

PRESSES  
UNIVERSITAIRES  
DE FRANCE

Antonio Monaco

# L'Alternance école-production

*Entreprise et formations des  
jeunes depuis 1959*

20

39

EDUCATION

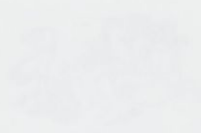
L'alternance école-production

1760015

# L'alternance école-production

Essai sur  
la formation des jeunes  
depuis 1959

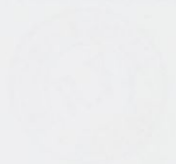
ANTONIO MONACO



16°K

36867

Centre de Recherches de la France



COLLECTION DIRIGÉE PAR GASTON MIALARET

BAZOT-APPENDICE 37

L'ÉDUCATEUR

---

1760015

# L'alternance école-production

*Entreprises  
et formations des jeunes  
depuis 1959*

ANTONIO MONACO



---

PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE



DL-21041994-10368

A Thibault, Gauthier et Laurence

ISBN 2 13 045737 1

Dépôt légal — 1<sup>re</sup> édition : 1993, décembre

© Presses Universitaires de France, 1993  
108, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris

## SOMMAIRE

Liste des sigles . . . . .	11
Avertissement . . . . .	13
Introduction . . . . .	15

### PREMIÈRE PARTIE

#### *Les formations en alternance : quelles problématiques ?*

CHAPITRE PREMIER. — <i>L'approche en terme d'adéquation formation-emploi</i> . . . . .	27
I. Une conception normative . . . . .	29
1.1. Priorité à l'action . . . . .	29
1.2. Objectifs poursuivis . . . . .	30
1.3. Choix d'un modèle de l'alternance . . . . .	32
II. Une critique de l'école . . . . .	33
III. Les logiques de l'école et de la production . . . . .	35
3.1. Articulation . . . . .	35
3.2. Négociation . . . . .	37
3.3. Homogénéisation . . . . .	38
3.3.1. Des entités respectivement indifférenciées, 38. — 3.3.2. Une vision unifiée de l'entreprise, 39.	
IV. L'angle mort de la qualification . . . . .	40
V. Conclusion . . . . .	44

CHAPITRE II. — <i>L'approche des conditions d'accès et de tenue de l'emploi</i> . . . . .	45
I. La circulation et l'utilisation des jeunes dans les entreprises . . . . .	46
1.1. Réseaux de canalisation de la main-d'œuvre . . . . .	47
1.2. Besoins immédiats en terme d'emploi . . . . .	51
1.3. Voies de prérecrutement . . . . .	52
II. Une manière nouvelle de préparer et de mettre au travail . . . . .	53
2.1. Conditions sociales d'exercice du travail . . . . .	53
2.2. Changements impulsés par l'école . . . . .	54
2.3. Transformations dans les modes de vie . . . . .	56
2.4. Institutionnalisation de l'alternance . . . . .	58
III. La mobilisation professionnelle des jeunes . . . . .	59
IV. Conclusion . . . . .	60

## DEUXIÈME PARTIE

*Les processus de constitution des dispositifs d'alternance*

CHAPITRE III. — <i>1959-1972 : une extension d'abord dans l'école</i> . . . . .	71
I. De nouvelles donnes pour les entreprises . . . . .	74
1.1. Scolarité prolongée . . . . .	74
1.2. Niveaux de formation des jeunes en hausse . . . . .	77
1.3. Poussée de l'enseignement technique court . . . . .	79
1.4. Principes de démocratisation du système scolaire . . . . .	85
II. L'alternance dans les filières nouvelles liées à l'échec scolaire . . . . .	87
2.1. Réforme Berthoin et alternance école-production . . . . .	87
2.2. Amorce dans les cycles pratiques et de transition . . . . .	90
2.2.1. Les sections d'éducation professionnelle en 1967, 91. — 2.2.2. Les sections d'éducation spécialisée et les classes préprofessionnelles de niveau, 92.	

2.3. Prolongement avec les classes préparatoires à l'apprentissage en 1972 . . . . .	94
III. Après 1970, les pressions de l'apprentissage . . . . .	96
IV. Conclusion . . . . .	102
CHAPITRE IV. — 1972-1981 : un nouveau développement par les dispositifs d'insertion et le technique court . . . . .	103
I. Avant 1977 : les premières tentatives . . . . .	104
1.1. 1972 : expériences pilotes de l'Education nationale . . . . .	104
1.2. 1974-1977 : des expérimentations plus importantes . . . . .	105
1.2.1. Les contrats emploi-formation, 106. —	
1.2.2. Leur contexte, 108.	
II. 1977-1981 : les dispositifs d'insertion . . . . .	109
2.1. Les pactes nationaux pour l'emploi . . . . .	111
2.1.1. Les stages pratiques en entreprise et les contrats emploi-formation, 111. —	
2.1.2. Une faible réglementation des contenus de l'alternance, 113.	
2.2. Le projet d'Instituts techniques professionnels du CNPF en 1978 . . . . .	115
III. 1979 : les séquences éducatives en entreprise en CAP-BEP . . . . .	120
3.1. Vives oppositions . . . . .	120
3.2. Liberté pour l'entreprise de gérer les stagiaires . . . . .	121
IV. La loi de 1980 sur l'alternance . . . . .	123
V. Politique européenne et politique française . . . . .	125
VI. Conclusion . . . . .	127



CHAPITRE V. — 1981-1989 : consolidation de l'alternance en entreprise dans et hors de l'école . . . . .	129
I. 1981-1983 : les changements et les permanences dans la politique de l'alternance . . . . .	130
1.1. Nouveau contexte sociopolitique : le Plan Avenir Jeunes . . . . .	130
1.2. Emergence du dispositif d'insertion des 16-18 ans . . . . .	132
1.2.1. Des moyens et des objectifs nouveaux, 132. — 1.2.2. Un accent mis sur l'organisation de la formation, 135.	
1.3. Réticences des partenaires sociaux . . . . .	141
II. L'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 . . . . .	142
2.1. Conditions de sa naissance . . . . .	142
2.2. Pression des partenaires sociaux sur l'Etat . . . . .	144
2.3. Reconnaissance accrue de l'entreprise . . . . .	145
III. 1984-1989 : le renforcement de la maîtrise de l'alternance par les entreprises . . . . .	147
3.1. 1984-1986 : mise en place des structures . . . . .	147
3.1.1. La défiscalisation et le financement, 149. — 3.1.2. Les projets de formes aménagées d'entreprises, 151. — 3.1.2.1. Associations de main-d'œuvre et de formation, 151. — 3.1.2.2. Entreprises intermédiaires, 152. — 3.1.3. Une programmation limitée de l'accès aux technologies et aux emplois nouveaux, 153. — 3.1.4. Un ancrage plus affirmé dans l'école, 155. — 3.1.4.1. CIPPA, 155. — 3.1.4.2. Jumelages école-entreprise, 156.	
3.2. 1986-1989 : du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes au crédit formation individualisé . . . . .	157
3.2.1. La réintroduction des exonérations de charges, 157. — 3.2.2. La réforme de l'apprentissage en 1987, 161. — 3.2.3. Une confirmation de « l'existant » après 1988, 163.	
IV. Conclusion . . . . .	164

## TROISIÈME PARTIE

*Les applications de l'alternance dans les entreprises*

CHAPITRE VI. — <i>Entreprises et emplois en question</i> . . . . .	167
I. Une polarisation dans des secteurs d'activité spécifiques . . . . .	168
1.1. Secteurs principaux de recrutement des jeunes . . . . .	168
1.2. Entreprises de faible dimension . . . . .	174
1.3. Dominance du secteur privé . . . . .	177
1.4. Cas exemplaire du BTP . . . . .	180
II. La structuration des réseaux de mobilisation . . . . .	183
2.1. Secteurs à forte instabilité de l'emploi . . . . .	184
2.2. Enjeux de « l'alimentation en main-d'œuvre » . . . . .	187
2.2.1. La question du coût, 187. — 2.2.2. La substitution à l'emploi ordinaire, 190. — 2.2.3. Une aide dans le travail du personnel, 193. — 2.2.4. Un test avant toute autre embauche, 194.	
2.3. Au-delà de ces aspects . . . . .	195
III. Un impact très relatif sur le chômage . . . . .	196
3.1. Faible résorption du chômage . . . . .	196
3.2. Examen problématique des débouchés . . . . .	198
IV. Conclusion . . . . .	203
CHAPITRE VII. — <i>Le travail et la formation des jeunes</i> . . . . .	207
I. Un regard des jeunes relativement positif . . . . .	208
II. Une familiarisation avec le travail d'exécution . . . . .	212
2.1. Des travaux « préparatoires » ou « intermédiaires » . . . . .	212
2.2. Peu de tâches à responsabilité . . . . .	214
2.3. Savoirs et savoir-faire . . . . .	216

III. Les emplois nouveaux et les nouvelles technologies . . . . .	225
3.1. L'opération « Nouvelles Qualifications » . . . . .	225
3.2. Le réseau d'actions « Jeunes et Technologies » . . . . .	228
3.3. Le programme « Emploi et valorisation des métiers du bâtiment » . . . . .	228
IV. Des formes différentes d'alternance au sein d'une même entreprise . . . . .	229
4.1. Etude de contenus ou mise au travail ? . . . . .	231
4.2. Importance du mode d'organisation de l'entre- prise . . . . .	233
V. Conclusion . . . . .	234
CHAPITRE VIII. — <i>L'organisation du déroulement de l'alternance</i> . . . . .	237
I. Le rôle très mineur des organismes de formation . . . . .	237
1.1. Asymétrie dans la relation organisme-entreprise . . . . .	238
1.2. Dilemme des formateurs . . . . .	240
1.3. Ambiguïté dans la relation pédagogique . . . . .	242
1.4. Prise en compte peu prononcée des passages en entreprise . . . . .	243
II. Les limites à une « formation élaborée » . . . . .	245
III. La gestion de l'alternance par l'entreprise . . . . .	249
3.1. Rôle structurant des politiques d'emploi . . . . .	249
3.2. Implication des acteurs de l'entreprise . . . . .	254
3.2.1. Le jeu des logiques de décision et d'orga- nisation du travail, 254. — 3.2.2. Les contradic- tions du tutorat, 256.	
IV. Conclusion . . . . .	258
Conclusion . . . . .	261
Liste des tableaux . . . . .	265
Bibliographie . . . . .	267

## Liste des sigles

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AMOF	Association de main-d'œuvre et de formation
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AREPA	Association de recherche et d'étude de la région Aquitaine
ASFO	Association de formation (sous contrôle d'organisations patronales)
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP	Brevet d'enseignement professionnel
BTP	Bâtiment et travaux publics
CA	Centre d'apprentissage
CA	Contrat d'adaptation
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCCA	Comité central de coordination de l'apprentissage
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEE	Communauté économique européenne
CEG	Collège d'enseignement général
CEJEE	Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi (Université de Toulouse)
Centre INFFO	Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Paris)
CEP	Certificat d'enseignement professionnel
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Collège d'enseignement secondaire
CET	Centre d'enseignement technique
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Force ouvrière
CIMERS	Centre interdisciplinaire d'étude et de recherche en sciences sociales (Marseille)
CIO	Centre d'information et d'orientation
CIPPA	Cycle d'insertion professionnelle par alternance
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers

CNPF	Conseil national du patronat français
CPA	Classe préparatoire à l'apprentissage
CPPN	Classe préprofessionnelle de niveau
CQ	Contrat de qualification
CSP	Catégories socioprofessionnelles
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FEN	Fédération de l'éducation nationale
GREE	Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi
Greta	Groupement d'établissements d'enseignement secondaire de l'Education nationale
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IREDU	Institut de recherche sur l'économie de l'éducation (Université de Dijon)
IREP	Institut de recherche économique sur la planification
ITP	Instituts techniques professionnels
LASTREE	Laboratoire de sociologie du travail, de l'éducation et de l'emploi (Université de Lille)
LEP	Lycée d'enseignement professionnel
LEST	Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Université d'Aix-Marseille)
Niveaux VI, V bis et V	sorties de l'école des classes de 5 <sup>e</sup> de collèges aux classes de CAP-BEP
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
PME	Petites et moyennes entreprises
RATP	Régie autonome des transports parisiens
SEP	Sections d'éducation professionnelle
SES	Sections d'éducation spécialisée
SIGES	Service de l'informatique de gestion et des statistiques (Education nationale)
SIVP	Stage d'initiation à la vie professionnelle
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNES	Syndicat national de l'enseignement secondaire
SPRESE	Service de la prévision, des statistiques et de l'évaluation (Education nationale)
TUC	Travaux d'utilité collective
UIMM	Union des industries minières et métallurgiques
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

## Avertissement

Cet ouvrage constitue une version remaniée d'une thèse pour le Doctorat de sociologie, dirigée par Francis de Chasse (Université d'Aix-Marseille), et soutenue, en janvier 1991, à Nancy, devant un jury présidé par Christian Baudelot (Ecole normale supérieure) et composé de Matéo Alaluf (Université libre de Bruxelles), José Rose et Jean-Pierre Terrail (Université de Nancy II).

Je tiens à remercier les membres du jury et les chercheurs du Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE), qui, par leurs stimulantes critiques, m'ont aidé dans la rédaction de ce texte. Selon la formule consacrée, je porte l'entière responsabilité des propos qu'il contient.



## Introduction

Comme bien d'autres thèmes majeurs du débat social, la formation en alternance est invoquée de manière lancinante par tous les responsables politiques et économiques depuis plus de vingt ans.

Dès qu'il est question de chômage des jeunes, de qualité médiocre de la formation, d'échec du système éducatif à répondre aux attentes des entreprises..., l'alternance école-production apparaît comme le remède à adopter.

Elle est devenue aujourd'hui un idéal d'enseignement, quoique les avis divergent encore sur ses formes d'application. En témoignent les très médiatiques tables rondes sur l'apprentissage organisées par le gouvernement en 1991-1992. Faut-il simplement accoler des cours traditionnels et des périodes d'activité en milieu professionnel, ou faut-il introduire une synergie entre ces deux moments ? Quelle durée respective leur accorder et quel rythme d'enchaînement choisir ? Comment partager les responsabilités pédagogiques entre l'école et l'entreprise... ?

Elle rencontre un très vif engouement dans le contexte actuel. Pratiquement tous les acteurs sociaux — représentants de l'enseignement, des familles, des salariés et des employeurs — prônent un rapprochement entre deux mondes qui, selon l'expression courante, s'ignorent trop souvent. Le partenariat est à la mode. La coopération école-entreprise apparaît comme une caution d'efficacité et d'excellence de la formation. La professionnalisation des études est très largement souhaitée. L'incertitude, tant individuelle que



collective, quant à l'avenir professionnel va croissante. L'idée d'une mutation permanente et parfois imprévisible des « qualifications requises » hante de plus en plus les esprits.

Les avantages de l'alternance sont alors considérés comme évidents : meilleure appréhension des jeunes du monde professionnel, acquisition de capacités qui ne s'obtiennent qu'en faisant (savoir-faire pratiques ou empiriques dont l'enseignement ne se fait pas de façon abstraite), remotivation et soutien dans les apprentissages des publics en difficulté scolaire, orientation professionnelle plus précise, adaptation aux changements techniques et à l'évolution du marché du travail...

En outre, avec le fameux slogan des 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat d'ici l'an 2000, elle trouve un nouvel écho. Bon nombre de ceux qui s'inquiètent des excès engendrés par une progression sans précédent des bacheliers, estiment d'autant plus nécessaire d'ajuster la formation aux emplois. Aussi, les efforts réalisés par l'Éducation nationale en direction des entreprises sont fortement appréciés tels : les jumelages, les stages, les interventions de professionnels, les forums des métiers.

Pour autant, en France, l'alternance éducative n'a rien de nouveau<sup>1</sup> : ni sur le plan des principes, ni sur le plan de son application ; bien que le terme soit d'usage plutôt récent (fin des années 60). Elle est déjà en discussion, d'une certaine manière, dès le XIX<sup>e</sup> siècle, tant au sein du mouvement ouvrier qu'au sein du patronat (formation de la main-d'œuvre et travail des enfants sont à cette époque des sujets d'affrontements)<sup>2</sup>.

1. Nous ne définissons pas l'alternance comme concept théorique pédagogique (c'est-à-dire au sens de la caractérisation du va-et-vient entre l'enseignement en classe et l'apprentissage sur un lieu de travail). Nous nous expliquerons plus loin sur ce choix.

2. Voir B. Charlot, M. Figeat, *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Paris, Minerve, 1985 ; K. Marx, F. Engels, *Critique de l'éducation et de l'enseignement. Textes choisis et commentés par R. Dangeville*, Paris, Éditions Maspero, 1976.

Elle concerne, parfois depuis très longtemps, une multiplicité de secteurs d'enseignement : médecine, écoles d'ingénieurs, IUT, sections de techniciens supérieurs, écoles de travailleurs sociaux et infirmiers, apprentissage.

L'ambition de cet ouvrage n'est pas de les passer tous en revue, ni de remonter aux origines. Il convient de rappeler ici que tous ne présentent pas le même intérêt face aux considérations précédentes. Aussi, dans cet ensemble, plus qu'hétérogène, un groupe de formations se distingue assez aisément : celui pour lequel l'alternance est toujours apparu comme un problème social et économique urgent. Il englobe les pans les plus dépréciés, en général, de l'appareil éducatif français, loin du sommet de la hiérarchie scolaire. Il s'agit des voies les plus courtes de l'enseignement, caractérisées par des sorties assez précoces des jeunes (dès 16 ans), confrontées fréquemment à des risques élevés de chômage, et qui se soldent soit par l'acquisition, au mieux, d'un CAP ou d'un BEP, soit par aucun diplôme.

Ce groupe de formations va des sections de CAP-BEP (en lycées professionnels), à l'apprentissage, en passant par les filières dites de relégation telles les sections d'éducation spécialisée (SES), les classes préparatoires à l'apprentissage (CPA), les classes préprofessionnelles de niveau (CPPN), mais aussi les dispositifs d'insertion s'adressant aux jeunes à la recherche d'un emploi, tels récemment les SIVP, les contrats de qualification...<sup>1</sup> ; c'est dire qu'il déborde largement le système scolaire. Dans un langage plus technique, on lui attribue ce qu'on appelle les niveaux de formation VI, V *bis*, et V<sup>2</sup>. Il

1. Voir le tableau ci-après.

2. Ces niveaux de formation sont définis par la nomenclature émanant d'une Commission statistique nationale du ministère de l'Éducation en 1969. Le niveau VI correspond aux jeunes sortis de l'école après une classe de 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, CPA, ou CPPN. Le niveau V *bis* correspond aux sorties de 3<sup>e</sup> et des classes du second cycle court avant l'année terminale. Le niveau V se rapporte aux sorties de fin de CAP-BEP et aux sorties des classes de seconde et 1<sup>re</sup>.

destine principalement les jeunes aux emplois d'ouvriers et d'employés.

C'est essentiellement à ces niveaux de formation qu'un débat national s'instaure entre l'État et les partenaires sociaux (patronat et syndicats), et ce depuis longue date. Le problème de la participation des entreprises à la préparation professionnelle des jeunes y est posé avec le plus d'acuité. C. Baudelot et R. Establet disent à ce titre : « Si l'on remonte à la loi Astier (1919), on observe que l'histoire de l'enseignement professionnel en France est celle d'un va-et-vient permanent entre l'école et l'entreprise, sans qu'un centre de gravité stable ait jamais pu être trouvé. »<sup>1</sup>. Et comme le précisent L. Tanguy et A. Kieffer, très souvent, les chercheurs s'accordent à penser qu'en France : « (...) l'appareil scolaire s'est édifié en se séparant toujours plus de la production. »<sup>2</sup> C'est pourquoi en raison des efforts manifestes de développement de l'alternance à ces niveaux, beaucoup se demandent si un changement de fond n'est pas en train de se produire.

La vocation de cet ouvrage est précisément d'aider à mieux comprendre les dispositifs et les enjeux actuels, ainsi que leur évolution. Il tente de montrer que l'alternance école-production en France, aux niveaux de formation les plus bas, constitue désormais un phénomène social d'ampleur. Contrairement aux idées reçues sur la question, celle-ci n'est pas si marginale dans la formation des jeunes, et la place qu'elle occupe aujourd'hui dépend de sa résurgence à partir du début des années 60 (1959 exactement).

Nous pouvons même soutenir que l'alternance est devenue une composante majeure de la formation professionnelle des jeunes. Sur ce point, les chiffres sont assez conséquents.

On comptabilise par exemple, vers 1986-1987, plus d'un

1. C. Baudelot, R. Establet, *Le niveau monte*, Paris, Editions du Seuil, 1989, p. 125.

2. L. Tanguy, A. Kieffer, *L'école et l'entreprise, l'expérience des deux Allemagnes*, Paris, La Documentation française, 1982.

million de jeunes touchés par ces formules (apprentissage, séquences éducatives de CAP-BEP, préapprentissage, filières dites de relégation, dispositifs d'insertion ; voir le tableau 1 ci-après). Soit un peu plus de un jeune sur dix âgé de 15 à 25 ans, et soit plus de la moitié des jeunes engagés de près ou de loin dans une préparation professionnelle<sup>1</sup>. Rappelons qu'à lui seul, l'apprentissage concerne encore un jeune sur dix de 16-17 ans. Quant aux entreprises, leur participation est non négligeable. En prenant un seuil minimum — faute de données exactes en ce domaine —, nous estimons qu'elles sont au moins au nombre de 500 000 en 1986-1987 (secteurs privé, associatif et public)<sup>2</sup>. Enfin, dernier élément d'appréciation de l'importance des formations en alternance, la durée totale passée par ces jeunes dans les entreprises avoisine les 800 millions d'heures, soit en équivalent en personnes actives, l'emploi d'au moins 420 000 salariés à temps plein sur une année. Ces quelques approximations, bien que discutables, témoignent de l'intérêt qu'il y a à s'interroger sur le phénomène.

Précisons d'abord que notre position n'est pas de céder ou à l'inverse de résister aux modes, elle est d'examiner les pratiques concrètes des acteurs et les enjeux dans lesquels ils se débattent. Aussi ce livre n'est ni une apologie, ni un réquisitoire des formations en alternance. Il ne dit pas comment faire pour aboutir à une « véritable alternance ». Il vise à aller au-delà du simple jugement de valeur, non pas que nous

1. Nous verrons que toutes ces formations n'ont pas la même importance du point de vue des durées passées en entreprise, certaines sont limitées à quelques semaines, d'autres, comme l'apprentissage, occupent la majeure partie de la formation, allant jusqu'à sept mois environ.

2. Dans cet ouvrage, l'expression entreprise renvoie en fait à l'unité de production : les notions d'entreprise et d'établissement — au sens juridique du terme — sont confondues. Sous ce vocable, on désigne aussi bien les entreprises du secteur privé, les associations loi 1901, les coopératives, les administrations et services publics, c'est-à-dire en fait tout lieu de production de biens ou de services destinés à un échange économique qui dépasse la seule sphère domestique.

nous écartions de tout parti pris, mais les thèses qu'il défend s'appuient, même imparfaitement, sur des procédures d'objectivation de la réalité. Réalité complexe, protéiforme, dont toutes les dimensions ne peuvent être restituées ici. En cela, notre démarche témoigne d'un certain choix théorique et méthodologique. L'optique retenue se veut singulière, elle a pour intérêt, nous semble-t-il de pointer une des dimensions principales du développement de l'alternance, compte tenu de sa spécificité qui est de poser le travail en entreprise comme moment formateur.

Dans cette perspective, les lignes qui suivent constituent, on l'espère, autant d'éclairages et de suggestions en matière de réflexion pour les acteurs, nombreux, engagés, ou en voie de l'être, dans la formation professionnelle des jeunes. Elles traitent des questions suivantes.

Qu'en est-il des raisons qui incitent les entreprises à s'engager dans l'alternance ? Comment fonctionnent les périodes d'apprentissage en entreprise ? S'agit-il, comme on le dit couramment, de trouver une main-d'œuvre de haute qualification capable de s'adapter aux mutations techniques ? L'accès à des qualifications nouvelles est-il en jeu ? Ou, selon une autre thèse, cela sert-il les intérêts du capitalisme en fournissant une main-d'œuvre bon marché et corvéable. Que ce soit l'une ou l'autre affirmation, il faut des preuves ; et dans ce domaine, aligner des cas ne suffit pas. Classiquement, le praticien ou l'acteur de terrain aura plutôt tendance à citer des exemples d'entreprises ou de formations visant à démontrer le bien-fondé de sa réponse. Cette méthode a des limites si les exemples ne sont pas resitués dans l'ensemble des pratiques existantes : sont-elles alors minoritaires ou significatives d'un mouvement ?

Ce livre propose justement de dépasser les constats ponctuels pour arriver aux structures caractérisant les formes et l'évolution des formations en alternance dans les entreprises. Il essaye non seulement de cerner les pratiques d'alternance dans les entreprises, d'un point de vue interne (tâches des

jeunes, modalités de formation, finalités de l'accueil...), mais aussi de sortir l'analyse des seules situations de travail pour les replacer dans le cadre des mouvements généraux de l'emploi et de l'activité économique. Enfin, plus largement, il vise à connaître les facteurs sociaux qui conduisent les entreprises et leurs représentants à une telle participation.

Dans un premier temps (première partie), sont soumises à discussion les thèses avancées jusqu'à présent pour expliquer et analyser le phénomène. Cette perspective, plutôt théorique, constitue une invitation à nuancer les cadres habituels de pensée, en particulier le paradigme de l'adéquation formation-emploi (chap. I). Elle en montre les impasses et avance ce qui forme la problématique générale que nous avons adoptée (chap. II) : à savoir, une lecture de l'alternance en termes de processus de mobilisation professionnelle des jeunes.

Dans un deuxième temps (deuxième partie), les formations alternées sont envisagées comme un produit social dont la genèse et les conditions d'émergence permettent de repérer les acteurs et les principes qui président à leur apparition. Trop souvent en effet, les travaux considèrent ces formations comme déjà là et ne s'intéressent alors qu'à leur fonctionnement : de nombreux constats sont faits mais ils ne peuvent pas toujours être rapportés à ce qui leur donne sens. De plus, l'approche historique permet de nuancer le regard sur les relations entre le système scolaire et les entreprises, et elle dresse un certain nombre de pistes sur les tendances structurant l'alternance en entreprise (chap. III, IV et V).

Dans un troisième temps enfin (troisième partie), sont examinées les caractéristiques du fonctionnement de l'alternance. On se demandera d'abord quelles entreprises et quels emplois sont concernés, et quel est le devenir des jeunes à l'issue des formations (chap. VI) ? Cette étude nous paraît prioritaire, car elle permet de connaître les relations entre les formations alternées et les processus de gestion de l'emploi et de développement du chômage — et donc les facteurs d'implication des entreprises dépassant les seules situations de

TABLEAU 1. — *La progression du nombre de jeunes entrés dans les formations alternées*

Type de formation	1959-1960	1967-1968	1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Apprentissage	307 000	429 000	168 000	169 000	185 000	194 374	207 613	215 152	225 394
Contrats emploi-formation				4 500	18 250	35 617	51 702	64 601	64 357
Contrats d'adaptation									
Contrats de qualification									
Stages pratiques en entreprises						145 679	20 322	55 303	143 461
SIVP									
Stages 16-18 ans									
Stages 18-25 ans									
Classes préparatoires à l'apprentissage			82 526	84 989	86 232	86 954	86 261	82 163	81 568
Séquences éducatives en CAP et BEP (public seulement)								30 000	75 500
Sections d'éducation professionnelle		65 000							
Total	307 000	494 000	250 526	258 489	289 482	462 624	365 898	447 219	590 280
Type de formation	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	
Apprentissage	228 726	225 135	218 385	213 480	213 369	216 495	224 331	226 268	
Contrats emploi-formation	72 080	78 033	83 618	75 913	24 682				
Contrats d'adaptation				2 825	62 723	298 182	129 240	110 648	
Contrats de qualification				219	7 244	31 718	46 681	82 185	
Stages pratiques en entreprises	75 250								
SIVP									
Stages 16-18 ans			88 919	12 277	98 279	277 768	343 943	177 980	
Stages 18-25 ans		70 132	35 000	94 801	77 464	36 317	nd.	nd.	
Classes préparatoires à l'apprentissage				35 976	58 400	34 164	nd.	nd.	
Séquences éducatives en CAP et BEP (public seulement)	78 765	74 270	56 106	63 273	49 883	48 484	46 245	nd.	
Sections d'éducation professionnelle	110 000	135 000	160 000	nd.	nd.	215 318	nd.	233 000	
Total	564 821	582 570	642 028	678 764	782 044	1 158 446	1 020 000	830 081	

Sources : Statistiques du travail du ministère du Travail ; notes d'information du service statistique du ministère de l'Éducation nationale.

travail et d'apprentissage. Dès lors, elle nous fournit un cadre d'interprétation plus complet des pratiques mises en œuvre dans les entreprises. Que font les jeunes, qu'apprennent-ils, quels sont les savoirs et les savoir-faire en jeu (chap. VII) ? Comment s'organisent et se définissent les contenus de leur activité — critères d'affectation des tâches, objectifs, tutorat... (chap. VIII) ?

### *Les formations en alternance : quelles problématiques ?*

De façon plus spécifique, nous nous penchons, dans ce livre, sur les pratiques de formation en alternance. Cette dernière est une forme particulière de la formation, qui se caractérise par la mise en œuvre de deux modalités de qualification qui s'articulent plus ou moins étroitement, à travers une relation étroite au travail. Elle est donc fondamentalement sociale, car elle implique une articulation entre deux espaces sociaux, à savoir de la formation et des espaces sociaux de l'entreprise. Dès lors, les approches de l'alternance et de son contenu ne peuvent être dissociées de la problématique de l'apprentissage et des pratiques sociales de formation. En fait, les approches de l'alternance et de son contenu ne peuvent être dissociées de la problématique de l'apprentissage et des pratiques sociales de formation. En fait, les approches de l'alternance et de son contenu ne peuvent être dissociées de la problématique de l'apprentissage et des pratiques sociales de formation.

Cette problématique est importante, car elle implique de réfléchir l'alternance en tant que pratique sociale de formation, et non comme une simple modalité de qualification. Elle implique de réfléchir l'alternance en tant que pratique sociale de formation, et non comme une simple modalité de qualification. Elle implique de réfléchir l'alternance en tant que pratique sociale de formation, et non comme une simple modalité de qualification.



Table 1. -- Comparison of the 1980 and 1981 seasons in terms of precipitation and temperature.

Month	1980 Precipitation (mm)	1981 Precipitation (mm)	1980 Temperature (°C)	1981 Temperature (°C)	1980 Precipitation (mm)	1981 Precipitation (mm)	1980 Temperature (°C)	1981 Temperature (°C)
Jan	142	287	1.8	1.9	121	121	1.8	1.9
Feb	24	11	2.8	2.9	24	24	2.8	2.9
Mar	37	37	4.8	4.8	37	37	4.8	4.8
Apr	10	10	6.8	6.8	10	10	6.8	6.8
May	10	10	8.8	8.8	10	10	8.8	8.8
Jun	10	10	10.8	10.8	10	10	10.8	10.8
Jul	10	10	12.8	12.8	10	10	12.8	12.8
Aug	10	10	14.8	14.8	10	10	14.8	14.8
Sep	10	10	16.8	16.8	10	10	16.8	16.8
Oct	10	10	18.8	18.8	10	10	18.8	18.8
Nov	10	10	16.8	16.8	10	10	16.8	16.8
Dec	10	10	14.8	14.8	10	10	14.8	14.8
Annual	220	300	10.0	10.0	220	300	10.0	10.0

Source: National Weather Service, National Centers for Environmental Prediction, National Climate Data Center, Asheville, NC.

## PREMIÈRE PARTIE

### *Les formations en alternance : quelles problématiques ?*

De façon très dominante jusqu'à présent, l'alternance est envisagée comme le résultat d'une contradiction école-production. Sur le fond, cette thèse postule que les entreprises ont des besoins en qualification que l'école ne peut plus satisfaire. L'alternance est analysée comme un moyen de relier l'école et l'entreprise, la formation et la production, la théorie et la pratique. Elle est donc essentiellement perçue comme un remède pédagogique. Plus précisément encore, elle est rapportée aux rapports école-entreprise vus sous l'angle des relations entre des capacités transmises au cours de la formation et des capacités requises dans l'exercice du travail. Dès lors, les approches de l'alternance se centrent sur les questions d'articulation entre respectivement des formes d'apprentissage et des logiques considérées comme distinctes, voire « antagonistes » (celle de l'école et celle de l'entreprise).

Cette perspective, très largement admise, éclaire-t-elle réellement l'émergence et la mise en œuvre de ces procès singuliers de formation (déterminants, fonctions sociales et formes) ? Telles sont les questions traitées par le premier chapitre. Interroger ces conceptions pourtant bien établies nous semble incontournable pour deux raisons. D'abord, les multiples écrits et débats consacrés à l'alternance sont inti-

mement marqués par ces idées sans qu'il existe à ce jour un examen approfondi de leurs portées et de leurs limites<sup>1</sup> ; or lorsqu'on les soumet à un « déshabillage » conceptuel, de nombreux problèmes apparaissent vite. Ensuite, d'autres référents théoriques existent. Ces derniers proposent des pistes différentes et même opposées en certains points. Ainsi en est-il des significations sociales prises par les formations alternées sous l'angle des logiques de la production.

En adoptant cette autre optique, l'alternance n'est plus *a priori* posée comme une articulation de deux phases de formation, elle est analysée dans le cadre des politiques de l'emploi et des pratiques sélectives de gestion de la main-d'œuvre<sup>2</sup>. Le second chapitre consistera à en montrer les fondements et les perspectives. En vue d'enrichir les modes d'appréhension de l'alternance sur cette base, nous précisons alors l'intérêt que présente une étude en terme de mobilisation professionnelle.

1. Mises à part quelques esquisses chez P. Méhaut, H. Lhotel, Les contradictions de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans, *Formation-Emploi*, n° 7, juillet-septembre 1984 et B. Charlot, L'alternance : pourquoi, pour qui ?, *Société française*, n° 16, septembre 1985.

2. J. Rose, *En quête d'emploi - formation, chômage, emploi*, Paris, Economica, 1984.

## CHAPITRE PREMIER

### L'approche en terme d'adéquation formation-emploi

La plupart des travaux évoquent l'existence d'une contradiction entre l'école et la production comme source des changements dans les manières de faire la formation des jeunes et la nécessité de l'alternance. L'explication qu'ils proposent consiste à avancer que l'école est de moins en moins adaptée aux exigences de la production en termes de compétences techniques : c'est la thèse du retard croissant de l'école par rapport à l'évolution des emplois. L'école répondrait de moins en moins bien aux besoins présents et futurs des entreprises, compte tenu de la lenteur des changements opérés dans le système scolaire et inversement de la rapidité des mutations et de la complexification des techniques dans le système productif. Corrélativement, cette contradiction irait en s'amplifiant en raison de la coupure existante entre ces deux « mondes » considérés comme séparés dans le système français de formation. Chacun d'eux fonctionnerait même selon une logique distincte et opposée. De nombreux phénomènes sont invoqués dans cette direction : la croissance et l'intensité du chômage des jeunes, l'existence d'un grand nombre de spécialités de formation (particulièrement en sections de CAP) considérées comme obsolètes car ayant peu d'applications directes dans la pro-

Relations école-entreprise, rapports entre la formation et l'emploi... autant de thèmes en débat aujourd'hui, aussi bien dans le champ scientifique que dans le champ des pratiques sociales.

L'alternance école-production y occupe une place majeure : apprentissage, séquences éducatives des élèves de CAP-BEP, formules d'insertion professionnelle des jeunes sortis du système scolaire, etc., en sont les manifestations.

Cet ouvrage tente de montrer dans quelles conditions et de quelles manières elle s'est jusqu'à présent développée. Il s'attache plus spécialement aux enjeux, considérés comme révélateurs, du fonctionnement de l'alternance dans les entreprises sous trois aspects :

- une dimension théorique où sont exposées et critiquées les approches, les conceptualisations et les explications du phénomène ;
- une dimension socio-historique visant à montrer comment (notamment quels sont les acteurs, les arguments...) et pourquoi émergent les différentes formations en alternance apparues depuis 1959 — date de leur résurgence ;
- une dimension analytique et descriptive des pratiques de formation dans les entreprises et de leurs rapports avec les stratégies des entreprises en matière d'emploi et de formation des jeunes.

Au fil de l'examen, la thèse classique est battue en brèche. L'approche de l'alternance en termes de contradiction école-production (sur le plan des connaissances et des savoir-faire) pose problème. Une autre thèse est avancée, resituant l'alternance dans le cadre de la transformation des processus de mobilisation professionnelle des jeunes (réseaux de main-d'œuvre, tris, mise au travail, socialisation professionnelle).

Antonio Monaco, 33 ans, est maître de conférences en sociologie à l'IUFM de Lorraine. Il poursuit des recherches au sein du Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE-CNRS) de l'Université de Nancy II.



Participant d'une démarche de transmission de fictions ou de savoirs rendus difficiles d'accès par le temps, cette édition numérique redonne vie à une œuvre existant jusqu'alors uniquement sur un support imprimé, conformément à la loi n° 2012-287 du 1<sup>er</sup> mars 2012 relative à l'exploitation des Livres Indisponibles du XX<sup>e</sup> siècle.

Cette édition numérique a été réalisée à partir d'un support physique parfois ancien conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal. Elle peut donc reproduire, au-delà du texte lui-même, des éléments propres à l'exemplaire qui a servi à la numérisation.

Cette édition numérique a été fabriquée par la société FeniXX au format PDF.

Couverture :

Conception graphique — Coraline Mas-Prévoist  
Programme de génération — Louis Eveillard  
Typographie — Linux Libertine, Licence OFL

\*

La société FeniXX diffuse cette édition numérique en accord avec l'éditeur du livre original, qui dispose d'une licence exclusive confiée par la Sofia — Société Française des Intérêts des Auteurs de l'Écrit — dans le cadre de la loi n° 2012-287 du 1<sup>er</sup> mars 2012.