

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

JEUNES EN APPRENTISSAGE : UN BESOIN DE CONFIANCE

Pour les jeunes ayant quitté le système scolaire sans qualification, le contrat d'apprentissage est une opportunité appréciée. Le choix de la spécialité de formation est fortement déterminé par la réalité du marché local du travail. Les relations familiales sont importantes pour "trouver une place". Jeunes travailleurs en formation, les apprentis sont très sensibles à la qualité de la relation avec le "patron" : ils ont besoin d'être mis en confiance et souhaitent qu'on leur fasse confiance.

.....

Pour la première fois une enquête nationale fournit des informations sur les conditions de l'orientation vers la filière de formation par apprentissage au niveau V (CAP, BEP), les modes de recherche d'un patron, l'implication familiale dans la démarche, l'opinion du jeune sur les divers moments de sa formation.

Une intériorisation de la destinée

Trois jeunes sur quatre orientés vers l'apprentissage disent en avoir fait la demande, une fois sur deux leurs parents aussi. Ils ne sont qu'un quart à dire que les enseignants ont suggéré cette orientation et pour 7% de l'ensemble des jeunes, il s'agit du choix des enseignants et non du leur. Mais ces jeunes avaient bien perçu que les filières longues ou professionnelles ne leur étaient très probablement pas ouvertes : les deux tiers disent "n'avoir pas le niveau pour continuer". Aussi rejettent-ils les institutions qui les rejettent : plus de quatre sur cinq ne voulaient continuer ni au lycée ni au lycée professionnel (LP). Toutefois 16% des filles, 11% des garçons auraient préféré continuer dans l'enseignement général. Du coup le centre de formation d'apprentis (CFA) est plébiscité : la très grande majorité des apprentis jugent positivement aussi bien les responsables de l'enseignement général que ceux de l'enseignement professionnel ; ils se satisfont de la spécialité dans laquelle ils sont inscrits même s'ils ne l'ont pas toujours choisie. On peut se demander si cet unanimité concerne la filière de formation dans sa spécificité pédagogique ou le cadre plus rassurant du CFA comparé à l'anonymat des établissements scolaires.

Les uns choisissent un métier, les autres trouvent une place

Dans le questionnaire figurait une question demandant quel métier le jeune aurait voulu préparer ; en dehors de quelques rares "pilote de chasse" ou "hôtesse de l'air", l'ensemble des réponses concerne des métiers qu'il eût été possible de préparer par apprentissage mais qui n'est pas toujours celui que le jeune va réellement apprendre. Un peu plus de la moitié des jeunes apprentis ont réussi à faire coïncider leurs aspirations professionnelles en termes de métier ou, plus exactement, de spécialité de formation, avec le fait de trouver un patron qui travaille dans ce secteur. Pour les autres le fait de trouver un patron a déterminé la spécialité de formation (27%) et dans quelques cas (9%), ce sont les places disponibles en CFA qui ont été décisives. Ces faits rappellent bien que la formation par apprentissage est tributaire de l'obtention d'un contrat de travail, et que, sans travail chez un patron, il n'y a pas apprentissage. Ainsi ces jeunes sont confrontés à la réalité du marché du travail et pour une part d'entre eux, c'est l'offre d'emploi qui détermine la "vocation". Ce sont parfois des facteurs annexes qui interviennent dans le choix lorsque celui-ci est possible : le fait de pouvoir rester près de chez soi (18%), la volonté des parents (14%), une suggestion de l'institution scolaire (11%) ou encore "avoir un copain qui travaille dans le secteur" (6%).

Avoir une place ou en chercher une

Deux grands groupes d'apprentis se différencient par la manière de trouver une place d'apprentissage. Le premier groupe est constitué des jeunes qui déclarent n'avoir pas eu à chercher (30%) ou qui ont trouvé "tout

de suite, en un jour" (24%), jeunes embauchés dans l'entreprise familiale ou directement aidés par les parents (20%), par l'école (13%), des relations (13%), qui avaient déjà travaillé ou fait un stage dans l'entreprise (6%). Le second groupe comprend les jeunes qui se sont débrouillés seuls en faisant toutes sortes de démarches (envois de C.V., porte à porte, etc.) directement auprès d'employeurs potentiels (30%), ou qui ont eu recours aux annonces (11%), à l'aide d'institutions (6%). Ils ont trouvé assez vite (moins d'un mois 28%) mais parfois leurs démarches ont été longues (d'un à trois mois 13% et plus de trois mois 4%). On observe une différence entre les garçons et les filles, ces dernières devant plus fréquemment se débrouiller par elles-mêmes. Mais cette différence relève principalement des spécialités de formation, ou même plus certainement des secteurs d'activités des entreprises qui embauchent des apprenti(e)s. En effet l'accès aux emplois du secteur secondaire, quasi exclusivement masculins, se fait plus souvent grâce aux réseaux familiaux ou de proximité (relations ou école), alors que l'accès aux emplois du tertiaire, accessibles aux filles comme aux garçons, passe par le démarchage direct ou les annonces.

Le rôle important de la famille

60% des jeunes apprentis se sont présentés à l'embauche accompagnés d'un membre de leur famille (la mère seule 25%, le père seul 20%, les deux parents 14%, un frère ou une sœur 2%), cela est d'autant plus vrai que les jeunes se sont débrouillés seuls pour trouver une place d'apprentissage. Ainsi est confirmée l'idée que la famille est effectivement partie prenante de ce contrat de travail d'un type particulier et pas seulement lorsque le jeune est mineur (dans ce cas, le contrat est aussi signé par un des parents ou le tuteur légal). La formation par apprentissage s'inscrit dans une réalité sociale forte, ancrée sur un territoire ; elle est partie prenante du marché local de l'emploi mais certainement aussi de réseaux d'échange et de solidarité qui la rendent possible. Si les familles sont tellement présentes dans la recherche d'un contrat et au moment de l'embauche c'est bien parce qu'elles sont un partenaire de la formation reconnu de fait quand ce n'est de droit.

Une seconde famille ?

Dans certaines spécialités (cuisine, hôtellerie) le foyer du maître d'apprentissage se substitue au foyer familial, dans un cas sur trois l'apprenti y dort et prend ses repas. L'éloignement du lieu d'apprentissage et/ou le travail retiennent parfois 13% des jeunes le week-end chez le "patron". La convivialité sur le lieu de travail, avec le patron comme avec les collègues, varie essentiellement selon les professions : boire l'apéritif ensemble se fait dans les métiers de bouche et dans le BTP plus volontiers que dans l'industrie (50% contre 35%) et nettement plus souvent que dans le tertiaire (20%). La tendance est la même pour les activités sportives que

l'on fait deux fois plus souvent avec les collègues (12%) qu'avec le patron (5%) sauf s'il s'agit d'un pharmacien (ou une pharmacienne) (0%).

S'installer à son compte : un projet difficile à réaliser

La formation par l'apprentissage peut correspondre à un projet professionnel et social : s'installer à son compte. Un quart des jeunes interrogés disent avoir eu ce projet en tête au moment de leur formation, à égalité pour les filles et les garçons. Les différences sont nettes par contre selon la spécialité de formation ; souhaitaient s'installer un jour à leur compte près de 60% des jeunes ayant suivi une formation en "soins personnels", 40% des apprentis boulangers-pâtisseries ou cuisiniers ; à l'inverse, les apprentis du "paramédical" comme du tertiaire de bureau n'avaient pas un tel projet (moins de 10%) ni les apprentis des métiers du bois : ils ne sont que 15% à penser s'installer à leur compte un jour. Trois ans après leur formation, ce projet n'a pas encore abouti : un jeune apprenti seulement sur cent est effectivement installé à son compte. Les autres anciens apprentis sont salariés (70%), demandeurs d'emploi (23%) ou inactifs (5%).

Un bon souvenir tout en nuances

Le questionnaire prévoyait deux questions ouvertes demandant aux jeunes ayant suivi un apprentissage leur jugement - évidemment succinct - sur leur expérience. Les questions venaient en fin de la partie concernant l'apprentissage, elles étaient les suivantes :

"A propos du déroulement de votre apprentissage, des relations avec le patron, pouvez-vous nous préciser ce que vous avez aimé, puis ce qui vous a déplu :"

Les réponses étaient libres, il n'y avait pas à choisir entre différents items, mais il est possible de regrouper les réponses par grandes catégories selon ce qui fait l'objet de l'appréciation. Nous avons effectué ce travail sur un échantillon de cinq cents entretiens (voir tableau).

L'important : travailler dans une bonne ambiance

Sur cent jeunes ayant suivi une formation par apprentissage, douze déclarent n'avoir rien apprécié de cette formation ou refusent de répondre à la question. Ce chiffre est loin d'être négligeable, et nous verrons que les causes d'un tel jugement sont variées et parfois très graves, mais il ne doit pas masquer la réalité principale : quelles que soient les raisons et les conditions de l'orientation de ces jeunes vers l'apprentissage, près de 90% d'entre eux ont apprécié au moins un des aspects de la formation tandis que 7% seulement ont "tout" aimé. La méthode de formation en alternance recueille l'assentiment du cinquième des jeunes. Ce que les jeunes ont le plus apprécié c'est le travail en lui-même (26%), l'exercice concret du métier, dans sa confrontation avec la matière pour certains ou avec la clientèle pour d'autres mais aussi dans l'ensemble des relations sociales que

Fréquence de citations positives et négatives à propos des divers aspects de l'apprentissage

THÈME DE L'APPRECIATION	a aimé	a déplu
"Tout"	7%	0%
"Rien" (+ les non-réponses pour "a déplu")	12%	22%
Le travail en lui-même	26%	13%
"Ambiance"	22%	6%
"Patron" (relation avec)	16%	20%
"Patron" (compétence)	6%	-
Méthode de formation (Alternance)	21%	19%
CFA	4%	2%
"Collègues"	8%	-
"Clientèle" (contact)	4%	-
Salaire	1%	6%
Horaires	-	11%
Non respect du droit du travail	-	4%
Autre	4%	4%

Source : Céreq, enquête cheminement 1989-1993

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre d'observations.

La somme des pourcentages est supérieure à 100 du fait des réponses multiples.

Lecture : sur la ligne où est inscrit "Rien", pour 100 anciens apprentis, 12 ont dit n'avoir "rien" aimé durant leur formation ; pour 100 anciens apprentis,

22 ont dit "rien" à la question "qu'est-ce qui vous a déplu ?"

travailler implique et la reconnaissance que cela apporte. L'"ambiance" est la dimension essentielle de ce que les jeunes gardent en mémoire (22% des jeunes), et la qualité du patron citée en premier est la gentillesse (16%) plutôt que sa compétence (6%), les rapports avec les autres salariés, quand il y en a, ont également leur importance (8%).

Quelques-uns ont insisté sur l'avantage ou le plaisir de travailler en famille. Les différences d'appréciations entre les filles et les garçons sont peu importantes : les filles semblent un peu plus apprécier la formation hors lieu de travail mais surtout sont plus sensibles aux relations avec la clientèle. Il est évident que la féminisation du secteur tertiaire et marchand par rapport au secteur industriel explique par elle-même cette différence.

Qu'est-ce qu'un patron apprécié des jeunes apprentis ?

Si l'on regarde toutes les réponses contenant le mot "patron" ou un de ses synonymes, il est possible de dégager le sens donné au jugement, positif dans son ensemble, sur le responsable de la formation en entreprise. On notera que les jeunes parlent de leur "patron" de préférence à leur "maître d'apprentissage". Cela souligne deux choses : à la fois l'inscription première de l'apprentissage dans le monde du travail plutôt que dans celui de la formation initiale, mais aussi la part essentielle de l'artisanat et du commerce dans les formations par apprentissage au niveau V. Les jeunes sont extrêmement sensibles à la qualité des rapports interindividuels et le premier jugement porté sur l'apprentissage est en fait un jugement sur l'adulte qu'ils trouvent en face

d'eux. Elevés dans un monde que Norbert Elias a appelé "la société des individus", ils apprécient d'abord l'individu, son "côté humain" comme dit un apprenti, et souhaitent être considérés comme des individus à part entière. On comprend mieux pourquoi certains ont du mal à accepter les rapports hiérarchiques et les terminologies traditionnelles qui les appellent "arpète", "demi-ouvrier", etc., et n'acceptent pas que les "patrons" se permettent des questions et des commentaires sur leur vie privée. On peut résumer les propos des anciens apprentis en une formule : **"c'est l'ambiance qui compte, et c'est le patron qui fait l'ambiance"**. Pour le jeune la qualité de la relation avec le patron passe avant la compétence professionnelle et l'apprentissage. On se rend compte de la difficulté qu'il y aurait à définir cette "ambiance" tant appréciée en lisant la liste des mots employés et qui, chacun, décrit à sa manière le vécu de cette bonne relation par le jeune apprenti. Il serait encore plus difficile de transformer cela en "cahier des charges" du bon maître d'apprentissage, alors qu'il sera plus aisé de souligner ce qui crée une "mauvaise ambiance".

Rares mais réels, les mauvais souvenirs existent aussi

Pour les jeunes qui ont émis un avis négatif à propos de leur apprentissage et associent leur patron à ce jugement (20%) il n'y a pas de distinctions ambiance/travail, ici tout est mêlé, le type de relations et les tâches confiées aux jeunes. Il est dans ce cas facile de formuler des recommandations, du type "ne pas frapper son apprenti", "limiter la consommation d'alcool sur le lieu de travail", ou "confier des tâches gratifiantes à des jeunes en formation" ... Les jugements émis rappellent les conditions de l'orientation parfois subie vers certaines professions, mais aussi le non-respect par quelques employeurs des termes du contrat d'apprentissage et parfois même simplement du code du travail, en particulier en matière d'horaires.

Les atouts de l'alternance : l'intérêt pour la formation et la confiance

En reprenant les réponses des jeunes ayant suivi un apprentissage, il est possible de décrire les conditions du bon déroulement de ce type de formation de leur point de vue. Il n'y a pas lieu d'en attendre des révélations extraordinaires mais certaines méritent d'être dites à nouveau. Les apprentis sont des jeunes qui ont un contrat de travail "par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune travailleur" (Lyon-Caen, 1992). Il apparaît fortement dans les réponses que, signataires d'un contrat, les jeunes attendent que les termes en soient respectés : ils apprécient donc tout particulièrement que l'on s'occupe d'eux, qu'on leur apprenne les tours de main et le métier sur le tas mais aussi que le maître d'apprentissage s'intéresse à ce qui se passe au CFA comme en témoi-

gne ce cri du cœur : *"le patron était "génial", il avait la patience de tout faire apprendre, même l'enseignement général"*. S'il est demandé de la tolérance au début de la formation c'est ensuite la confiance, la capacité à déléguer des tâches et à les laisser réaliser dans leur intégralité par le jeune apprenti qui sont appréciées.

Image vieillotte ou tradition vivante ?

L'observation et l'analyse des situations vécues par l'ensemble des apprentis renvoient l'image de cette filière de formation que l'on peut qualifier de "traditionnelle" : les orientations vers l'apprentissage, les moyens de "trouver une place", les souvenirs des jeunes, toutes choses qui rendent compte d'un univers social particulier et dont on peut se dire que l'on ne modifiera pas la complexe réalité par décret, selon la célèbre expression de Crozier. Les transformations en cours dans la filière de l'apprentissage (voir Céreq-Bref n°86 et n°103) ne doivent pas cacher ce qui demeure la réalité de la très grande majorité des jeunes orientés dans cette voie et pour lesquels il n'y a d'autre solution de formation professionnelle et d'insertion sociale.

Marc Bordigoni

L'enquête

Réalisée fin 1993 par les enquêteurs de l'Insee, l'enquête a interrogé 3000 anciens apprenti(e)s représentatifs au regard des groupes de spécialités de formation de l'ensemble des apprentis sortis de formation en 1989 aux niveaux V et VI. Les niveaux supérieurs de formations ne représentaient à cette époque que 2% des sortants. L'interrogation a lieu trois ans après la sortie du CFA ; les données ont été recueillies hors lieu de travail. Si le temps a des effets sur la mémoire on peut penser qu'il a aussi un impact sur les jugements qui à distance seront moins passionnés, et sûrement partiellement pondérés par les expériences professionnelles qui ont suivi la formation. Le questionnaire permettait de recueillir des informations détaillées que nous présentons ici sous forme synthétisée.

• • • BIBLIOGRAPHIE • • •

Elias N., *La société des individus*, Fayard, Paris, 1991

Lyon-Caen G., Pélissier J., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 16ème éd., Paris, 1992

Bordigoni M., "L'apprentissage : une formation en renouvellement ?", *Céreq-Bref*, n°86, avril 1993

Brochier D., Causse L., Richard A., Verdier E., "L'apprentissage dans les lycées : bilan d'une expérience régionale" *Céreq-Bref*, n° 103, novembre 1994

Exemples de réponses des anciens apprentis

Ce qu'ils ont aimé dans les rapports avec le maître d'apprentissage :

Patron gentil, calme, patient. Compétence professionnelle du patron. Egalité de droit entre ouvrier et patron. Confiance du patron. Patience du patron. Soirées organisées par le patron. Il était toujours là pour répondre à toutes les questions, c'était un bon patron. J'ai reçu une bonne formation, mon patron expliquait bien, il y avait une bonne ambiance. J'étais avec un autre apprenti, il y avait une bonne entente, couci-couça avec le patron. L'employeur était gentil, bonne ambiance. Très bonne entente avec la patronne, bonnes relations avec la clientèle, bonne façon pour apprendre. Bonnes relations patron et ouvriers, très bien dans tous les domaines, très bon maître d'apprentissage. Le patron avait l'esprit jeune. Le patron avait confiance en moi, il me laissait libre d'organiser le travail, surtout la 2ème année. C'est mon père donc cela se passait bien, mais je travaillais plus que les autres. Aucune relation directe avec le patron. Les patrons travaillaient en bonne harmonie et savaient expliquer ce qui allait et ce qui n'allait pas et étaient à cheval sur la réglementation. Ne voyait pas souvent le patron, bonne ambiance. Tout, j'avais un bon patron. Dans le même restaurant, deux patrons à se suivre, très bonne compréhension et relation avec la femme du deuxième patron. Le patron était "génial", il avait la patience de tout faire apprendre, même l'enseignement général

Ce qu'ils n'ont pas aimé dans les rapports avec le maître d'apprentissage :

Sautes d'humeur de l'épouse du patron. Caractère de l'employeur. Frappé par son patron. Le patron ne suit pas le programme du CFA. Nervosité et exigence du patron et surcharge horaire (55h par semaine). Patron trop curieux sur vie privée des apprentis. Patronne pas sympa qui buvait. La patronne me reprochait mon manque d'initiative mais ne faisait rien pour qu'il en soit autrement. Le patron ne s'est pas assez occupé de moi, je ne faisais pas assez d'atelier à mon goût. Le patron ne s'est pas assez occupé de moi, je faisais du nettoyage et divers travaux sans rapport avec le métier et avec 71 heures par semaine, 530 F par mois. Difficile quand on est jeune et adolescent d'être le larbin du patron et des autres employés. Beaucoup trop d'heures de travail. J'ai été battu par mon patron. Etre pendant le travail et après le travail avec mon patron. Relations personnelles difficiles avec l'employeur, horaires exagérés. Ne voyait le patron que pour les réprimandes. Mauvais maître d'apprentissage pour la menuiserie, "je n'ai appris qu'au CFA toute la pratique en menuiserie!". Le patron faisait autre chose, n'avait pas le temps, travail sur les charpentes inexistante, d'où échec au CAP pratique. Le patron portait des jugements désagréables sur ma vie en dehors du tra-