins face aux BEP. Les titulaires du premier présentent un taux de chômage net de 9% contre 14% aux titulaires du second. Il est vrai que la vocation insertionnelle du BEP s'oppose de plus en plus à celle de palier intermédiaire pour accéder aux niveaux IV.

#### *sur ce thème*

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 97-104.

Du Crest Arnaud, Macé Yvon, Moreau Gilles, *Que deviennent les apprentis ?* (Résultats de l'enquête IPA 99), Ed. du Conseil Régional des Pays de la Loire, mars 2000.

Delacourt Chantal, Léon Olivier, L'insertion des apprentis dans les Pays de la Loire 1995-1997, in *L'emploi dans les Pays de la Loire*, Ed. Insee Pays de la Loire, mars 1999.

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996, *Études*, n° 12, décembre 1997.

De Meezmaker François, L'insertion des apprentis, *Référence*, n° 16, Ed. Insee Pays de la Loire, octobre 1996.

## 3b. quels emplois ?

- 80% des anciens apprentis en emploi bénéficient d'un CDI. Les CDD demeurent plus fréquents pour les filles, et en CAP commerce & distribution et hôtellerie-restauration.
- l'intérim est peu développé (5%) sauf pour les apprentis sans diplômes ou titulaires du seul CAP (11%).
- les anciennes apprenties sont frappées de plein fouet par le travail à temps partiel non choisi : plus de 3 filles sur 10 sont dans ce cas contre à peine 2 garçons sur 100.
- l'embauche par l'ancien maître d'apprentissage demeure à un niveau élevé, puisque qu' 1 apprenti en emploi sur 4 est dans ce cas. La pratique est d'autant plus forte que l'entreprise est petite et le niveau de diplôme élevé.
- les 3/4 des apprentis en emploi estiment que le métier qu'ils exercent correspond au métier appris. Cette proportion est d'autant plus élevée qu'ils travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés ; elle n'est plus que d'1 sur 2 dans les grandes entreprises (50 salariés et plus).
- l'apprentissage forme majoritairement des ouvriers et des employés ; 1 ancien apprenti sans diplômes sur 4 devient ouvrier non qualifié, et 1 Bac pro sur 4 accède aux professions intermédiaires. Seul le BTS permet à ses titulaires d'échapper aux métiers d'exécution.
- près de la moitié des apprentis en emploi se déclarent insatisfaits de leur salaire.

---

L'emploi est une chose, son contenu une autre. En se concentrant sur les apprentis ayant un emploi, on voit se dessiner un monde qui est loin de former un tout homogène. Être ou non en CDI, travailler à temps plein ou à temps partiel, se faire embaucher ou non par son ancien maître d'apprentissage ou encore accéder ou non aux classes moyennes constituent les principales lignes de fractures de l'emploi des anciens apprentis. Au final, le tableau est loin d'être uniforme.

80% ont un emploi et 80% l'ont en CDI : cette formulation simple pourrait résumer les résultats du suivi de la cohorte ; mais ce serait faire fi de la complexité de la réalité. En effet, cinq ans après leur entrée en deuxième année d'apprentissage, des poches de précarité persistent au sein même de ceux qui ont un emploi au 31 janvier 2000. Les CDD et l'intérim caractérisent encore une minorité d'anciens apprentis, et particulièrement ceux qui accèdent à l'emploi sans diplômes ou avec une certification de niveau V (tableau 1). A l'inverse les titulaires d'un Bp-Bm ou d'un BTS affichent des taux de CDI supérieurs ou égaux à 85%. Une fois encore le niveau du diplôme fait la différence. Pour autant, la précarisation des CAP que les résultats intermédiaires laissaient apparaître ne se confirment pas au bout de 5 années. Force est donc de constater, une fois encore, la relative bonne résistance du "vieux" CAP, tout au moins au regard du BEP. Il reste que certains secteurs d'activité présentent une propension

plus grande à l'usage du CDD : le commerce & la distribution et l'hôtellerie-restauration sont à nouveau au rendez-vous des moins disants sociaux (tableau 2).

tableau 1 : type de contrat des anciens apprentis en emploi au 31/01/00 en fonction du diplôme obtenu (en %)

	CDI	CDD	intérim	indép.	temps partiel	l'emploi corr. au mét. app.*	mécontent du salaire
aucun diplôme	70	15	11	4	11	32	41
Cap	73	15	11	1	15	63	42
Bep	75	19	6	0	25	75	44
Mention compl.	75	21	0	4	8	71	30
Bp-Bm	85	10	2	3	8	93	51
Bac Pro	80	16	2	2	15	69	50
Bts	87	8	5	0	1	85	43
Garçons	81	11	7	1	2	74	44
Filles	77	18	2	3	32	77	47

\* proportion d'apprentis en emploi qui estiment que leur emploi correspond au métier appris.

tableau 2 : diplômes et spécialités où la précarité du contrat est supérieure à la moyenne

proportion de CDD supérieure à la moyenne	proportion d'intérim supérieure à la moyenne
Cap commerce & distribution (29%) Cap hôtellerie-restauration (26,7%) Bac pro commerce & distribution (20,7) Bp-Bm électricité (20%) Bp-Bm paramédical (17%) Cap boulangerie-pâtisserie (15%) Bep commerce & distribution (14%)	Cap boulangerie-pâtisserie (8%) Bp-Bm électricité (7%)

L'accès au statut d'indépendant est relativement rare : à peine 2% des apprentis en emploi ont franchi le pas de l'installation. Un peu paradoxalement, ces adeptes de la mise à son compte ne se concentrent pas dans les plus hauts niveaux, mais parmi les anciens apprentis qui déclarent n'avoir aucun diplôme et parmi les mentions complémentaires (4%). C'est le secteur de la coiffure —et sans doute le développement des services à domicile— qui contribuent le plus largement à la création d'entreprise : près de 8% des titulaires du Bp-Bm coiffure se déclarent indépendants.

tableau 3 : contrat à temps partiel des anciens apprentis en emploi au 31/01/00 en fonction du diplôme obtenu et du sexe (en %)

garçons		filles	
aucun diplôme	0	aucun diplôme	50
Cap	3	Cap	48
Bep	8	Bep	50
Mention complémentaire	0	Mention complémentaire	23
Bp-Bm	0	Bp-Bm	22
Bac pro	0	Bac pro	37
Bts	1	Bts	0

Plus significatif est l'imposition du travail à temps partiel : 3 anciennes apprenties qui travaillent sur 10 (32%) le font à temps partiel alors que seuls 2 garçons sur 100 sont dans la même situation (tableau 1 et 3). Cette forte inégalité est nettement plus accentuée en niveau V, mais prévaut également aux niveaux supérieurs. Seul le BTS semble relativement

bien préserver les filles du temps partiel.

Ce temps réduit ne résulte que rarement d'une volonté délibérée : la plupart des apprenties déclarent n'avoir pas choisi cette situation ; il est vrai qu'à leur âge, rares (11%) sont celles qui ont déjà des charges familiales —si tant est que celles-ci justifient le temps réduit—. En fait, les anciennes apprenties cumulent les handicaps dans l'accès à l'emploi : plus souvent au chômage, plus souvent en CDD, les filles, de part leur cantonnement dans un nombre limité de métiers, se retrouvent de fait enfermées dans un segment du marché du travail, les services, où l'usage du temps partiel est érigé en mode normatif de la gestion du personnel. Ce sont en effet les titulaires du CAP, du BEP et du Bac pro commerce & distribution (respectivement 71%, 45% et 25% de temps partiel), du Bp-Bm préparateur en pharmacie (42%) et dans une moindre mesure du CAP et du BEP hôtellerie-restauration (29% et 28%) qui concentrent à la fois les filles et le temps réduit. Seul le secteur de la coiffure (11% de temps partiel pour les titulaires du Bp-Bm) paraît échapper à la corrélation travail féminin/travail partiel. Le constat pourtant ancien du travail de l'homme évident et du travail de la femme contingent est toujours d'actualité.

Moins sombres sont les constats relatifs à l'embauche par l'ancien maître d'apprentissage. Cette particularité, qui différencie fortement les trajectoires d'insertion des élèves de LP de celles des apprentis, est toujours d'actualité cinq ans après la deuxième année d'apprentissage. Le capital spécifique des apprentis —capital d'autochtonie— est une valeur de moyenne durée qui ne joue pas qu'à l'issue directe de l'apprentissage. Au 31 janvier 2000, 1 apprenti en emploi sur 4 travaille au sein de l'entreprise qui l'a formé (graphique 1). Cette proportion est d'autant plus forte que le niveau de diplôme est élevé : 26% en Bac pro, 29% en Bts et 40% en Bp-Bm, contre 20% pour les titulaires du BEP, 16% du CAP et moins de 4% pour les anciens apprentis sans diplômes. Une fois encore l'élévation du niveau de formation est payant en matière d'insertion puisque ces apprentis n'ont pas connu le chômage ; une fois encore ce bénéfice est plus l'apanage des garçons (26%) que des filles (21%). Le Bp-Bm du bâtiment se remarque par un recrutement de ses anciens apprentis à hauteur de 70%. Pour le reste, ces résultats confortent ceux obtenus par l'enquête IPA 1999 : l'hôtellerie-restauration, le commerce et la boulangerie-pâtisserie affichent les taux nets d'embauche des anciens apprentis les plus faibles, confirmant ainsi que leur action formatrice répond plus à une fonction économique qu'à la volonté de former la main-d'œuvre dont ils ont besoin. Ici trop d'apprentissage tue l'apprentissage, puisque ces secteurs d'activité affichent par ailleurs les plus mauvaises conditions d'insertion des apprentis en matière de chômage, de CDD et de temps partiel.

Les emplois auxquels accèdent les anciens apprentis sont majoritairement des postes d'agent d'exécution : la moitié d'entre eux sont devenus ouvriers et un quart employés. Autrement dit, l'apprentissage forme peu de cadres moyens et encore moins des cadres supérieurs (tableau 4). En la matière, le niveau de diplôme atteint est déterminant : 23% des anciens apprentis sans diplômes sont ouvriers non-qualifiés. Pour eux l'échec en matière de formation est total. Le niveau V préserve relativement de la déqualification, dans le monde ouvrier tout au moins. Là encore les résultats à moyen terme sont meilleurs que ceux observés à court terme. Les niveaux IV donnent des résultats plus contrastés : s'ils préservent plus fortement que les niveaux V de la déqualification, ils ne favorisent que faiblement l'éloignement des postes d'exécution : 15% seulement des Bp-Bm deviennent techniciens, agents de maîtrise, ou contremaîtres, etc. ; les Bac pro paraissent plus performants en matière de mobilité sociale : 25% accèdent aux professions intermédiaires. Seul les titulaires du BTS offrent un taux d'accès aux classes moyennes majoritaire : 8 titulaires de ce diplôme sur 10 relèvent de cette catégorie.

Si le diplôme joue un rôle important dans la distribution sociale des postes et des fonctions, le milieu social, par les valeurs, réseaux et socialisations qu'il déploie, intervient corrélativement. 73% des enfants de cadres supérieurs sont devenus cadres moyens, et aucun n'est ouvrier ; plus de 3 apprentis issus des professions intermédiaires sur 10 appartiennent à la même catégorie que leur père. En fait l'accès aux professions intermédiaires s'échelonne de bas en haut : 11% si le père est ouvrier non qualifié, 16% s'il est employé, 21% s'il est ouvrier non qualifié, 36% s'il est profession intermédiaire et 73% s'il est cadre supérieur. Autrement dit, la pédagogie de l'apprentissage n'inverse pas fondamentalement le poids des capitaux

familiaux dans la distribution au sein de la hiérarchie salariale. Une famille plus dotée favorise l'accès de ses enfants à la poursuite d'apprentissage et à la réussite aux examens, et donc l'accès aux postes à responsabilités.

Aucun enfant d'artisan n'est à son compte. Ce ne sont pas eux qui forment le petit bataillon d'anciens apprentis non salariés. Peut-être leur milieu familial leur a-t-il inculqué qu'en la matière rien ne sert de courir, et qu'il vaut mieux partir à point ?

graphique 1 : embauche  
 par le maître  
 d'apprentissage au  
 31/01/00

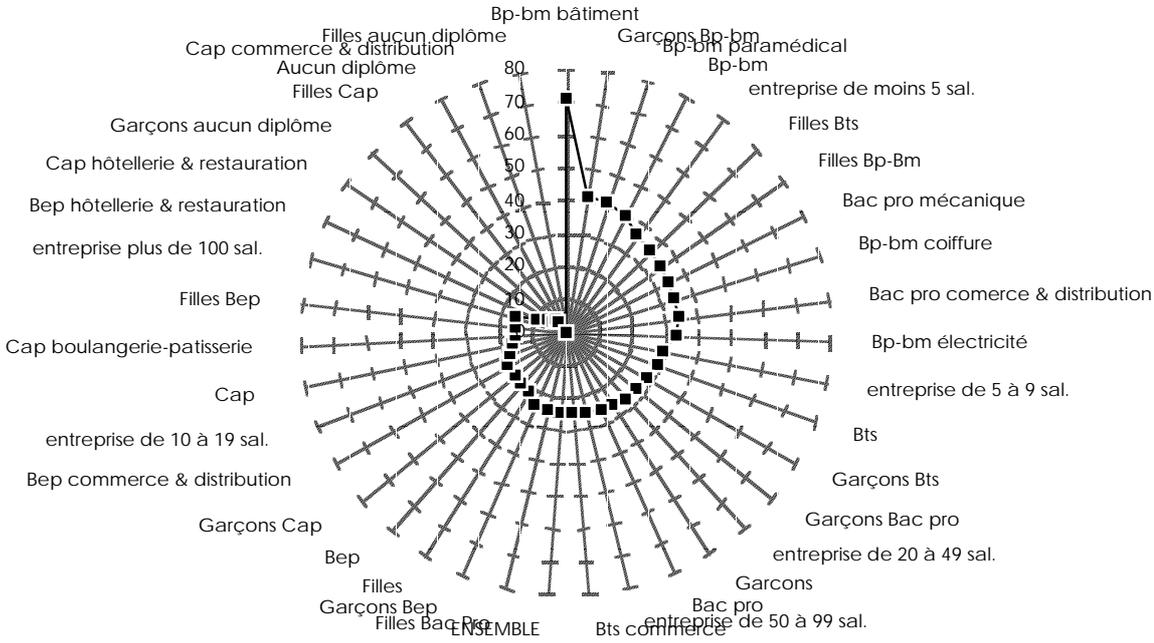


tableau 4 : PCS des anciens apprentis en emploi  
au 31/01/00 en fonction du diplôme obtenu (en % ligne)

	indé- pendant	cadre supér.	prof. inter.	em- ployé	ouvrier qualifié	ouvr. non qualifié	ouvrier agricole
aucun dipl.	4	0	0	15	50	23	8
Cap	0	0	2	25	63	7	3
Bep	0	0	3	32	57	5	3
Mention com.	4	0	4	29	63	0	0
Bp-Bm	3	0	15	24	57	1	0
Bac Pro	2	0	25	42	26	0	5
Bts	0	1	80	12	7	0	0
Garçons	1	1	26	7	59	5	1
Filles	3	0	21	62	10	2	2

Dans l'ensemble les apprentis qui travaillent se déclarent satisfaits de leur emploi : les relations avec les collègues, avec l'employeur, l'hygiène sont majoritairement considérées comme positives. Seul le salaire fait ombre au tableau de ces satisfecits (tableau 1) : près d' 1 apprenti sur deux est mécontent de ses revenus, et cette insatisfaction est majoritaire en niveau IV. Les titulaires d'un Bac Pro ou d'un Bp-Bm estiment à l'évidence que le haut niveau de qualification qu'ils ont atteint en cumulant les diplômes —et en restant plus longtemps (et plus âgés) sous statut apprenti pour y accéder— n'est pas assez reconnu financièrement. Les filles de Bp-Bm coiffure et pharmacie sont particulièrement vindicatives sur ce thème avec des taux d'insatisfaction respectifs de 72% et 64%. Il est vrai que ces formations demandent un engagement particulièrement long (5 ans en pharmacie) et fortement concurrentiel (recherche du maître) ; celles qui ont franchi ces obstacles avec succès semblent souvent déçues par les dividendes qu'elles retirent de cet important investissement.

Du point de vue de l'adéquation subjective entre la formation reçue et l'emploi exercé, les résultats sont relativement encourageants. Si les mesures d'adéquation objectives sont toujours difficiles tant la structure des emplois et du marché du travail est mouvante, l'appréciation que les personnes ont de leur situation est relativement significative. 3 apprentis en emploi sur 4 estiment que le métier qu'ils exercent correspond à celui qu'ils ont appris (tableau 5). Cette proportion chute à 32% pour les apprentis sans diplômes, mais atteint des sommets en Bp-Bm (93%) et en BTS (85%). Elle est relativement faible en CAP commerce & distribution et en BEP hôtellerie-restauration.

Mais ce qui hiérarchise le plus cette adéquation subjective relève d'une autre logique : celle des entreprises. En effet, plus la taille de l'entreprise est grande, moins l'adéquation subjective est forte (tableau 6). Ce déphasage prend sans doute sens au regard des transferts de formation qui s'opère via l'apprentissage (cf. 3d.). Les apprentis formés dans de petites entreprises et employés par de plus grandes se trouvent inévitablement confrontés à de nouvelles organisations du travail, à de nouvelles machines, à de nouveaux procès de production, etc. auxquels leur formation initiale ne les avait sans doute pas suffisamment initiés.

tableau 5 : adéquation subjective de la relation formation/emploi  
du point de vue des anciens apprentis en emploi au 31/01/00 (en %)

diplôme obtenu		taille de l'entreprise	
aucun diplôme	32		
Cap	63	moins de 5 salariés	93
Bep	75	de 5 à 9 salariés	93
Mention complémentaire	71	de 10 à 19 salariés	73
Bp-Bm	93	de 20 à 49 salariés	75
Bac pro	69	de 50 à 99 salariés	55
Bts	85	100 salariés et plus	57

*sur ce thème*

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 97-104.

Du Crest Arnaud, Macé Yvon, Moreau Gilles, *Que deviennent les apprentis ?* (Résultats de l'enquête IPA 99), Ed. du Conseil Régional des Pays de la Loire, mars 2000.

Jalaudin Christophe, Moreau Gilles, *Maîtres et apprentis à la fin du XX<sup>e</sup> siècle : les enjeux sociaux de l'entrée en qualification*, *Revue du Nord*, Hors série n° 15, 2000 (cf. vol 2)

Delacourt Chantal, Léon Olivier, *L'insertion des apprentis dans les Pays de la Loire 1995-1997*, in *L'emploi dans les Pays de la Loire*, Ed. Insee Pays de la Loire, mars 1999.

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, *Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996*, *Études*, n° 12, décembre 1997.

De Meezmaker François, *L'insertion des apprentis*, *Référence*, n° 16, Ed. Insee Pays de la Loire, octobre 1996.

## 3c. une faible mobilité géographique

- l'emploi ne rend pas les anciens apprentis particulièrement mobiles : parmi ceux qui ont un emploi, 6 sur 10 travaillent dans la zone d'emploi dont ils sont originaires, et 2 sur 10 dans une zone d'emploi limitrophe.
- la sédentarisation de l'accès à l'emploi est particulièrement forte en Bp-Bm du bâtiment et de l'électricité, en Bac pro mécanique et dans le commerce & la distribution.
- les apprentis de la Sarthe, du Segréen et de la zone d'emploi d'Angers sont les moins mobiles, alors que ceux originaires de la Vendée et du nord-est de la Mayenne sont plus souvent conduits à quitter leur zone d'emploi d'origine.
- 14% des apprentis formés en Pays de la Loire sont embauchés dans des entreprises situées hors Région.

---

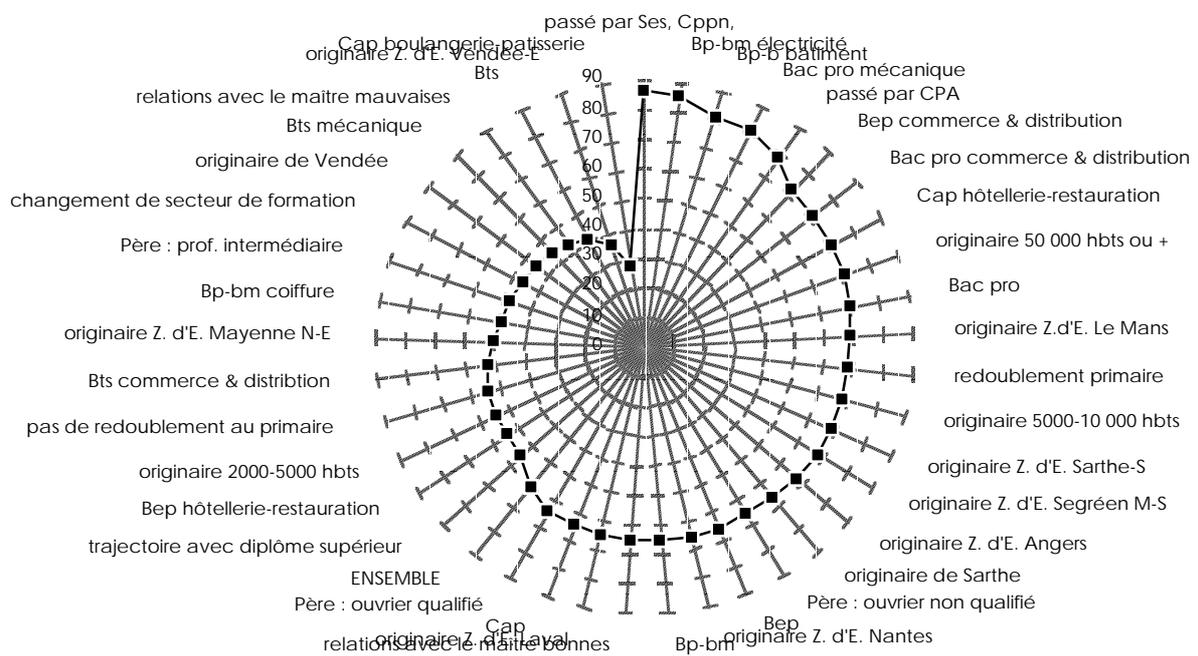
86% des apprentis en emploi formés dans la Région des Pays de la Loire travaillent dans l'un des cinq départements qui la composent. Autrement dit, l'apprentissage forme essentiellement des travailleurs pour le marché du travail régional. Ce résultat peut se lire à un niveau plus fin : 60% des anciens apprentis travaillent dans la même zone d'emploi que celle où résidaient leurs parents alors qu'ils étaient en deuxième année de formation ; 20% exercent leur métier dans une zone limitrophe.

Ces chiffres soulignent une faible mobilité géographique des anciens apprentis qui accèdent à l'emploi. Une interprétation optimiste de ce constat y verra un effet de l'offre locale d'emplois et donc une bonne adéquation entre formation et emploi ; il est vrai que l'embauche relativement fréquente de l'ancien apprenti par son ancien maître contribue sans nul doute à cette sédentarisation (cf. 3b.). Une lecture négative insistera sur la faiblesse structurelle dont témoignent ses immobilités : un rapport à l'espace fortement dominé par l'identité locale, et donc de faibles dispositions à s'éloigner pour accéder à un emploi plus adapté à sa formation ou mieux rémunéré ; en un mot un manque de souplesse et de réactivité face au marché du travail. Le fait que les apprentis dont le niveau scolaire de recrutement est le plus faible (Ses, Cppn, Segpa, CPA) sont les moins mobiles lors de l'accès à l'emploi étaye cette hypothèse.

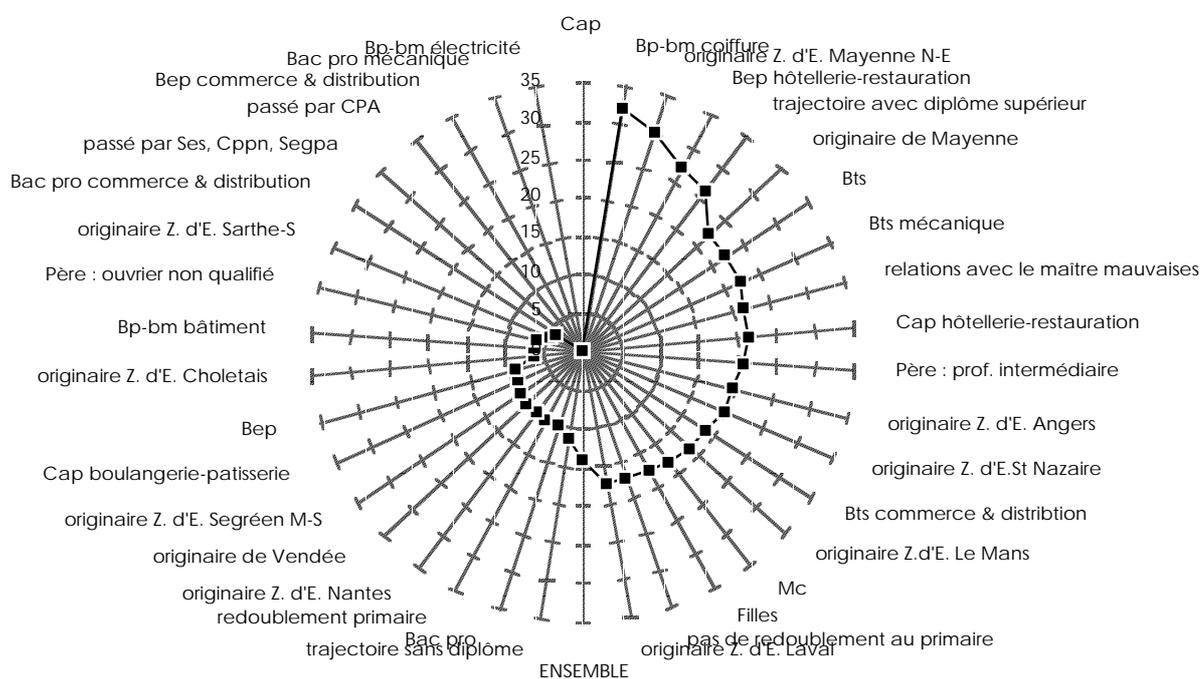
Pourtant, si l'on prend comme critère le fait de travailler dans sa zone d'emploi d'origine, des variations s'observent. Les plus sédentarisés se concentrent en Bac pro et dans une moindre mesure en BEP. Ceux qui s'éloignent de leurs racines sont par contre très nombreux en BTS (graphique 1). De ce point de vue, la hiérarchie des diplômes n'est pas respectée. Celle des secteurs d'activité non plus, puisque parmi les moins mobiles on trouve à la fois des domaines où l'emploi est stable et fort (comme de Bp-Bm du bâtiment) —ce qui logiquement maintient localement la main-d'œuvre formée sur place—, et des secteurs déjà repérés pour offrir des taux d'accès à l'emploi stable et au temps plein plus faibles (comme le BEP commerce & distribution ou le CAP hôtellerie-restauration) —ce qui devrait conduire les titulaires de ces diplômes à la mobilité—. Ce simple constat suffit pour rappeler combien la problématique de la mobilité géographique ne se résume pas à une simple recherche du meilleur profit financier par l'individu. Partir, c'est mourir un peu, disait le poète ; partir a un coût social, dira plus prosaïquement le sociologue, que les potentiels candidats à la mobilité mettent dans la balance : sociabilité et identité sociale contre meilleures conditions d'emploi. Le solde ne se

fait pas toujours en faveur de l'emploi, comme le montre le cas des titulaires des diplômes cités ci-dessus.

graphique 1 : maintien des  
 apprentis en emploi dans  
 leur zone d'emploi  
 d'origine



graphique 2 : départ  
des apprentis en  
emploi hors Région



L'analyse de la mobilité à partir des territoires semble plus pertinente. Certaines zones d'emploi retiennent plus volontiers leurs apprentis que d'autres en leur sein. Il en va ainsi de celle du Mans, de la Sarthe-Sud, du Segréen ou d'Angers où les taux d'accès à l'emploi dans la même zone d'emploi sont largement supérieurs à la moyenne. A l'inverse, les apprentis de la Vendée, et particulièrement de la Vendée-Est, tout comme ceux de la Mayenne-nord quittent plus souvent qu'à leur tour leur zone d'emploi d'origine (graphique 1). De même, il semble que le fait d'avoir eu des relations plutôt mauvaises avec son maître d'apprentissage conduise plus fréquemment au départ de sa zone d'emploi d'origine, alors que les apprentis qui estimaient ces relations bonnes sont moins mobiles (65% sont restés dans la même zone d'emploi, contre 43%). Outre que de bonnes relations apprenti/maître favorisent sans doute le recrutement d'autochtonie et donc la sédentarisation, ce résultat laisse supposer que les recommandations et/ou les réseaux d'information entre entreprises d'un même secteur jouent en défaveur de ceux qui ont mal vécu la relation avec leurs formateurs, et les incitent à s'éloigner géographiquement pour accéder à l'emploi. Cette hypothèse —qui demanderait à être davantage étayée— montrerait que l'accès à l'emploi se joue au-delà du strict accès à la qualification, et que ce que l'on appelle souvent le comportement, la motivation ou encore le caractère —autant de jugements moraux et sociaux implicites vécus comme interindividuels— engage également l'avenir insertionnel de l'apprenti, tout au moins au regard de la mobilité géographique.

Les départs de la Région ne se superposent pas strictement aux départs de sa zone d'emploi d'origine, puisque, on l'a déjà signalé, ceux-ci peuvent conduire l'apprenti dans une zone limitrophe ou non, mais toujours en pays ligérien. Il n'empêche que l'expatriation varie parfois du simple au triple, comme entre les enfants d'ouvriers non-qualifiés (6%) et ceux de professions intermédiaires (21%)(graphique 2). Parfois, le départ hors de la Région prend sens au simple regard de la géographie, comme pour la zone d'emploi de la Mayenne-nord, limitrophe de l'Orne, ou la Sarthe sous influence parisienne. Mais ces considérations ne rendent pas compte de la totalité des départs hors des Pays de la Loire. Les BTS, et particulièrement les BTS mécanique, les niveaux V de l'hôtellerie-restauration quittent plus volontiers les rives de la Loire. Pour les premiers, il faut sans doute faire l'hypothèse que le tissu industriel ne leur offre pas assez de débouchés satisfaisants —n'oublions pas qu'ils accèdent au statut de cadre moyen— ; le départ des seconds est plus culturel : le secteur de la restauration a toujours entretenu un hymne de la mobilité géographique, tant en matière de saisonnalité, qu'au regard de l'attrait sur les jeunes cuisiniers et serveurs des séquences de travail en Angleterre, voire en Australie. Plus énigmatique est la fuite hors région des Bp-Bm de coiffure ; mais dans cet univers féminin, il est possible que les considérations conjugales jouent un rôle significatif. D'ailleurs, globalement les filles (18%) s'expatrient plus volontiers que les garçons (12%). Dans ces conditions, il est difficile de continuer à affirmer que la mobilité géographique est une marque du masculin.

Les faibles niveaux de recrutement en apprentissage (Ses, Cppn, Segpa, CPA) confirment leur peu de disposition à la mobilité : ils sont rares à avoir quitté la région. Mais leur faible dotation scolaire de base ne justifie pas tout, puisqu'ils voisinent en cela avec les Bp-Bm de l'électricité et du bâtiment, le Bac pro mécanique ou encore les BEP et Bac pro du commerce et de la distribution, et côtoient les Vendéens dont on comprend ainsi que le plus fort taux de départ de leur zone d'emploi d'origine (graphique 1) n'étant pas tant un abandon des terres ligériennes que le signe d'une mobilité régionale.

*sur ce thème*

Delacourt Chantal, Les apprentis restent près de chez eux, *Référence*, n° 27, Ed. Insee Pays de la Loire, septembre 1999.

### 3d. les petites entreprises forment pour les grandes

- en 1995, la majorité des apprentis étaient formés dans des entreprises de moins de 10 salariés.
- cette proportion s'accroît pour les niveaux V et les Bp-Bm ; à l'inverse les Bac pro étaient tendanciellement formés dans des entreprises moyennes et les BTS dans des entités de plus de 50 salariés.
- 5 ans après, les recrutements en terme d'emploi se font pour 1/3 dans les grandes entreprises de plus de 50 salariés et pour un autre tiers dans celles, moyennes, de 10 à 49 employés.
- bilan : les très petites (moins de 5) et petites entreprises (5 à 9 salariés) sont excédentaires en matière de formation et déficitaires en matière de recrutement. Ce constat confirme la fonction économique de l'apprentissage pour les entreprises de moins de 10 salariés et le déficit d'engagement dans la formation par apprentissage —au regard de leurs recrutements— des entités moyennes et grandes.
- ce déplacement de la main-d'œuvre formée par les petites entreprises vers un emploi dans les plus grandes donne sens à la baisse du niveau d'adéquation subjective observée au fur et à mesure que la taille de l'entreprise s'accroît (cf. 3b.).
- conséquence : l'endo-recrutement (embauche d'un ancien apprenti par une entreprise de même taille que celle qui l'a formé) est d'autant plus forte que l'entreprise est grande : 28% pour les entreprises de moins de 10 salariés, 41% pour celles de 10 à 49 employés et 62% pour les grandes entités de plus de 50 personnes.

---

Une des vocations affichées de la réforme de l'apprentissage en 1987 était d'inciter les moyennes et grandes entreprises à investir dans un dispositif jusqu'alors essentiellement dominé par les unités de moins de 10 salariés, voire les très petites entreprises. Plus de 10 ans après le bilan est sur ce point mitigé. Si les entités moyennes et grandes se sont investies dans la formation de Bac pro, de BTS ou de diplôme d'un niveau supérieur, les petites entreprises dominent encore le marché de l'apprentissage. Il est probable que la suppression de l'agrément préalable des maîtres d'apprentissage en 1993 ne soit pas indifférent à la stabilité du poids des entreprises de petite taille dans l'apprentissage.

De fait, lorsque les apprentis de notre cohorte étaient en deuxième année, en 1995, les très petites entreprises (moins de 5 salariés), et les petites entreprises (de 5 à 9 salariés) étaient encore nettement majoritaires, notamment pour former les CAP (82%), les BEP (84%) et les Bp-Bm (73%). A l'inverse, les entreprises moyennes (de 10 à 49 salariés) et les grandes entités (plus de 50 salariés) formaient la majorité des Bac pro (82%) et des BTS (92%). En matière de taille

des entreprises engagées dans l'apprentissage, l'implication des moyennes et grandes entreprises s'est cantonnée dans les nouveaux diplômés de niveau élevé.

Est-ce à dire que ces politiques de formation correspondaient aux besoins de recrutement à venir ? La réponse est clairement non (tableau 1) et interroge une fois de plus la pertinence des questionnements en terme d'adéquation formation/emploi : 34% des apprentis en emploi au 31 janvier 2000 le sont dans de grandes entreprises, 27% dans de moyennes et seulement 19% dans les très petites. Or ces dernières ont formé 45% des apprentis en emploi, et du coup, le différentiel en excédent de formation (+ 26%) est marqué, et s'observe à presque tous les niveaux (tableau 1) : parmi les apprentis qui n'ont eu aucun diplôme (+ 39%), en CAP (+ 43%), en BEP (+ 27%), en Mention complémentaire (+ 43%) et en Bp-Bm (+ 36%). Corrélativement les grandes entreprises sont, au regard de leur recrutement d'anciens apprentis, déficitaires en matière de formation, : - 28% pour les sans diplômes, - 23% en CAP, - 28% en Bep, - 33% en Mention complémentaire, - 9% en Bp-Bm et -15% pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel. Il n'y a guère que pour les BTS où la proportion d'apprentis formés dans les grandes entreprises et celle de ceux qui y ont un emploi est similaire (-1%). Les mêmes constats, quoique de moindre ampleur s'observent pour les petites entreprises, formant des excédents de BEP et de Bac pro mais pas assez —du point de vue de leur recrutement— de Mention, de Bp-Bm et de BTS ; il en va de même des entités moyennes : déficit de formation en CAP, BEP, et Bp-Bm, léger excédent en Bac pro.

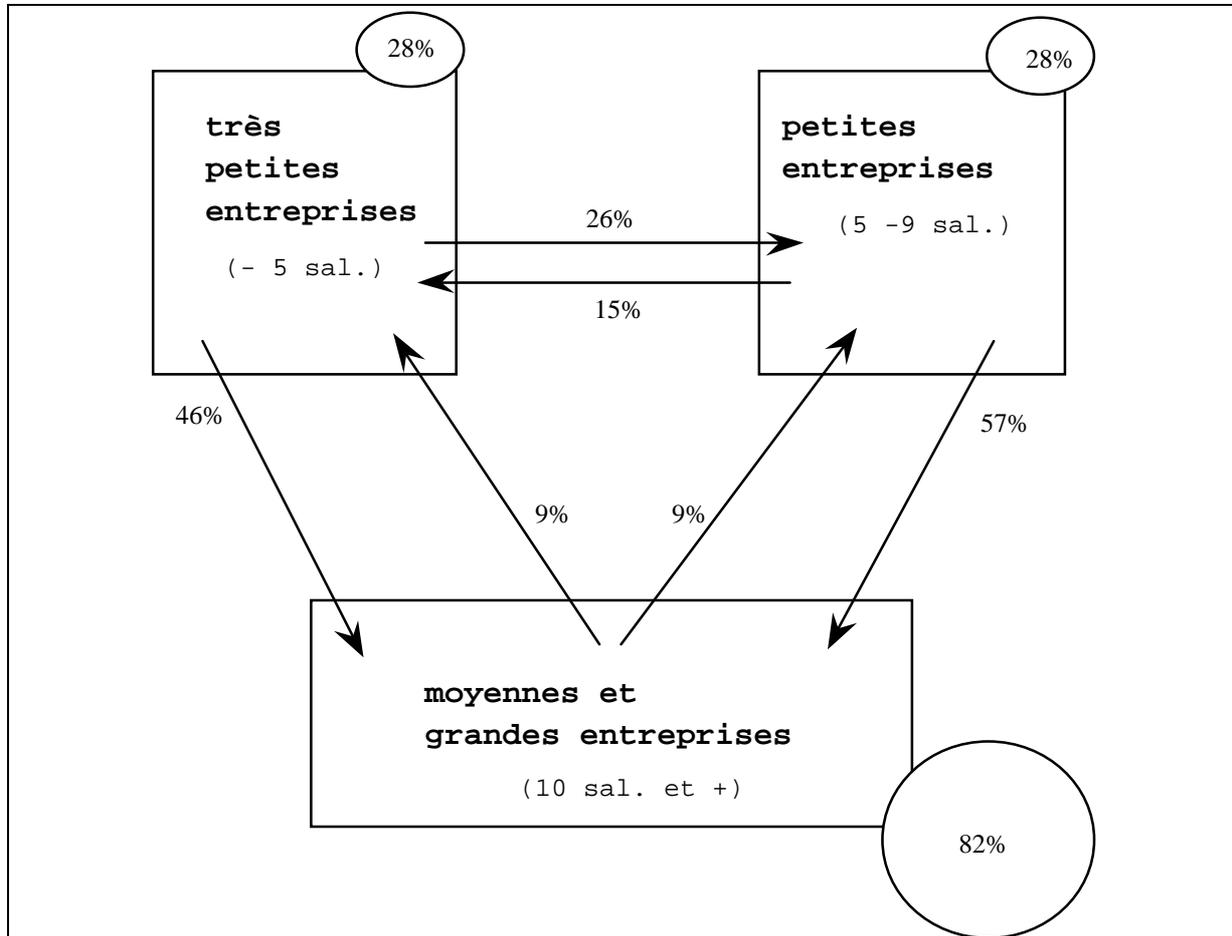
tableau 1: comparaison de la répartition des apprentis en emploi au 31/01/00 en fonction de la taille de l'entreprise d'embauche et d'apprentissage, et du niveau de diplôme obtenu (en %)

taille de l'entreprise --->	- de 5	5 à 9	10 à 49	50 et +
aucun diplôme : emploi	8	21	25	46
aucun diplôme : apprentissage	47	21	14	18
différenciel apprentissage - emploi	+ 39	0	- 10	- 28
Cap : emploi	19	17	31	33
Cap : apprentissage	62	19	9	10
différenciel apprentissage - emploi	+ 43	+ 2	- 22	- 23
Bep : emploi	20	15	31	34
Bep : apprentissage	47	24	23	6
différenciel apprentissage - emploi	+ 27	+ 9	- 8	- 28
Mention compl. : emploi	25	29	13	33
Mention compl. : apprentissage	68	16	16	0
différenciel apprentissage - emploi	+ 43	- 13	+ 3	- 33
Bp-Bm : emploi	30	34	23	13
Bp-Bm : apprentissage	66	16	14	4
différenciel apprentissage - emploi	+ 36	- 18	- 9	- 9
Bac pro : emploi	23	14	31	32
Bac pro : apprentissage	27	20	36	17
différenciel apprentissage - emploi	+ 4	+ 6	+ 5	- 15
Bts : emploi	6	9	28	57
Bts : apprentissage	10	5	29	56
différenciel apprentissage - emploi	+ 4	- 4	+ 1	+ 1
Ensemble : emploi	19	20	27	34
Ensemble : apprentissage	45	17	19	19
différenciel apprentissage - emploi	+ 26	- 3	- 8	- 15

Même si ces résultats mériteraient d'être nuancés en fonction des secteurs d'activité, le mouvement de transfert des petites entreprises vers les plus grandes est indéniable. Parmi des apprentis en emploi au 31 janvier 2000, 46% de ceux qui ont été formés dans de très petites

entreprises sont embauchés par des entités de taille moyenne ou grande. Seuls 9% de ceux qui ont appris leur métier en moyenne ou grande unité font le chemin inverse. (graphique 1)

graphique 1 : circulation des apprentis en emploi au 31/01/00 de la formation à l'embauche en fonction de la taille de l'entreprise (en %)



Ces constats peuvent là encore se lire de façon contradictoire. On peut ainsi considérer que les entreprises de moins de 10 salariés (très petites et petites) assument un travail de formation que les autres se refusent à faire. Mais il est difficile de ne pas faire le lien entre ce transfert de main-d'œuvre et le fait que l'adéquation subjective décline nettement lors de l'embauche dans des entreprises moyennes ou grandes (cf. 3b. tableau 5). Formés dans de plus petites entreprises, les anciens apprentis travaillant dans des unités plus grandes ne peuvent que constater que le métier exercé correspond moins à celui appris. Il y a là indéniablement un désajustement de la formation du fait des migrations d'apprentis formés dans des petites entreprises vers les moyennes et les grandes. Par ailleurs, la surproduction formatrice des très petites et petites entreprises confirme l'hypothèse de la fonction économique de l'apprentissage. Le bénéfice économique du surplus de formation serait la compensation du travail gratuit de formation fait au profit des entreprises plus grandes. Corrélativement, ces dernières préserveraient leur moindre engagement dans l'apprentissage au prix d'un simple ajustement des salariés formés ailleurs à leur procès de production. Ce mécanisme d'échange implicite a une limite qui donne sens à l'engagement circonscrit des entreprises moyennes et grandes dans l'apprentissage : les niveaux de qualification élevés (Bac pro, et surtout BTS et plus) ne peuvent être qu'exceptionnellement produits par les petites entreprises. Pour autant, cet échange se révèle en matière de savoir et de savoir-faire biaisé : les acquis professionnels des anciens apprentis formés dans les moyennes et grandes unités sont rarement transférés à l'occasion d'embauches d'anciens apprentis par des entreprises de taille moindre : en effet, l'endo-recrutement (embauche d'anciens apprentis dans des

entreprises de même taille) est d'autant plus fort que l'entreprise est grande (graphique 1) : 82% pour les moyennes et grandes entreprises, contre 28% pour les petites et très petites (graphique 1). Certes, rien n'indique que les petites entreprises aient besoin des qualifications produites par les grandes, mais face aux menaces de vieillissement précoce que peut représenter l'immobilisme technique, elles y accèdent difficilement : elles ne forment pas de tels profils, et ceux qui sont formés en apprentissage sont directement captés par les unités de même taille que les entreprises formatrices ; de ce point de vue l'échange semble inégal.

*sur ce thème :*

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 41-43.

## 4. trajectoires de formation

## 4a. la fonction diplômante de l'apprentissage

- au regard des trajectoires de formation finies, la fonction diplômante de l'apprentissage est confirmée, même si 18% des inscrits en CAP et 6% de ceux en BEP n'ont obtenu aucun diplôme.
- le BEP confirme son statut de diplôme intermédiaire puisque 31% des inscrits de 1995 ont obtenu un diplôme de niveau supérieur. Les inscrits en CAP sont 21% dans ce cas, et 10% en Bac pro.
- le Bp-Bm et le BTS apparaissent comme des diplômes terminaux : seuls respectivement 2% et 2,5% des inscrits de 1995 ont obtenu un diplôme de niveau supérieur.
- la probabilité d'obtenir un Bac pro à partir d'un niveau V est nettement plus forte en BEP (13%) qu'en CAP (1,5%). A l'inverse le Bp-Bm n'est plus la poursuite spécifique des CAP (respectivement 17% et 18,5%).
- en niveau V, les capitaux scolaires initiaux sont déterminants pour réussir une trajectoire diplômante ascendante. De ce point de vue, la pédagogie de l'alternance ne disqualifie pas les hiérarchies scolaires.

---

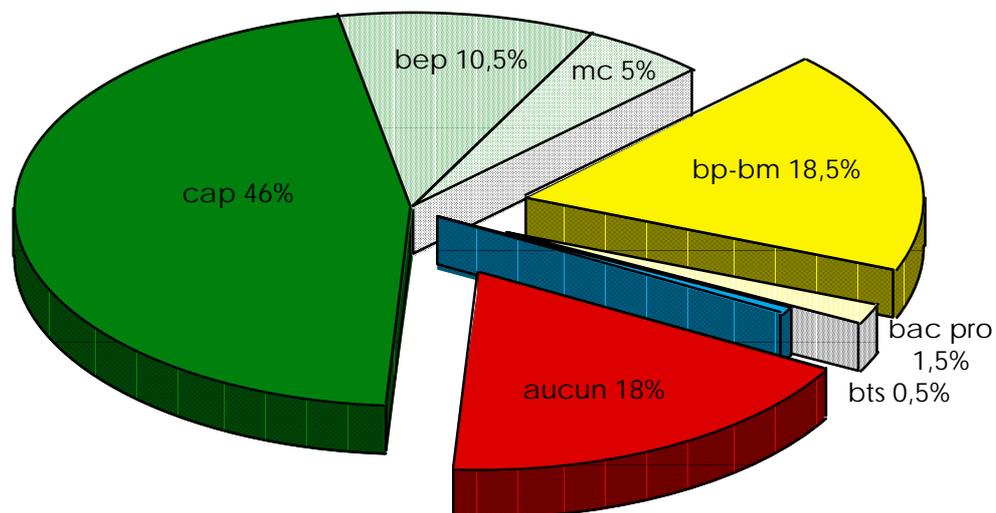
Même si l'on répond d'autant moins à une enquête que l'on est en situation d'échec, et donc, même si les résultats sont sans nul doute ici optimisés, le constat s'impose : l'apprentissage a une vocation diplômante. Cette dimension —trop souvent occultée par le primat insertionnel— est l'élément majeur qui différencie l'apprentissage des autres dispositifs d'alternance comme le contrat de qualification.

Les résultats des anciens apprentis sortis des dispositifs de formation sont explicites (graphiques 1 à 5) : 82% des inscrits de CAP, 91% des BEP, 77% des Bp-Bm et des Bac pro, et 83% des BTS sont sortis des instances de formation avec un diplôme supérieur ou égal à celui de leur inscription.

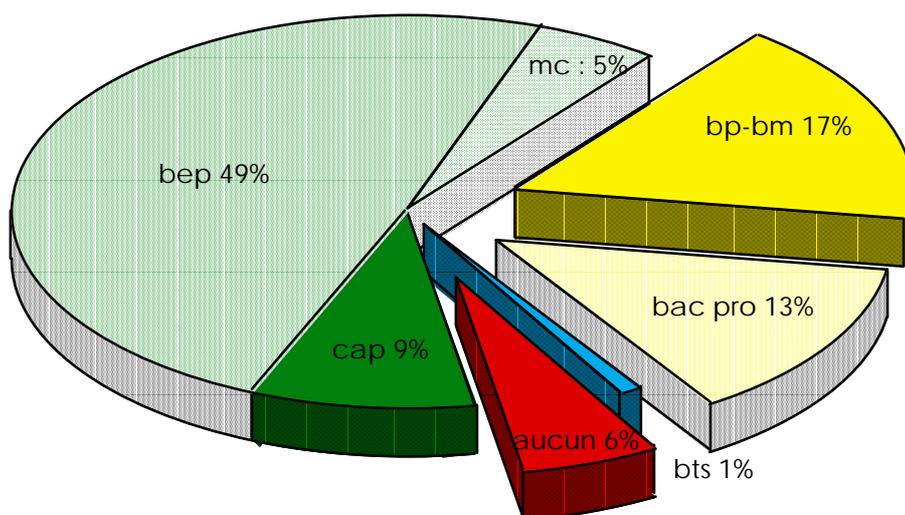
Ces bons scores ne doivent pas pour autant faire oublier les échecs : en niveau V surtout où 18% des inscrits de CAP et 9% des BEP sont sortis de l'apprentissage (ou accessoirement d'autres dispositifs de formation) sans aucun diplôme. Au regard de la Loi d'orientation sur l'école de 1989, votée à l'unanimité des députés, ces résultats témoignent de la difficulté persistante des instances de formation à garantir la volonté législative des élus. Quand on connaît le poids de la qualification sur les trajectoires d'insertion à court et à moyen terme, force est de constater que de tels chiffres demeurent insatisfaisants. On l'a vu, les anciens apprentis sans diplômes sont plus souvent qu'à leur tour au chômage (Cf. 3a), ouvriers non qualifiés, en CDD et en intérim ou encore à temps partiel (pour les filles)(cf. 3b.). L'échec des niveaux IV et III n'a pas la même signification. Même si près d'1 niveau IV sur 4, et d'1 BTS sur 5 ressort de l'apprentissage sans nouveau diplôme, le fait qu'ils disposent tous déjà d'une formation inférieure —condition *sine qua non* de l'accès à ces niveaux— amortit en partie l'échec. Il ne le compense pas entièrement : deux années passées en apprentissage sans succès demeurent formatrices, mais socialement, l'échec a toujours un coût, surtout quand

les apprentis —on le verra en 4b— n'ont pas pu trouver un maître d'apprentissage pour tenter un redoublement suite à un échec à l'examen.

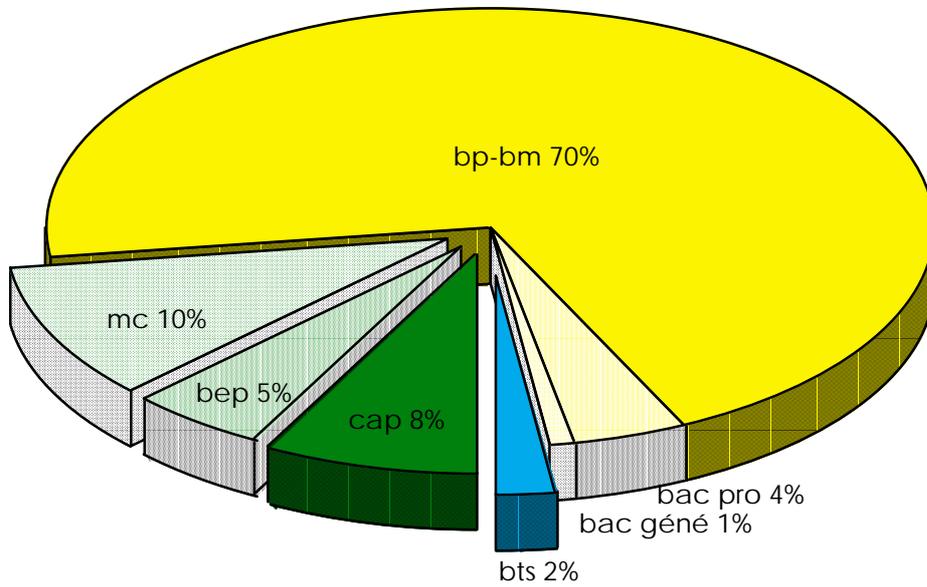
graphique 1 : diplômes obtenus par les inscrits en CAP



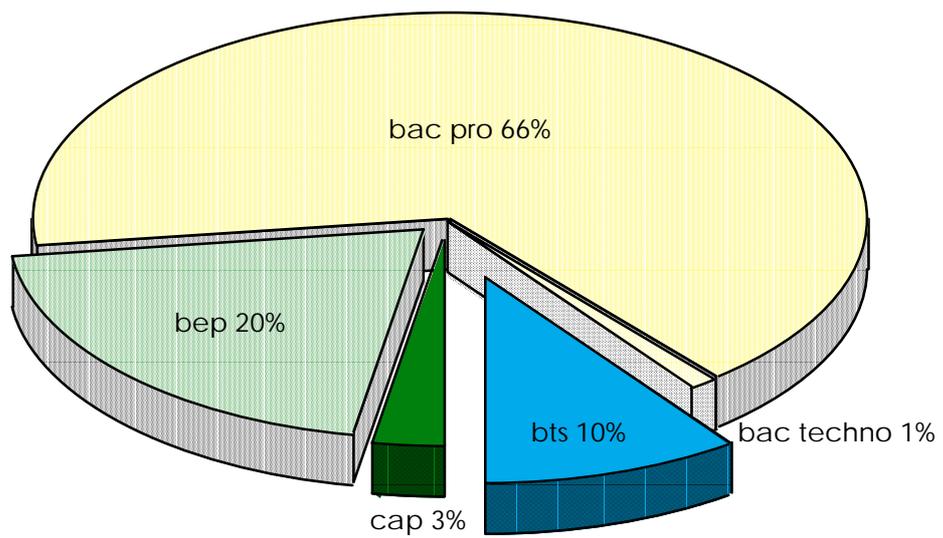
graphique 2 : diplômes obtenus par les inscrits en BEP



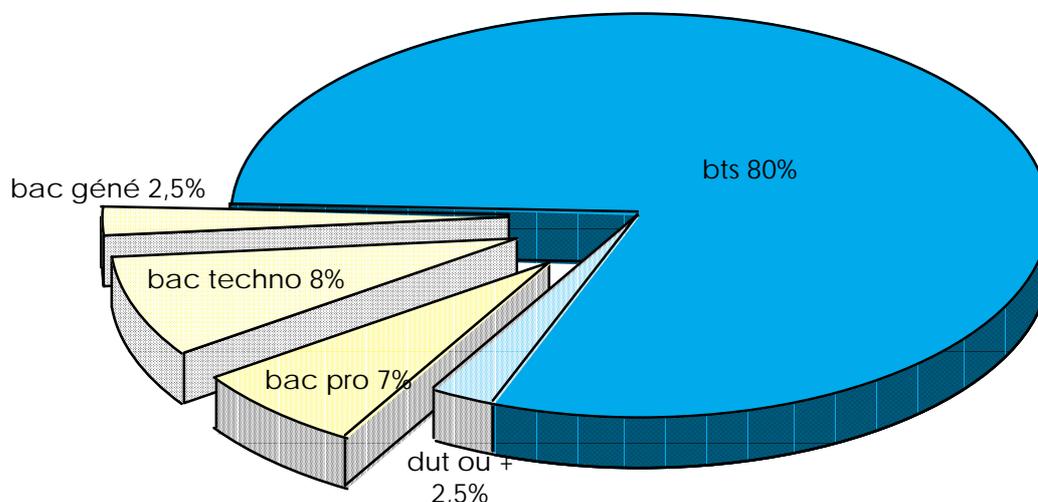
graphique 3 : diplômes obtenus par les inscrits en Bp-Bm



graphique 4 : diplômes obtenus par les inscrits en Bac Pro



graphique 5 : diplômes obtenus par les inscrits



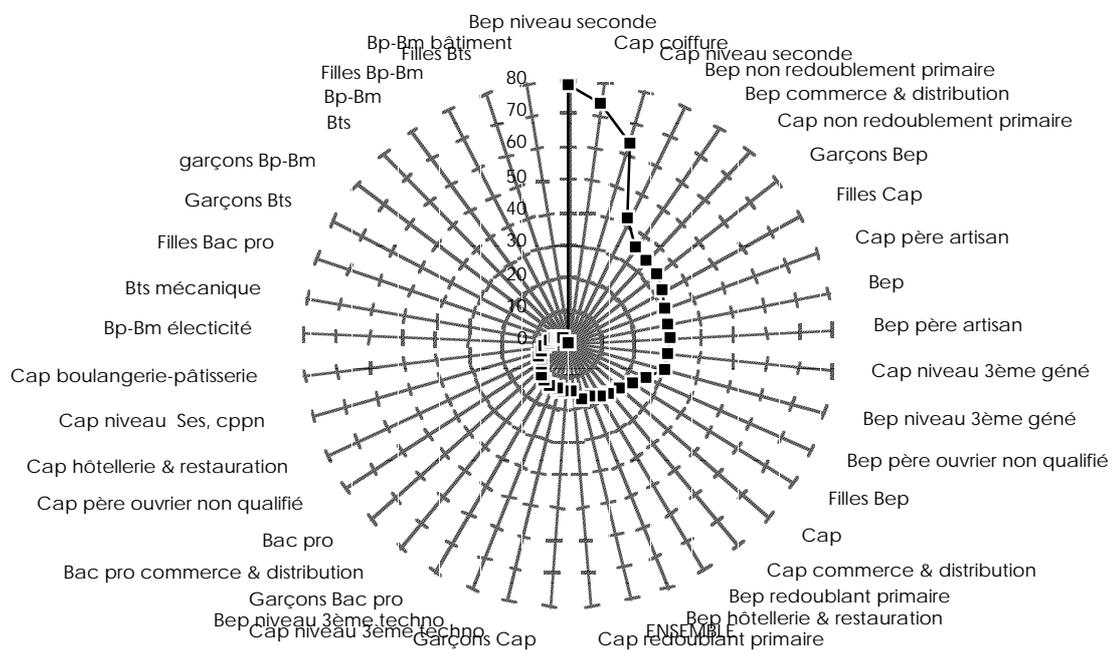
La loi de 1987 a instauré la logique de la poursuite d'apprentissage en élargissant par le haut l'éventail des diplômes. Les résultats confirment le succès d'une telle mesure ; mais ils indiquent également clairement que la filière apprentissage n'existe pas pour autant (cf. 1c.). En effet, moins de 1% des niveaux V, à peine 2% des Bp-Bm accèdent au BTS, et seule une minorité des Bac pro (10%) devient titulaire d'un Brevet de technicien supérieur. La frontière invisible entre le niveau IV et le niveau III persiste.

Si l'on se place du point de vue des trajectoires ascendantes réussies (accès à une formation de niveau supérieur et succès à l'examen) (graphique 6), le paysage se complexifie. Le CAP, mais surtout le BEP apparaissent comme des diplômes intermédiaires puisque respectivement 21% et 31% des apprentis inscrits à ces diplômes ont accédé avec succès à un diplôme de niveau supérieur. Cette "rescolarisation" (partielle) du professionnel est particulièrement significative pour les BEP puisque c'est parmi eux que la proportion d'apprentis encore en formation demeure au 31 janvier 2000 la plus forte (cf. 3a.). Cette vocation à la prolongation ascendante réussie est particulièrement significative pour le BEP commerce & distribution et pour les garçons de BEP. En CAP elle se concentre plutôt chez les filles, du fait notamment du CAP coiffure. Par contre elle demeure inférieure à la moyenne en CAP boulangerie-pâtisserie et en CAP hôtellerie-restauration. Relevons au passage que les BEP sont presque aussi nombreux à poursuivre avec succès en Bac pro (13%) qu'en Bp-Bm (17%), ce qui n'est pas le cas pour les CAP (respectivement 1,5% et 18,5%)

A l'autre extrémité, le Bp-Bm et le BTS sont nettement des diplômes terminaux à vocation insertionnelle ; les prolongations ascendantes réussies y sont exceptionnelles et concentrées en Bp-Bm électricité et en BTS mécanique ; tout se passe comme si, à l'étage supérieur de l'apprentissage, existait une autre frontière invisible qui sépare le BTS des formations d'ingénieurs.

En niveau V, la distribution des poursuites ascendantes réussies est étroitement corrélée aux capitaux scolaires initiaux (graphique 6). Ainsi en CAP, 64% des inscrits de niveau seconde, 34% de ceux de niveau troisième générale et 14% de niveau troisième technologique poursuivent avec succès leur apprentissage en niveau IV. En BEP les pourcentages respectifs s'étagent en une distribution similaire : 79%, 30%, 14%. A l'évidence, un bon niveau scolaire à l'entrée en apprentissage favorise la poursuite réussie. Ainsi les apprentis issus de Cppn ne sont que 8% à poursuivre avec succès, les CAP ayant redoublés au primaire que 15%, et les BEP ayant connu le même échec 19% ; les CAP et BEP ayant passé sans embûche le primaire sont respectivement 35% et 42% à réussir le niveau IV.

graphique 6 : proportion  
de trajectoires  
diplômantes ascendantes  
(en %)



Une fois de plus, force est donc de constater que la pédagogie de l'apprentissage ne disqualifie pas les capitaux scolaires hérités. Il en va de même des capitaux sociaux : en CAP, la poursuite avec succès des enfants d'artisans s'élève à 32%, pour seulement 9% si le père est ouvrier non qualifié ; en BEP, la différence est moindre, mais la tendance demeure : 31% dans un cas, 26% dans l'autre. La proximité aux entreprises, la socialisation dans une famille d'indépendants et la filiation apprentie offrent indéniablement des prédispositions acquises antérieurement qui favorisent la poursuite réussie. A l'instar des enfants d'enseignants à l'école, les enfants d'artisan sont familialement mieux préparés à réussir l'apprentissage.

*sur ce thème :*

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 77-84.

## 4b. des redoublements et des poursuites d'apprentissage difficiles

- les apprentis en échec à l'examen sont peu nombreux à redoubler : seulement 14% des CAP ayant échoué à l'examen de 1996 et 11% des BEP dans la même situation accèdent à une seconde chance.
- le même échec s'observe au niveau de la poursuite d'apprentissage. A l'issue de leur deuxième année en 1996, 21% des CAP et 26% des BEP titulaires de leur diplôme et désirant continuer en apprentissage n'ont pu le faire.
- plus que les maîtres d'apprentissage, ce sont les formateurs de CFA et les parents qui jouent un rôle important d'encouragement et de conseil en matière de poursuite.
- dans le cas des poursuites d'apprentissage à un niveau supérieur ou connexe, c'est nettement l'absence de maître d'apprentissage qui rend le projet impossible.
- ces impasses en matière de formation contribuent à affaiblir la position des anciens apprentis sur le marché du travail. Pour les non-redoublants de niveau V, parce qu'elles produisent l'entrée de travailleurs non qualifiés sur le marché de l'emploi ; pour les non-poursuivants de CAP et de BEP, parce qu'elles génèrent un fort sentiment d'injustice face au dysfonctionnement de la logique méritocratique.

---

Y a-t-il des obstacles particuliers au redoublement ? On pensera bien sûr en premier lieu au maître d'apprentissage. Est-il prêt à garder son apprenti une année de plus ? Pour une moitié oui, puisque 57% des apprentis qui redoublent en 1997 le font chez le même maître d'apprentissage ; cette pratique est relativement fréquente en BTS (75%) et en niveau IV (64% en Bp-Bm et 67% en Bac pro). Par contre en niveau V elle est plus contrastée : 58% des redoublants de CAP et seulement 20% des redoublants de BEP sont chez le même maître (tableau 1). C'est donc en BEP que le refus de garder l'apprenti pour un redoublement est le plus fort... mais encore faut-il que l'apprenti le demande ! Rien n'indique en effet que ce plus faible pourcentage soit le seul fait d'une opposition des maîtres d'apprentissage. Interrogés alors qu'ils étaient encore au CFA, les apprentis n'affichaient pas une volonté très déterminée à redoubler en cas d'échec à l'examen ; ils n'étaient que 50% à penser le faire. Pourtant les entretiens et les réponses aux questions ouvertes posées à ce sujet indiquent que le refus du maître est relativement fréquent en niveau V. Il en va de l'accès au redoublement comme de l'accès à l'apprentissage : en l'état, ce n'est pas un droit.

Il est possible également que les différents métiers ne perçoivent pas l'examen —et donc le redoublement— de la même façon. Certes les effectifs sont ici trop petits pour établir un bilan détaillé, mais les résultats vont dans ce sens. Ainsi le redoublement chez le même maître d'apprentissage est très fréquent en Bp-Bm de pharmacie, alors qu'il est nul en CAP commerce et distribution. Il est donc probable que le rapport au diplôme du maître d'apprentissage (plus élaboré chez les pharmaciens) joue en faveur du redoublement de

l'apprenti en cas d'échec ; inversement il est vraisemblable que, les commerçants étant un des groupes sociaux les moins diplômés, leur attitude face au diplôme ne favorise ni la reprise de l'apprenti ni, à défaut, une incitation ou une aide pour trouver un autre maître.

tableau 1 : le redoublement des apprentis, à l'issue de la session d'examen de 96 (en %)

	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts	garçons	filles
rappel : redoublements (par rapport à l'ensemble de la cohorte)	08	05	09	03	10	07	09
redoublements (en pourcentage des apprentis en échec à l'examen)	14	11	28	17	25	16	22
proportion d'apprentis redoublants chez le même maître	58	20	64	67*	75	53	64

\* effectif de référence faible

Le maître d'apprentissage a-t-il davantage son mot à dire dans les poursuites d'apprentissage ? S'il peut favoriser ou non le redoublement en proposant à l'apprenti de rester ou en l'aidant à trouver un nouveau maître, il est probable qu'il émette aussi son avis à propos de la signature d'un nouveau contrat pour une formation connexe ou un diplôme de niveau supérieur.

Il est certain que ce sujet n'est pas tabou : les apprentis qui continuent leur apprentissage (hors redoublement) en ont discuté avec les adultes qui les entourent. Au centre de ces échanges se trouvent les formateurs de CFA qui jouent là un rôle important : 49% des apprentis qui font un nouvel apprentissage leur ont demandé conseil. Viennent ensuite les parents (43%) puis, légèrement en retrait, les maîtres d'apprentissage (37%). A côté de la famille, le CFA a un rôle primordial dans le conseil, particulièrement en BEP où près de 2 apprentis qui poursuivent sur 3 ont consulté leurs formateurs (tableau 2).

tableau 2 : les conseils et encouragements à la poursuite d'apprentissage à l'issue de la session de 1996 (en %)

	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
ont demandé conseil à leurs formateurs CFA	39	60	ns	50*	ns
ont demandé conseil à leurs parents	45	47	ns	09*	ns
ont demandé conseil à leur maître d'apprentissage.	29	46	ns	46*	ns

sous-ensemble des apprentis qui continuent en apprentissage à un niveau connexe ou supérieur

\* effectif de référence faible

ns : non significatif

Le rôle du maître d'apprentissage est plutôt en retrait, notamment en CAP où à peine un apprenti sur trois (29%) a consulté son employeur sur ses projets de poursuite. Est-ce parce que les apprentis leur font moins confiance sur ce point ? La réponse n'est pas aisée. Bien sûr l'appréciation que le maître d'apprentissage porte sur le travail de son apprenti peut l'amener à formuler un point de vue défavorable, mais s'agissant ici d'apprentis qui ont effectivement poursuivi leur formation à un niveau connexe ou supérieur, une attitude négative est surprenante. Elle témoigne sans doute de l'existence, au sein des maîtres d'apprentissage, de noyaux de résistance au mouvement général d'élévation des niveaux. Tous les secteurs d'activité n'entretiennent pas le même rapport à la poursuite d'apprentissage : ainsi en CAP de l'hôtellerie-restauration, en CAP de la boulangerie-pâtisserie ou encore en BEP agriculture, les maîtres d'apprentissage sont nettement en retrait en matière de conseils et d'encouragements; cela ne suffit pas toujours à dissuader les apprentis de poursuivre.

Il est vrai que pris dans un mouvement social massif d'élévation des niveaux de formation, et inscrits dans un nouveau dispositif qui leur offre la possibilité de poursuivre, les apprentis

formulent volontiers —et au cours même de leur deuxième année— des vœux et une détermination en la matière. (tableau 3). On assiste alors à une réhabilitation paradoxale du diplôme qui rompt en partie avec le discours anti-théorie formulé à l'entrée en apprentissage. Certes, ceux qui souhaitent poursuivre ne sont sans doute pas les jusqu'aboutistes de la culture anti-école —le rapport négatif à l'école étant toujours mobilisé pour justifier le refus de poursuivre—, mais des éléments nouveaux sont pris en compte : le fait de s'estimer trop jeune pour une entrée définitive sur le marché du travail, la conscience des enjeux de la formation dans la hiérarchisation du salariat, et l'idée qu'un éventuel projet de mise à son compte nécessite un niveau de plus élevé :

*"Vu que je n'ai que 17 ans, il me semble que j'étais trop jeune pour entrer dans la vie active. De plus, il est toujours bon d'apprendre de nouvelles techniques. C'est beaucoup mieux d'avoir un diplôme en plus, vu la conjoncture actuelle"* (fille, 17 ans, Bac pro vente-représentation après un CAP vente, père : artisan, mère : femme de ménage).

*"Je pense qu'il faut avoir le plus de diplômes possibles pour réussir dans la vie"* (garçon, 18 ans, BP réparateur d'automobiles après un CAP mécanique automobile, père : routier, mère : ouvrière agricole).

*"Le niveau CAP/BEP paraît trop faible à notre époque pour trouver un véritable emploi. Cela permet par ailleurs plus de professionnalisme"* (fille, 19 ans, Bac pro vente-représentation après un BEP vente, père : artisan, mère : secrétaire).

*"Le BEP n'est qu'un niveau V, alors que le BP est un niveau IV... Il me sera donc plus facile de trouver un emploi et il sera mieux rémunéré"* (garçon, 21 ans, BP restaurant après un BEP hôtellerie-restauration, père : ouvrier non qualifié, mère : décédée).

*"Je pense que continuer l'apprentissage est très bien... Si on arrête, ce ne doit pas être facile de replonger le nez dans les livres pour recommencer une autre formation... Avoir un niveau de diplôme plus haut, permet de trouver un patron plus facilement, voire de s'installer par la suite"* (garçon, 19 ans, MC employé traiteur après un BEP charcuterie, père : employé de bureau, mère : ouvrière non qualifiée).

Cependant, si les volontaires sont nombreux, tous ne seront pas élus. La prolongation d'apprentissage remet en fonction une partie des mécanismes propres à l'entrée initiale dans le dispositif, et notamment la recherche d'un maître d'apprentissage (cf. 2a.). Si plus de 4 apprentis qui poursuivent leur formation sur 10 le font chez le même maître, une majorité doit s'engager à nouveau dans la quête d'une entreprise, et les exigences sont différentes : pour la formation en Bac pro et en BTS, les anciens apprentis sont en compétition plus forte avec les candidats en provenance de l'enseignement professionnel et technologique, et il leur faut plus souvent se tourner vers de plus grandes entreprises moins accessibles par les réseaux de relation et géographiquement plus éloignées. La recherche d'un nouveau maître d'apprentissage paraît plus difficile que la première fois pour ceux qui ne peuvent pas rester dans la même entreprise, d'autant que le critère d'âge intervient parfois en leur défaveur. Du coup, la logique méritocratique ne joue pas pleinement : le fait d'exprimer la volonté de prolonger sa formation, et le fait d'être institutionnellement en mesure de le faire par le succès à l'examen ne suffisent pas à garantir l'accès à la poursuite d'apprentissage : c'est le maître d'apprentissage qui fait alors défaut :

*"Mon patron ne voulait pas me garder... J'ai cherché partout et je n'ai pas trouvé"* (fille, 20 ans, BEP vente, père : ouvrier non qualifié, mère : femme de ménage).

*"Je n'ai pas choisi de ne pas continuer : je n'ai pas trouvé de maître d'apprentissage pour faire un Bac pro"* (fille, 18 ans, BEP vente, père : inconnu, mère : enseignante).

*"Dans le secteur du vin, pour une fille, une entreprise reste pratiquement introuvable... Dans mon cas, trente-cinq entreprises contactées... résultat : zéro ! Un emploi de bon niveau s'est présenté, j'ai accepté"* (fille, 24 ans, Bac pro hôtellerie-restauration, père : ouvrier, mère : nourrice à domicile).

*"Je n'ai pas choisi (de ne pas continuer)... On m'avait dit que si j'avais mon Bac pro, on me prendrait en BTS. Je l'ai eu, mais on ne m'a pas pris... Alors j'ai recherché une entreprise que je n'ai pas trouvée... C'était début août. Alors je suis parti à l'armée en février"* (garçon, 21 ans, Bac pro vente, père : manoeuvre, mère : au foyer).

L'estimation du taux d'échec à la poursuite d'apprentissage en Pays de la Loire indique que près d'un tiers des apprentis diplômés qui déclaraient vouloir continuer leur formation n'ont pas pu le faire, faute d'entreprises pour les accueillir (tableau 1). Plus d'1 apprenti diplômé

de niveau V sur 5 (21% en CAP, 26% en BEP), 1 Bac pro sur 2 (54%) et 8 Bp-Bm et BTS sur 10 (85% et 80%) sont dans cette situation d'échec. S'observent ici les limites de la non régulation institutionnelle de l'orientation en apprentissage : ces apprentis, coupés dans leur élan de formation, vivent comme une injustice ce dysfonctionnement de la logique méritocratique.

tableau 3 : Les poursuites d'apprentissage en Pays de la Loire, à l'issue de la session de 1996 (en %)

	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
% d'apprentis qui envisageaient de poursuivre (a)	51	60	16	32	15
% d'apprentis qui poursuivent (hors redoublement) (b)	37	45	02	16	02
indice de sélection (b/a)	0,7	0,8	0,1	0,5	0,1
% d'apprentis qui ne poursuivent pas parmi les diplômés qui déclaraient vouloir continuer*	21	26	85	54	80

\* ou taux d'échec à la poursuite d'apprentissage

La sélection qui s'opère à l'occasion de la poursuite d'apprentissage n'est pas uniforme. Le taux d'échec à la poursuite d'apprentissage est particulièrement élevé dans certains secteurs d'activité : la vente, la boulangerie-pâtisserie et la coiffure pour l'après CAP ; l'hôtellerie-restauration et la vente à l'issue du BEP ; et à nouveau la vente pour les poursuites d'après Bac pro. Mais surtout, il répond — à l'instar des trajectoires ascendantes réussies (cf. 4a) — à des logiques sociales proches du système scolaire, puisque plus le niveau d'origine sociale et scolaire est bas, plus le taux d'échec à la poursuite d'apprentissage est élevé. Ainsi en CAP — pour prendre un niveau de formation homogène —, le taux d'échec est de 32% pour les apprentis d'un niveau scolaire strictement inférieur à la troisième, de 21% pour ceux originaires de troisième technologique, de 20% pour ceux en provenance de la troisième générale, et de 11% lorsqu'ils ont un niveau supérieur à la troisième ; tous diplômés confondus, il est de 22% pour les enfants d'artisans et de 33% pour les fils et filles d'ouvriers. Là encore, la pédagogie de l'alternance ne disqualifie ni les mécanismes de sélection à l'œuvre à l'école, ni les capitaux et dispositions sociales hérités.

*sur ce thème :*

Moreau Gilles, *L'apprentissage, une orientation comme une autre ? in L'orientation du point de vue des élèves*, Ed. L'Harmattan, 2001 (à paraître) (cf. vol 2).

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 87-96.

## 4c. des réorientations assez fréquentes en CAP

- au sein du sous-ensemble des apprentis diplômés, 10% ont changé de secteur de formation entre l'année 1995 et le 31 janvier 2000.
- les réorientations sont d'autant plus fréquentes que l'apprenti est jeune, et corrélativement le niveau de diplôme faible. Ainsi 18% des CAP et 12% des BEP ont changé de secteur de formation depuis 1995.
- en CAP, c'est en mécanique, en boucherie-charcuterie et dans le commerce & la distribution que s'observe la plus grande proportion de réorientations.

---

10% des apprentis sont, au 31 janvier 2000, diplômés dans un autre secteur de formation que celui dans lequel ils étaient inscrits à la rentrée 1995. Ce taux de réorientation est étroitement lié à l'âge de l'apprenti et corrélativement à son niveau de formation. Ainsi en CAP, le taux de réorientation avoisine les 20% (18%), alors qu'il n'est que de 12% en BEP, de 2% en Bac pro et en Bp-Bm et de 6% en BTS (diplômes d'inscription). A en croire les entretiens, la décision de réorientation est souvent liée à un désintérêt pour le métier appris —et corrélativement pour ses conditions d'exercice— et n'est pas systématiquement liée à un échec à l'examen. Elle est de façon minoritaire liée à des raisons médicales et prend parfois sens au regard de la situation économique d'un secteur d'activité : ainsi la moitié des inscrits du CAP cuir et peaux se sont réorientés vers un secteur d'activité différent pour accéder à un autre diplôme que celui qu'ils préparaient.

En CAP, les pratiques de réorientation se concentrent en mécanique, en boucherie-charcuterie ou encore en hôtellerie-restauration. Elles sont plus rares en coiffure, dans le bâtiment ou encore les métiers de la peinture. En BEP, elles sont relativement plus fréquentes en boulangerie-pâtisserie et en agriculture, alors qu'au niveau BTS, elles sont spécifiques à la mécanique.

Le fait de se réorienter au sein même du dispositif apprentissage et d'y obtenir un autre diplôme montre bien que ces accidents de parcours de formation ne sont pas strictement assimilables aux ruptures de contrats (cf. 2b.). Ils posent par contre questions aux pratiques de pré-stages des phases de recrutement (cf. 2a.) et au rôle effectif de la période d'essai.

*sur ce thème :*

Moreau Gilles, *L'apprentissage, une orientation comme une autre ? in L'orientation du point de vue des élèves*, Ed. L'Harmattan, 2001 (à paraître) (cf. vol 2).

# 5. trajectoires d'insertion

## 5a. profils d'ensemble des parcours

- lues en termes collectifs, les trajectoires d'insertion des apprentis — observées ici sur 44 mois— confirment que le niveau V, et particulièrement le BEP, est de plus en plus un niveau intermédiaire, alors que Bp-Bm, BTS et dans une moindre mesure Bac pro sont des diplômes insertionnels.
- corrélativement, la césure du Service National est plus concentrée dans le temps en niveau IV et III qu'en niveau V où elle s'étend au fil des années.
- les sorties de formations initiales (1996) sont systématiquement suivies d'une densité de chômeurs plus intense, mais qui s'atténue plus rapidement en niveau IV et III qu'en niveau V et particulièrement qu'en CAP.

---

En juxtaposant l'observation de la situation des apprentis mois par mois entre juin 1996 et janvier 2000, on obtient le profil global d'insertion en fonction du diplôme préparé en 95/96, profil qui s'échelonne ainsi sur 44 mois. Ce cheminement collectif ne rend bien évidemment pas compte des trajectoires individuelles de chaque apprenti qui compose chacune des cohortes ainsi constituées, et dont la trajectoire réelle est souvent faite d'allers-retours entre emploi et chômage ou entre contrat d'insertion, chômage et emploi, etc. ; elle permet néanmoins de caractériser collectivement les profils d'ensemble des parcours des CAP, BEP, Bp-Bm, Bac pro et BTS (graphique 1 à 5).

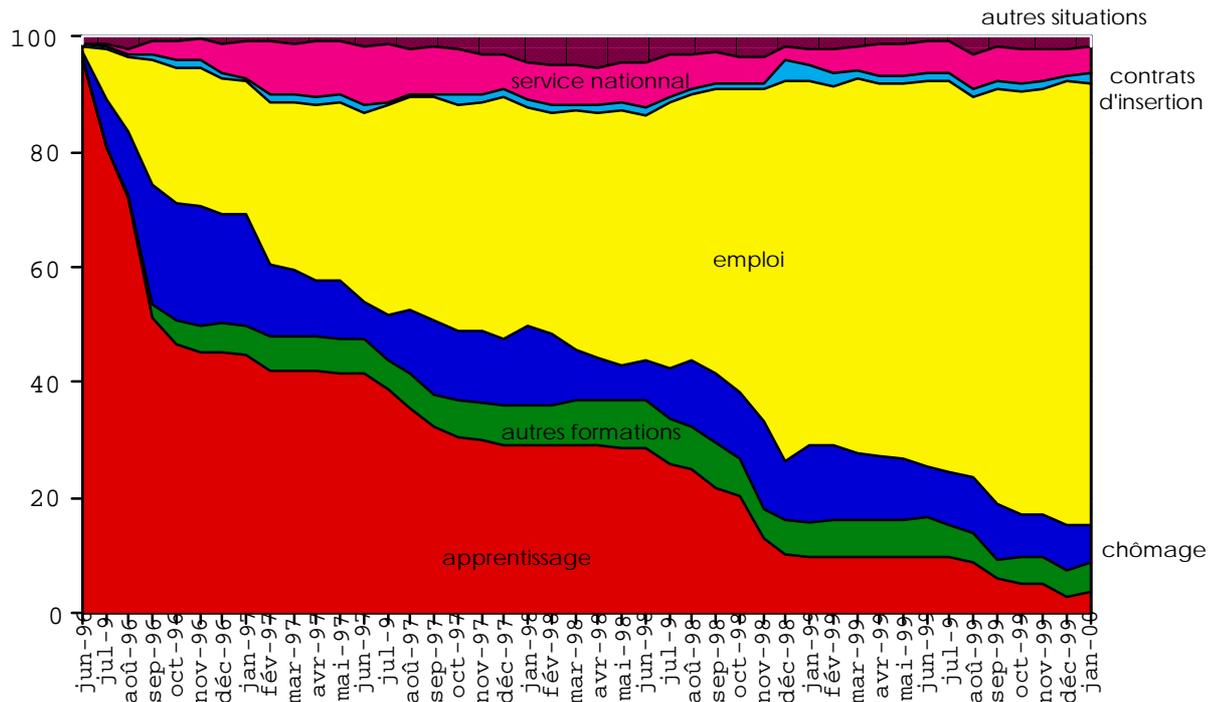
Vus sous cet angle, niveau V et niveau IV et plus s'opposent nettement. Le CAP et le BEP offrent des profils collectifs en espaliers avec une proportion d'apprentis qui décroît modérément chaque été. Ces deux diplômes, et particulièrement de BEP, confirment ainsi leur statut d'intermédiaires puisqu'au printemps 1997, 4 CAP sur 10 et 5 BEP sur 10 sont toujours en apprentissage ; au printemps 1998, ils sont encore respectivement 3 et 4 sur 10 dans ce cas. En CAP, il faut attendre 15 mois (août 1998) pour que la proportion d'anciens apprentis en emploi soit égale à celle des apprentis qui prolongent leur formation ; en BEP cette équité n'est atteinte qu'en juin 1998 (25 mois après la fin théorique de la formation en BEP). L'effet poursuite en niveau connexe (Mention complémentaire notamment) pour les CAP et l'effet prolongation en niveau IV en BEP explique la différence. Mais le résultat demeure : l'accès à l'emploi est de moins en moins le destin majoritaire des niveaux V dans l'année qui suit le fin de leur formation de départ.

En niveau IV et en BTS, la sortie collective de l'apprentissage est beaucoup plus brutale (graphique 3, 4 et 5). La proportion d'apprentis chute de plus de 40 points en août 1996 pour les Bac pro, septembre pour les BTS et décembre en Bp-Bm. Corrélativement, la césure du Service National est beaucoup plus forte pour ces trois diplômes. Alors que CAP et BEP étalent les départs sous les drapeaux (graphique 1 et 2), niveau IV et III concentrent les obligations militaires dans l'immédiat après-apprentissage. Dans l'année qui suit la fin théorique de leur formation, le taux d'incorporation atteint plus de 20% de la cohorte des Bac pro, 25% en Bp-Bm et 30% en BTS. Et encore, l'astreinte militaire ne s'impose qu'au garçons ! C'est dire si l'ordonnancement des actes d'insertion, et donc la nécessité de se dégager le plus vite des obligations militaires pour accroître sa valeur sur le marché du travail demeure forte parmi ces apprentis.

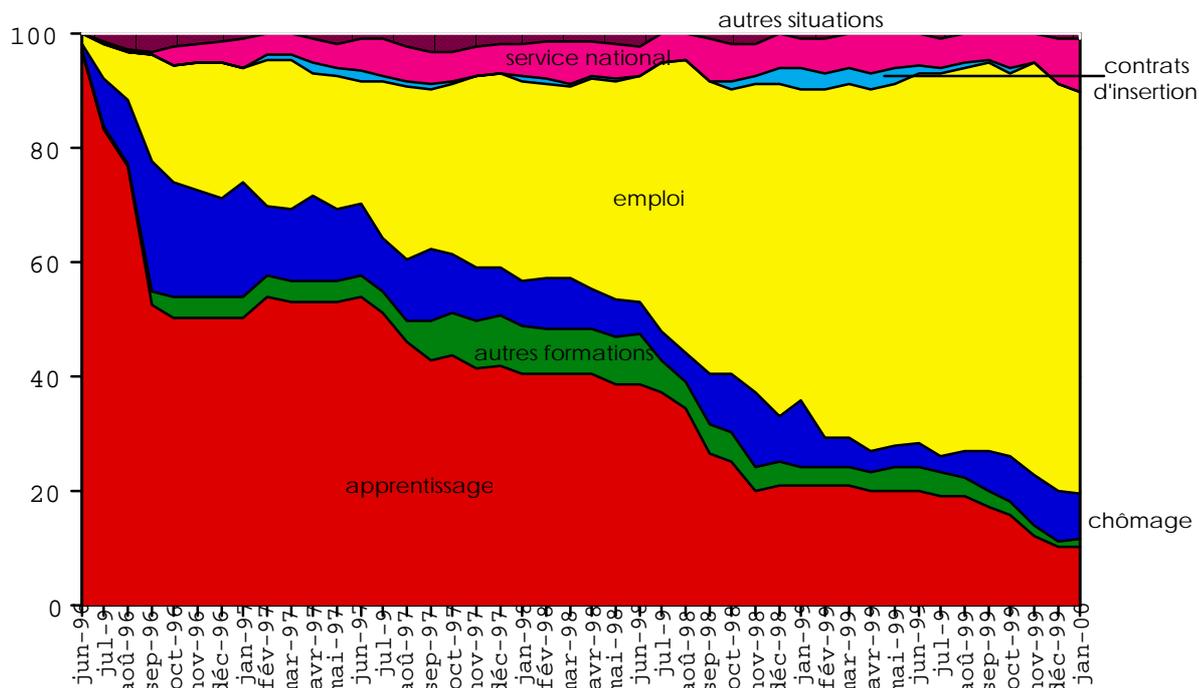
Pour autant, l'emploi occupe très rapidement une place importante dans les trajectoires collectives des niveaux IV et III. Même si l'immédiat après-apprentissage est suivie par une

plus forte densité du chômage —à l'instar des niveaux V, mais de façon moindre—, les taux d'accès à l'emploi atteignent rapidement des niveaux significatifs : dès décembre 1996 en Bp-Bm, février 1997 en Bac pro, et août de la même année en BTS, la moitié de la cohorte est en emploi. Il faut respectivement attendre août 1998 et octobre 1998 pour disposer des mêmes proportions en BEP et en CAP. Le seuil des 3/4 de la cohorte en emploi est franchi par les Bp-Bm dès mars 1998, en août de la même année pour les BTS et en juillet 1999 pour les Bac pro ; la cohorte des CAP n'atteint un même niveau qu'en décembre 1999, alors que les BEP peinent à afficher en janvier 2000 un taux brut d'emploi de 70%.

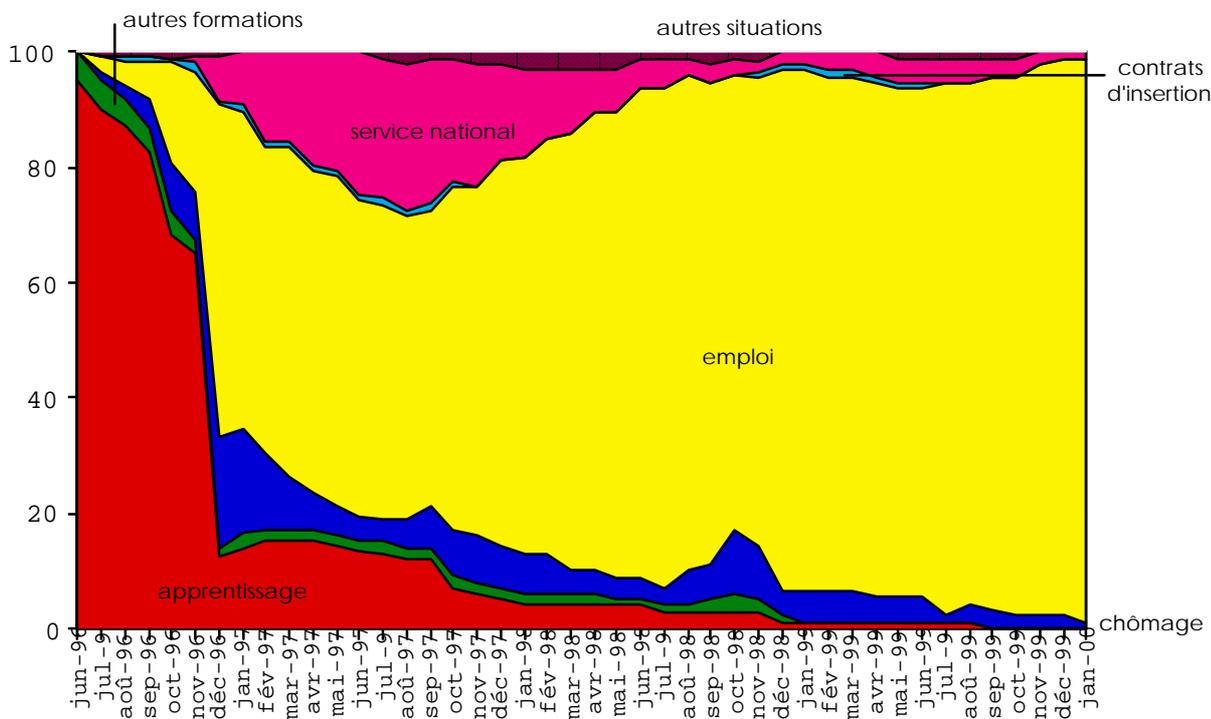
graphique 1 : trajectoire collective des inscrits en CAP



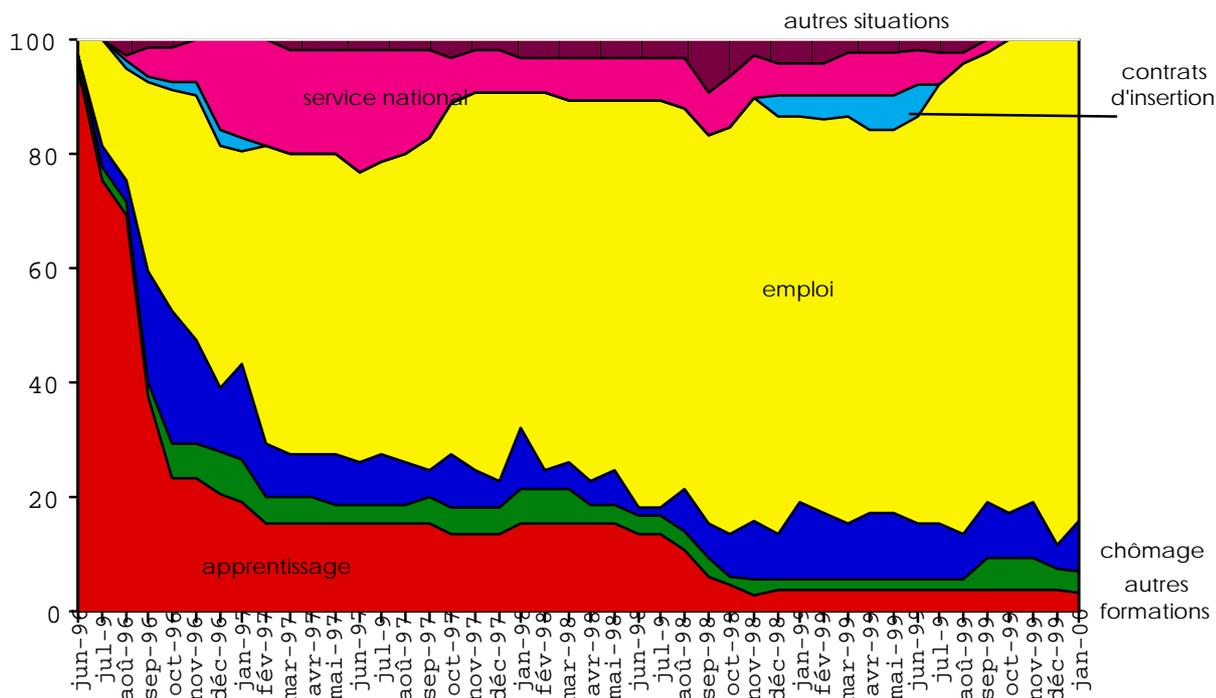
graphique 2 : trajectoire collective des inscrits en BEP



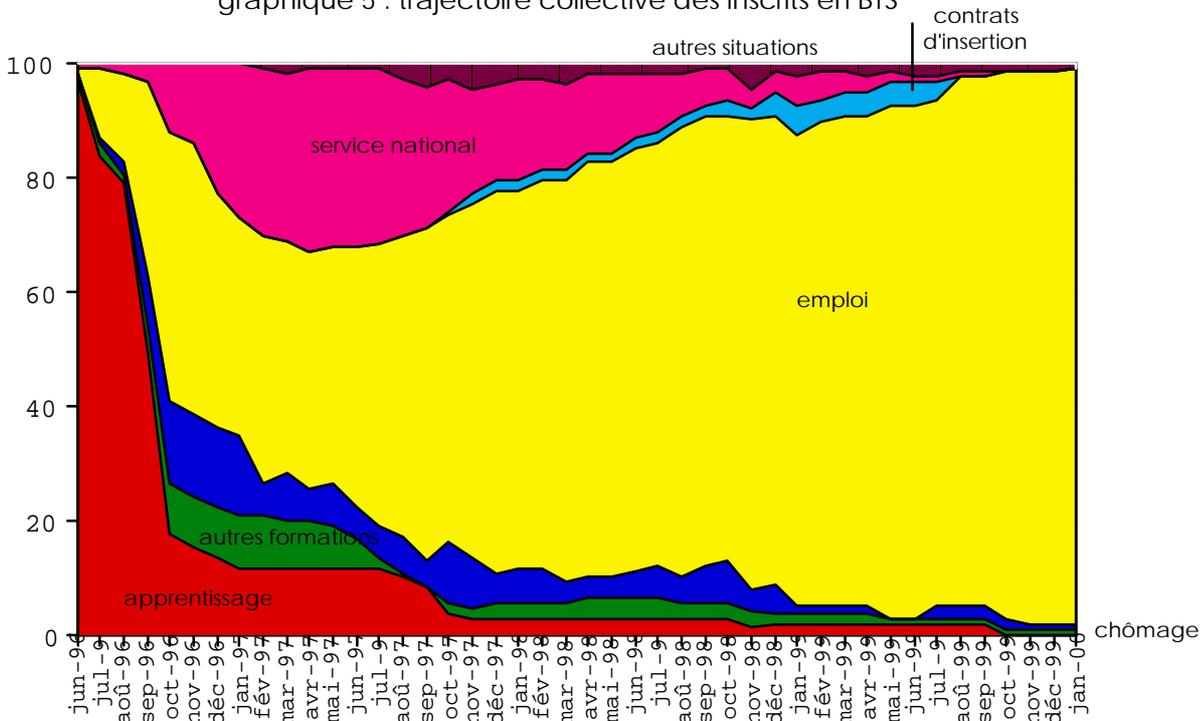
graphique 3 : trajectoire collective des inscrits en BP-BM



graphique 4 : trajectoire collective des inscrits en Bac Pro



graphique 5 : trajectoire collective des inscrits en BTS



note de lecture : les graphiques 1 à 5 représentent la distribution proportionnelle des positions occupées chaque mois par les apprentis entre juin 1996 et janvier 2000. Ils donnent une image globale de chaque cohorte — définie ici par le diplôme d'inscription en 95/96— considérée comme une unité collective. Par construction, ils ne rendent pas compte des trajectoires individuelles des apprentis qui composent chacune de ces cohortes, puisqu'ils cumulent telle ou telle situation indépendamment de celui qui l'occupe.

Autrement dit, ils n'intègrent pas les nombreuses circulations qui s'opèrent mensuellement, notamment du chômage vers l'emploi ou vice versa.

*sur ce thème*

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996, *Études*, n° 12, décembre 1997.

## 5b. des durées de chômage très inégales

- la durée moyenne de chômage (continue ou discontinue) sur les 44 mois de trajectoires observées s'élève à 3,6 mois, mais est fortement différenciée.
- les filles, avec 6,1 mois de chômage sont nettement plus touchées que les garçons (2,1 mois) et cette différenciation de sexe s'observe à tous les niveaux ; elle est néanmoins caractéristique des diplômés de niveaux V avec une amplitude de 3,4 points en BEP, de 6,6 en Mention complémentaire et 7,3 en CAP, et des anciens apprentis sans diplômes (amplitude : 6,3).
- plus le niveau de diplôme atteint est élevé, plus la durée de chômage au cours des 44 derniers mois est courte : 8,2 mois pour les anciens apprentis sans diplômes, 2 moins pour les niveaux VI et III.
- les niveaux V du commerce et de l'hôtellerie-restauration se distinguent par des périodes de chômage plus longues, alors que ceux du bâtiment affichent des durées proches des niveaux IV et III.

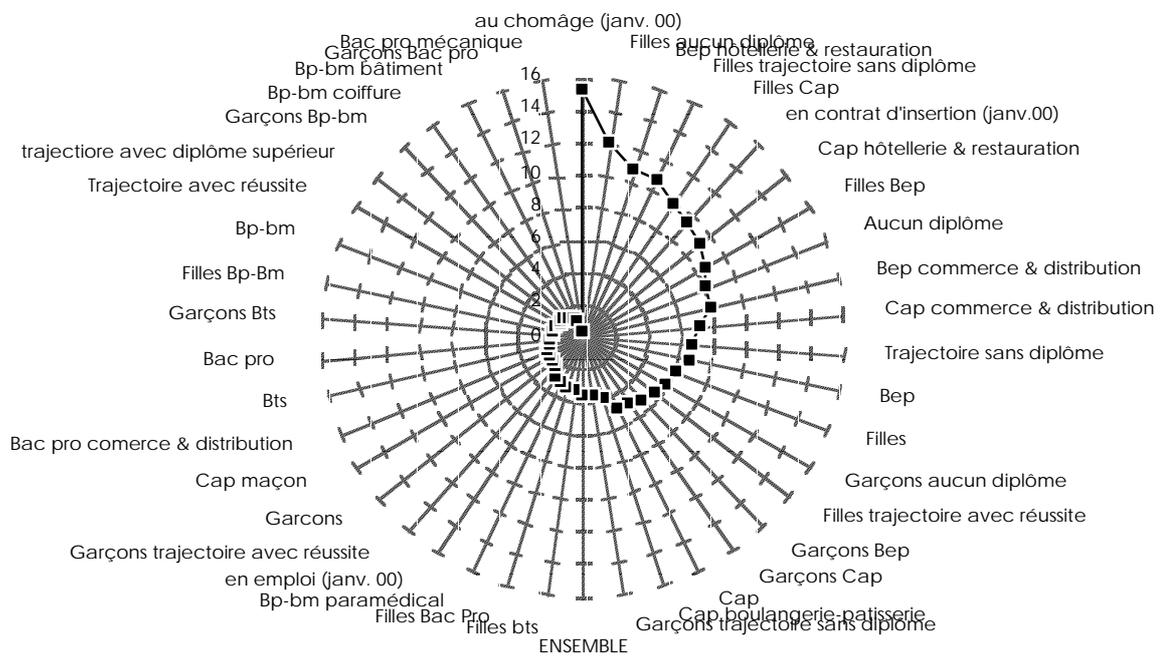
---

Au cours des 44 mois d'observation des trajectoires d'insertion des apprentis inscrits en deuxième année en 95/96, le chômage a frappé inégalement. Sur le plan des trajectoires individuelles, l'amplitude va de l'absence totale de chômage à la quasi-continuité : 39 mois. Dans l'ensemble, la durée d'inactivité contrainte paraît faible : 2,6 mois, mais cette moyenne camoufle de fortes inégalités .

Au premier chef, le niveau de diplôme atteint (graphique 1) : les apprentis sans diplômes sont les plus touchés (8,2 mois), suivi des BEP (6,7), des CAP (4,9) et des Mentions complémentaires (3,9). A l'opposé, les diplômés des niveaux IV et III —tout autant exposés au risque puisque la cohorte les saisit tous sur la même ligne de départ— affichent des scores tout à fait satisfaisants : 1,7 mois en Bp-Bm, 2 en Bac pro et 2,1 pour les titulaires du BTS. Cette réalité, en tout point conforme avec les autres indicateurs d'insertion (cf. 3a. et 3b.), rappelle une fois encore que le diplôme demeure la meilleure protection contre le chômage.

Néanmoins, l'effet sexe vient troubler l'effet diplôme. En effet les filles affichent une durée moyenne de chômage (6,1 mois) nettement supérieure aux garçons (2,1 mois). Cette différenciation de sexe s'observe à tous les étages de l'apprentissage (graphique 1), mais caractérise plutôt les apprentis sans diplômes (amplitude en défaveur des filles de 6,3 points), les titulaires du CAP (amplitude 7,3), de la Mention complémentaire (6,6) et du BEP (3,4). Cumulés aux autres moins bons résultats des filles en matière d'insertion et avec le temps partiel imposé qui les caractérisent (cf. 3a. et 3b.), ces plus fortes durées de chômage témoignent bien des difficultés spécifiques que les apprenties subissent dans l'apprentissage. On pourra toujours arguer que les filles ne sont pas directement en concurrence avec les garçons du fait de la forte différenciation sexuée des métiers et de leur cantonnement (cf. 1d.), force est de constater que l'apprentissage se conjugue plus positivement au masculin qu'au féminin. Les inégalités en ce domaine sont marquées, cumulatives et —pour le moment— durables.

graphique 1 : duree  
moyenne de chômage  
entre juin 96 et janvier 00  
(en mois)



D'autres facteurs que le diplôme ou le genre interviennent dans la durée du chômage. Ainsi les enfants d'artisans (2,1 mois de chômage en moyenne) devancent en la matière toutes les autres catégories sociales. La prime de proximité sociale joue à nouveau en leur faveur. La trajectoire apprentie joue également son rôle : ceux et celles qui ont connu au sein du dispositif apprenti une trajectoire ascendante réussie connaissent beaucoup moins longtemps des périodes de chômage (1,6 mois) que ceux qui n'ont acquis aucun diplôme au cours de leur passage au CFA (6,8 mois).

Enfin, les secteurs d'activité ont bien évidemment leur mot à dire. En niveau V, le commerce et la distribution, l'hôtellerie-restauration affichent des durées moyennes de chômage nettement supérieures à la moyenne des titulaires de CAP ou de BEP, alors que le secteur du bâtiment affiche des périodes de chômage dignes du niveau IV ou III ; ainsi les apprentis titulaires du CAP de maçon n'ont connu en moyenne que 2,3 mois de chômage. On pourra remarquer que le chômage saisonnier peut donner sens aux résultats décevants du CAP et du BEP de l'hôtellerie-restauration. Cette remarque serait tout à fait recevable si ce secteur ne s'était déjà distingué des autres par ses spécificités de moins disant social (cf. 3b.). Il semble en effet que les logiques cumulatives jouent à plein en matière d'insertion. On l'a vu en positif pour les enfants d'artisans et les diplômés les plus élevés : on le constate également en négatif pour les filles et le secteur des services. Il est vrai qu'en matière d'inactivité contrainte, le chômage appelle le chômage : ce sont les anciens apprentis au chômage au 31 janvier 2000 qui ont derrière eux les plus longues périodes de chômage cumulées au cours des 44 derniers mois : 15,2 mois. A ce niveau de difficulté, le risque de désaffiliation est grand.

#### *sur ce thème*

Moreau Gilles, Les faux-semblables de l'apprentissage, *Travail, Genre et sociétés*, n° 3, 2000 (cf. vol 2)

INSEE, DRTEFP, Université de Nantes, Région Pays de la Loire, Les apprentis dans les Pays de la Loire ; profils, trajectoires et insertion 1992-1996, *Études*, n° 12, décembre 1997.

## 5c. l'accès au statut d'adulte

- l'entrée en apprentissage est vécue par les apprentis comme un processus plus vaste "d'adultarisation", tant au niveau de la prise de responsabilité qu'au niveau du rapport à l'argent et à l'économie personnelle.
- elle leur permet d'échapper à l'impératif de la scolarisation prolongée, et participe à un processus d'autonomisation vis à vis des parents, en conformité avec le modèle dominant de l'autonomie juvénile.
- de fait, le départ du foyer parental s'étage au fil des ans et en fonction du niveau de diplôme, de même que la formation des couples —cohabitants essentiellement— et la naissance des premiers enfants.
- par contre, le célibat, le fait de n'être pas libéré des obligations militaires ou d'être encore en formation, et l'absence de diplômes maintiennent plus souvent qu'à leur tour les apprentis au domicile parental.

---

Le travail de présentation de soi lors de la recherche du maître d'apprentissage et la survalorisation de l'insertion sur le marché du travail font en fait partie d'un processus plus vaste "d'adultarisation" —au sens de processus d'accès au statut d'adulte— des apprentis :

*"C'est vrai que je suis rentré quand même dans la vie active, pas trop encore car je suis toujours des cours. Donc, c'est vrai qu'il y a un peu un décalage entre les élèves de LP et nous... Un décalage par rapport aux responsabilités déjà, parce que quand tu es en apprentissage, tu as des responsabilités... C'est vrai que ça te forge un peu ton caractère, je pense .../... Ça te permet de voir ce que c'est que le monde du travail, de voir comment ça marche dans la société, tout ce qui est au niveau maladie dans le travail... la sécurité sociale, voilà, tout ça. Se débrouiller par rapport à ça" (garçon, 19 ans, CAP cuisine, père : ouvrier menuisier, mère : vendeuse).*

*"L'apprentissage dans un sens c'est plus difficile que l'école, je pense qu'il y a plus de difficultés. C'est-à-dire qu'il faut savoir tout gérer. En plus, il y a le passage à la vie adulte. Même si on est encore jeune, on est confronté au monde adulte. Je suis presque sûre qu'on mûrit plus vite que ceux qui sont à l'école, enfin pour moi c'est ça .../... C'est vrai qu'on va peut-être choisir un petit copain qui sera plus mûr que d'autres, étant donné que nous on est mûrs. Enfin j'estime que l'on connaît plus de choses de la vie et donc ça nous oblige à avancer à un certain rythme" (fille, 20 ans, MC pharmacie, père : employé de bureau, mère : vendeuse).*

*"L'apprentissage, ça fait découvrir plein de trucs. De travailler ça me fait mûrir. Je suis jeune dans ma tête, je veux pas être vieux, mais je peux parler plus sérieusement. Tu as conscience des choses, c'est une chose que je ne faisais pas avant" (garçon, 19 ans, CAP café-brasserie, père : ouvrier électricien, mère : aide-soignante).*

Dans une société où la jeunesse ne cesse de s'allonger, ce vieillissement par l'apprentissage semble paradoxal. Faut-il en conclure que les apprentis constituent une fraction de jeunesse qui échappe au modèle dominant ? Est-ce à dire qu'ils deviennent vieux plus jeunes ? Le succès des poursuites d'apprentissage laisse à penser l'inverse : en se dépouillant volontiers du statut de collégien ou de lycéen, les apprentis n'épousent que partiellement celui de travailleur, puisque s'ils accèdent aux droits —notamment sociaux et syndicaux— de ce dernier, leur salaire, toujours inférieur au SMIC, leur rappelle que le passage d'un statut à un

autre n'est pas instantané. On peut donc faire l'hypothèse que l'apprentissage offre à ces jeunes, d'origine et de destinée populaires, un cadre pour quitter le statut très dépendant d'élève —où les satisfactions sont de leur point de vue rares— en accédant à une forme d'autonomie institutionnelle et parentale qu'on pourrait rapprocher du statut d'étudiant, auquel ils n'avaient aucune chance d'accéder en persistant dans le système scolaire. Autrement dit la bifurcation vers l'apprentissage ne leur offre pas tant l'opportunité de rallonger leur jeunesse que celle d'échapper à l'impératif de la scolarisation prolongée — pour laquelle ils sont peu dotés en capitaux et en prédispositions sociales— tout en accédant à l'autonomie de jeunesse, un modèle du jeune consommateur et souverain que le développement de l'éducation parentale libérale et l'accroissement massif des taux d'accès au lycée et à l'université a imposé depuis les années 70 au sein de la jeunesse française. En devenant plus adulte, l'apprenti n'en devient donc pas moins jeune. Il cherche ainsi à résoudre, à sa manière, un double impératif social : celui de ses origines sociales porteuses des valeurs populaires où la nécessité de profiter de sa jeunesse a toujours constitué un socle de l'identité juvénile ; et celui sociétal de la vie privée juvénile et d'apparaître comme un jeune parmi les jeunes : consommateur de musique, de vêtements, de loisirs, etc. C'est sans doute pourquoi les apprentis insistent tant sur leur salaire, l'entrée dans une économie personnelle qui en découle et l'autonomie qu'il leur donne :

*"Depuis que je suis en apprentissage, et en plus c'est l'année de ma majorité, ça fait quelque chose en plus vis à vis de mes parents. Donc, j'ai plus de liberté, beaucoup plus de liberté, puis vu que je gagne de l'argent maintenant, je suis complètement indépendante financièrement. Ce qui fait qu'ils ne peuvent pas me demander non plus... n'importe quoi"* (fille, 18 ans, CAP coiffure, père : employé de banque, mère : employée de collectivité).

*"C'est vrai que quand on a un salaire, on a envie d'être un peu plus indépendant, on gère tout, on gère notre compte en banque, nos achats, les assurances, la voiture. On est carrément indépendant. Puis c'est vrai, on a nos relations de travail, on a notre vie"* (fille, 20 ans, MC pharmacie, père : employé de bureau, mère : vendeuse).

*"Bon c'est vrai que j'économise un peu. J'en mets la moitié sur un compte que je ne touche pas. Puis le reste, ça me sert à acheter des CD, mon scooter, des fringues, pour les sorties. Bon là, j'ai de la chance comme j'habite encore chez mes parents, j'ai rien à payer... Avant, je n'avais pas vraiment de l'argent de poche. Je leur demandais juste de l'argent quand j'en avais besoin, de temps en temps comme ça. Sinon maintenant, non, sauf pour les fêtes style anniversaire. Sinon, non, je m'assume quelque part. C'est normal je pense"* (garçon, 19 ans, CAP cuisine, père : ouvrier menuisier, mère : vendeuse).

*"J'en mets un peu de côté, pour plus tard, et puis sinon, bon l'essence, tout ça... le week-end et tout... Bon je gagne ma vie, avant c'était mes parents... Maintenant je me débrouille"* (garçon, 19 ans, CAP de cuisine, père : ouvrier charpentier, mère : ouvrière agricole).

*"Quand j'ai commencé et que je revenais avec de l'argent, ils (mes copains) disaient que c'était sympa pour moi. Mais ils rageaient pour eux. J'ai un copain, D, qui m'a dit que ça le tentait l'apprentissage, car il a vu comment je suis devenu autonome et libre maintenant. Il rentre l'année prochaine en apprentissage"* (garçon, 19 ans, BEP structures métalliques, père : chauffeur (décédé), mère : secrétaire).

En fait, les apprentis sont pris dans un système de contradictions où cohabitent des stratégies d'évitement scolaire, les impératifs sociétaux de formation, les valeurs populaires d'une jeunesse ludique et le modèle de l'autonomie juvénile.

Ce faisant, ils quittent peu à peu leur parents, forment de nouveaux couples —cohabitants essentiellement—, voire ont leur premier enfant (tableau 1,2 et 3 ).

tableau 1 : Le départ du foyer parental en fonction du diplôme d'inscription (en %)

% d'apprentis partis du domicile parental	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
janvier 1996	9	12	19	24	20
janvier 1997	26	32	46	36	45
novembre 1998	42	46	61	56	69

janvier 2000	52	54	76	75	81
--------------	----	----	----	----	----

tableau 2 : La vie en couple en fonction du diplôme d'inscription (en %)

% d'apprentis vivant en couple	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
janvier 1997	14	12	23	24	23
novembre 1998	29	26	45	41	42
janvier 2000	38	37	59	60	52

tableau 3 : La vie en couple en fonction du diplôme d'inscription (en %)

% d'apprentis ayant au moins un enfant	Cap	Bep	Bp-Bm	Bac pro	Bts
novembre 1998	11	2	10	10	7
janvier 2000	17	9	21	22	13

Sur l'ensemble des critères de l'accès au statut d'adulte, le double effet corrélé de l'âge et du niveau de diplôme joue pleinement. On peut bien sûr relever ça et là des distorsions, comme les naissances d'enfants plus fréquentes en CAP qu'en BEP, ou encore en niveau IV qu'en BTS (tableau 3). Mais l'essentiel des différences se jouent ailleurs : le célibat, les obligations militaires, l'absence de diplôme ou encore le fait d'être toujours en formation jouent en défaveur du départ du foyer parental ; de même que le sexe : filles et garçons se distinguent quant à l'accès à l'indépendance parentale (tableau 4). Il s'agit sans doute là du seul domaine de l'apprentissage où les filles affichent de l'avance sur les garçons !

tableau 4 : L'accès au statut d'adulte en janvier 2000 en fonction du sexe et du diplôme d'inscription (en %)

	% départ parental	% vie en couple	% enfant
Garçons	56	37	10
Filles	82	67	29
Garçons Cap	41	29	12
Filles Cap	75	56	27
Garçons Bep	44	24	8
Filles Bep	78	67	11
Garçons Bp-Bm	68	46	9
Filles Bp-Bm	79	79	42
Garçons Bac pro	67	52	15
Filles Bac pro	88	74	35
Garçons Bts	79	46	9
Filles Bts	94	81	38

sur ce thème :

Moreau Gilles, L'apprentissage, une orientation comme une autre ? in *L'orientation du point de vue des élèves*, Ed. L'Harmattan, 2001 (à paraître) (cf. vol 2).

Moreau Gilles, *Les nouveaux apprentis*, rapport de recherche au Conseil Régional des Pays de la Loire, ronéoté MSH A. Guépin, février 1998, pp. 56-75.