

COLLECTION des RAPPORTS

NOVEMBRE 1989 ■ N° 69

CREDOC
"Bibliothèque"

142, rue du Chevaleret
75013 PARIS
Tél. : (1) 40 77 85 06

ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION POUR UN SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE L'APPRENTISSAGE EN BRETAGNE

Emmanuelle MORENO et Bernard SIMONIN

Crédoc - Collection des rapports.
N° 69. Novembre 1989.

CREDOC•Bibliothèque



CREDOC

4 JAN. 1990

E. MORENO
B. SIMONIN

CREDOC
"Bibliothèque"
142, rue du Chevaleret
75013 PARIS
Tél. : (1) 40 77 85 06

ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION POUR LE SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE L'APPRENTISSAGE EN BRETAGNE

NOTE DE SYNTHÈSE

UNE VOIE DE FORMATION ÉTROITEMENT LIÉE À L'ARTISANAT

L'apprentissage n'a pas connu d'évolutions quantitatives très marquantes depuis dix ans. Comme en 1979, l'effectif total des apprentis est un peu supérieur à 10.000 et une forte majorité d'entre eux est accueillie dans des entreprises de moins de dix salariés. La plupart des apprentis préparent un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) dans un nombre réduit de secteurs d'activité. On note pourtant un développement assez sensible des préparations aux métiers du tertiaire -Hôtellerie Restauration, Soins personnels et Santé, Commerce- alors que les spécialités du secondaire ont souvent vu leurs effectifs diminuer (métiers du bâtiment, électricité) ou stagner (métiers de l'automobile).

La situation de l'apprentissage en Bretagne est comparable à celle de beaucoup d'autres régions. On retrouve ailleurs le même mouvement vers le tertiaire et la proportion des jeunes Bretons qui entrent en apprentissage (11 % d'une classe d'âge) est proche de la moyenne française (12 %).

UN SYSTÈME ASSEZ EFFICACE QUI PEUT ÉVOLUER RAPIDEMENT AUJOURD'HUI GRÂCE À LA LOI DE 1987.

Dans ses formations traditionnelles, l'apprentissage fait preuve d'une efficacité satisfaisante. Il assure à une majorité de sortants une insertion professionnelle assez rapide à l'issue de la période d'apprentissage, ce qui représente un incontestable succès quand on connaît les difficultés qu'éprouvent l'ensemble des jeunes n'ayant pas au moins le

baccalauréat pour trouver un emploi. Les taux de réussite au CAP ne sont pas très bons (un peu plus de 40 % en moyenne) mais il ne faut pas oublier que beaucoup d'apprentis n'auraient pas pu continuer dans le système scolaire faute d'un niveau suffisant dans les matières d'enseignement général.

Toutefois, l'apprentissage ne peut plus se contenter de préparer seulement au CAP. Les représentants professionnels sont unanimes : ils attendent une ouverture de l'apprentissage vers les diplômes professionnels de plus haut niveau. Et la loi de 1987, dont les effets commencent à se faire sentir, permet à l'apprentissage de s'intégrer dans le mouvement général d'élévation des qualifications en préparant à tous les diplômes de l'enseignement technologique.

DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES QUI RISQUENT D'ENTRAÎNER UNE BAISSÉ DES RECRUTEMENTS.

La mutation de l'apprentissage doit se faire rapidement car les évolutions démographiques s'annoncent défavorables en Bretagne. Le nombre des jeunes de 16 à 18 ans va beaucoup diminuer dans les années qui viennent. Or, l'Education Nationale a adopté des objectifs ambitieux d'augmentation des taux de scolarisation¹, conformément aux perspectives nationales. Ses hypothèses d'évolution impliquent une réduction de moitié des sorties du système scolaire avant le CAP (niveaux VI et Vbis) : environ 5.000 en 1995/96 contre 10.000 actuellement. Et, parmi ces sortants, plusieurs milliers s'orienteraient vers l'enseignement agricole.

Ces hypothèses, si elles se vérifiaient, entraîneraient une diminution très sensible des entrées dans les filières traditionnelles de l'apprentissage (5.000 entrées annuelles environ actuellement pour préparer un CAP). Mais elles ne sont pas inéluctables. L'apprentissage peut parfaitement éviter une érosion de ses effectifs s'il développe des filières nouvelles (l'apprentissage industriel par exemple) et s'il augmente son pouvoir d'attraction auprès des jeunes, de sorte qu'ils soient de plus en plus nombreux à choisir l'apprentissage alors qu'ils pourraient continuer dans le système scolaire.

Ces évolutions sont d'autant plus nécessaires que le nouveau rôle qui lui a été attribué par la loi de 1987 dans la formation des plus de vingt ans paraît actuellement sérieusement concurrencé par le succès des nouvelles formations en alternance (notamment

¹ Cf. pour les objectifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement scolaire agricole le schéma des formations adopté en mai 1989.

les contrats de qualification). Ces formations présentent des contraintes plus légères que l'apprentissage et un attrait financier évident pour l'ensemble des partenaires concernés.

UN RÉÉQUILIBRAGE MESURÉ ENTRE SPÉCIALITÉS, OU UNE BAISSE DES EFFECTIFS EN CAP POURRAIT ÊTRE COMPENSÉE PAR L'OUVERTURE PROGRESSIVE DE SECTIONS DE NIVEAU IV.

L'examen des relations emploi-formation dans chacun des métiers préparés par apprentissage ne conduit pas à préconiser un bouleversement des équilibres entre spécialités. Au vu de la situation de l'emploi, les centres de formation d'apprentis des métiers du bâtiment pourraient augmenter leurs effectifs, en forte diminution depuis 1981, mais on sait qu'ils ont du mal à accroître leurs recrutements. L'insertion professionnelle est également très satisfaisante dans les métiers de la santé. A l'inverse, les analyses statistiques et les avis des responsables professionnels incitent à recommander une sensible diminution des flux de formés dans le secteur de la coiffure.

Pour le reste, les jugements se doivent d'être nuancés. En moyenne, les évolutions du chômage chez les jeunes ne sont pas très favorables et le nombre des demandeurs d'emploi de plus de 25 ans reste élevé, d'où l'idée qu'il faut diminuer un peu les préparations au CAP. Mais il n'est pas indispensable pour autant de multiplier les fermetures car la situation n'est pas catastrophique.

Parallèlement, les ouvertures de sections de niveau IV -baccalauréat professionnel, brevet de maîtrise, brevet professionnel- doivent toucher tous les groupes de métiers, mais il faut éviter leur développement anarchique. On mesure mal en effet la capacité de l'économie bretonne à intégrer ce nouveau type d'apprentis si leur nombre est en augmentation rapide. Et, surtout, l'apprentissage doit faire la preuve qu'il est capable de préparer à ces diplômes avec des taux de réussite suffisants aux examens. Ce qui renvoie à un enjeu central pour l'avenir de l'apprentissage : celui de la qualité des formations.

LA NÉCESSITÉ D'UNE RÉNOVATION DE L'APPRENTISSAGE ET D'UN RENFORCEMENT DU PARTENARIAT.

L'efficacité de l'apprentissage dans ses filières traditionnelles est globalement satisfaisante, on l'a vu. Mais son avenir n'est pleinement assuré que s'il sait attirer des jeunes d'un bon niveau scolaire qui ont toutes les chances d'être plus exigeants vis-à-vis des

formations qu'on leur proposera. La réussite d'un tel pari n'est pas assurée. Elle suppose une transformation assez profonde des mentalités et des méthodes pédagogiques.

L'apprentissage repose sur la formation en alternance, or la pédagogie de l'alternance n'est pas toujours parfaitement maîtrisée aujourd'hui. Du côté des entreprises, le recours à l'apprentissage est encore trop souvent guidé par des contraintes économiques au détriment de l'aspect pédagogique. Les Centres de Formation d'Apprentis ont, par exemple, beaucoup de difficultés à rassembler les maîtres d'apprentissage pour des sessions de formation, même très courtes. Et les chefs d'entreprise, lorsqu'ils se déclarent favorables au développement des formations de niveau IV, mesurent mal ce qu'implique cette évolution : augmentation du temps de formation en centre de formation d'apprentis, liaison beaucoup plus étroite et plus formalisée entre les apprentissages en entreprise et les cours dispensés au centre. Quant aux centres de formation d'apprentis, ils devront maîtriser les pédagogies différenciées adaptées à un public toujours plus hétérogène, assurer des enseignements d'un plus haut niveau théorique pour les préparations aux nouveaux diplômes et favoriser les contacts entre l'ensemble du corps enseignant et les entreprises.

Ces évolutions supposent des moyens financiers, mais elles passent aussi obligatoirement par un renforcement du partenariat. La diversité des acteurs de l'apprentissage peut entraîner une dispersion des pôles de décision nuisible à la mise en oeuvre de la rénovation. La reconnaissance mutuelle des partenaires et le développement des structures de concertation sont tout à fait indispensables pour mobiliser les énergies, impulser les progrès pédagogiques et faire connaître aux jeunes les possibilités nouvelles que leur offre l'apprentissage.

4 JAN. 1990



ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION POUR UN SCHÉMA
PRÉVISIONNEL DE L'APPRENTISSAGE
EN BRETAGNE

Emmanuelle MORENO et Bernard SIMONIN

Cette étude a été réalisée
à la demande du
Conseil Régional de Bretagne

Nous tenons à remercier les représentants des syndicats professionnels, les responsables des organismes gestionnaires, les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis, les représentants du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage et de la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt pour l'accueil attentif qu'ils nous ont réservé. Nous espérons avoir traduit fidèlement les réalités qu'ils nous ont exprimées.

Nous remercions également l'ensemble des services du Conseil Régional pour l'aide qu'ils nous ont constamment accordée pendant tout le temps de l'étude.

Nous remercions enfin tous les services statistiques que nous avons sollicités pour obtenir les données indispensables à l'élaboration du rapport.

	Page
INTRODUCTION	5
Chapitre I -	
EVOLUTION ET PERSPECTIVES QUANTITATIVES DE L'APPRENTISSAGE.	7
I. L'APPRENTISSAGE AUJOURD'HUI EN FRANCE.	9
1. Une place spécifique dans le système de formation.	9
2. Une formation liée aux entreprises artisanales et à des secteurs d'activité traditionnels.	10
3. Evolution quantitative et qualitative de l'apprentissage.	10
4. Une élévation générale des qualifications qui exige une évolution de l'apprentissage.	12
5. L'efficacité de l'apprentissage.	13
II. LA SPECIFICITE DE L'EVOLUTION BRETONNE	14
1. Une évolution quantitative assez défavorable.	14
2. Une légère sous-représentation de l'apprentissage en Bretagne depuis la fin des années soixante-dix.	16
3. Les structures économiques bretonnes pourtant favorables à l'apprentissage.	17
4. Une scolarisation importante laissant moins de place à l'échec scolaire.	17
5. Une meilleure scolarisation contraint les Centres de Formation d'Apprentis à recevoir un public plus défavorisé qu'ailleurs.	18
6. Des problèmes de recrutement déjà sensibles.	20
III. DES HYPOTHESES D'ÉVOLUTION ALARMANTES	22
1. L'accélération de la prolongation des études dans le système scolaire.	22
2. Le risque d'un apprentissage à deux vitesses.	24
3. Apprentissage et contrats de qualification.	24
4. La nécessité d'une rénovation rapide.	26
Chapitre II	
SITUATION EMPLOI-FORMATION ET PERSPECTIVES POUR CHAQUE GROUPE DE SPECIALITES.	27
INTRODUCTION.	29
PRÉSENTATION DES FICHES PAR DOMAINE.	30
DOMAINE DES FORMATIONS DU BATIMENT.	32
DOMAINE DES FORMATIONS DE L'AUTOMOBILE.	38
DOMAINE DES FORMATIONS DE L'HOTELLERIE- RESTAURATION.	43
DOMAINE DES FORMATIONS DE LA BOULANGERIE- PATISSERIE.	48
DOMAINE DES FORMATIONS DE LA COIFFURE.	53
DOMAINE DES FORMATIONS COMMERCIALES.	57
DOMAINE DES FORMATIONS DU TRAVAIL DES VIANDES.	62
DOMAINE DES FORMATIONS DE LA SANTÉ	67

	LES AUTRES DOMAINES DE FORMATION.	7 1
	DOMAINE DES FORMATIONS AGRICOLES.	7 5
	CONCLUSION	8 0
ANNEXE AU CHAPITRE II - LES SOURCES UTILISÉES POUR LES ANALYSES PAR	DOMAINE DE FORMATION.	8 3
Chapitre III -	DES EVOLUTIONS QUALITATIVES INDISPENSABLES.	8 7
	I. LES OPINIONS DES PROFESSIONNELS.	8 9
	1. Des opinions très diversifiées.	89
	2. Une défense du rôle de formation et souvent du rôle social de l'apprentissage.	90
	3. Une dénonciation des abus.	91
	4. Un jugement largement positif sur les Centres de Formation d'Apprentis	92
	5. Une certaine nostalgie du passé.	93
	6. Une réflexion inégale sur la formation et l'emploi.	94
	7. Le développement du niveau IV.	96
	II. LES OPINIONS DES DIRECTEURS DE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS ET DES ORGANISMES GESTIONNAIRES.	9 8
	1. Les rapports complexes des Centres de Formation d'Apprentis avec leur environnement.	98
	2. Une pédagogie qui se cherche	99
	3. Un avenir encore mal défini.	103
	4. Les organismes gestionnaires : de la mise en place d'une stratégie de développement à la gestion au jour le jour.	107
	III. LE FONCTIONNEMENT DE L'APPRENTISSAGE.	1 1 0
	1. Un problème de communication : la nécessité du partenariat.	110
	2. Apprentissage "concerté" et apprentissage "individuel".	111
	3. L'apprentissage concerté en Bretagne.	113
	IV. POUR UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ DE L'APPRENTISSAGE.	1 1 6
	1. Un financement réaliste et clarifié.	116
	2. La mise en oeuvre d'une véritable pédagogie de l'alternance.	118
	3. L'évaluation de la qualité de la formation.	119
	4. La reconnaissance mutuelle des acteurs et l'amélioration de leurs liens.	120
CONCLUSION		1 2 3
ANNEXE		1 2 5

INTRODUCTION

L'apprentissage a été la première forme de transmission du savoir technique entre les hommes. Dès le XI^{ème} siècle, les corporations se sont organisées et hiérarchisées en apprentis, compagnons et maîtres d'apprentissage.

L'apprentissage est désormais reconnu par tous comme un dispositif pédagogique permettant l'acquisition de pratiques professionnelles, associant harmonieusement la connaissance théorique dans les Centres de Formation d'Apprentis et l'intégration des techniques professionnelles dans les entreprises, véritables lieux de formation.

Dès 1983, le Conseil Régional de Bretagne recevant la compétence exercée par l'Etat en matière d'apprentissage, en engageait la rénovation pour en faire une filière de formation à part entière. Il l'ouvrait à des métiers jusque là ignorés, tels que l'industrie ou le secteur tertiaire, avec le souci de conduire les apprentis vers des niveaux de qualifications supérieurs. La Région Bretagne a ainsi anticipé les dispositions de la loi du 23 juillet 1987 destinée à donner un nouvel essor à cette voie de formation.

Afin de poursuivre ce développement, le Conseil Régional a décidé d'élaborer en étroite collaboration avec l'ensemble des partenaires intervenant dans le domaine de l'apprentissage un schéma prévisionnel.

Ce document qui a été conçu dans un souci de cohérence entre les différentes filières de formations existantes, constitue un véritable outil de recherche d'efficacité et d'adéquation entre la formation et l'emploi.

S'il ne prétend pas à l'exhaustivité, ce schéma prévisionnel comprend en effet un certain nombre d'orientations de base permettant d'accompagner le marché de l'emploi sur lesquelles s'appuiera le développement de l'apprentissage en Bretagne jusqu'en 1993.

Chapitre I

**ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES QUANTITATIVES
DE L'APPRENTISSAGE**

I - L'APPRENTISSAGE AUJOURD'HUI EN FRANCE

1. UNE PLACE SPÉCIFIQUE DANS LE SYSTÈME DE FORMATION

L'apprentissage occupe une place spécifique au sein du système de formation professionnelle initiale. Les entreprises se sont longtemps désengagées de ce mode de formation, laissant une large prépondérance au système scolaire. Le système d'orientation par l'échec de l'Education Nationale fait rarement de l'apprentissage un premier choix. L'apprentissage assure, depuis vingt ans au moins, une fonction de récupération des exclus de l'école; sa place dans la hiérarchie des formations professionnelles s'explique par l'existence parallèle d'une formation à plein temps préparant aux mêmes diplômes avec des élèves généralement meilleurs.

Grâce à la loi de 1987, l'apprentissage s'intègre dans le mouvement général d'élévation des qualifications en préparant à tous les diplômes de l'enseignement technologique tout comme autrefois il avait su s'adapter grâce à la loi de 1971. Le discrédit qui pesait souvent sur l'apprentissage dans certains secteurs de l'opinion -risque d'exploitation économique des jeunes- s'était alors atténué grâce à la loi qui visait à préserver l'artisanat et le commerce et à faire de l'apprentissage une des voies de l'enseignement technologique. Passant de la sphère domestique à la sphère publique, il était alors devenu un mode de formation garanti, labellisé par l'Etat, aligné sur les formes scolaires. La loi de 1987 évite de nouveau la marginalisation de l'apprentissage en le transformant en une véritable filière de formation pouvant déboucher sur des qualifications élevées. Un autre de ses objectifs est de mobiliser les entreprises notamment les grandes, pour que se développe l'apprentissage industriel, que s'atténue sa connotation artisanale, que se construise une image plus moderne.

2. UNE FORMATION LIÉE AUX ENTREPRISES ARTISANALES ET À DES SECTEURS D'ACTIVITÉ TRADITIONNELS

L'apprentissage a été le mode privilégié de formation des futurs artisans. Sa fonction n'a jamais été simplement technique: l'apprenti possède la connaissance de l'entreprise et des relations sociales qui s'y nouent ainsi que l'expérience du travail concret: l'apprentissage apporte un savoir-faire et un savoir-être; il véhicule les valeurs du métier et le modèle de l'entreprise artisanale.

Bien que l'apprentissage soit de plus en plus ouvert aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, il apparaît encore comme un mode de formation lié à des secteurs d'activité traditionnels et aux entreprises artisanales d'où les grands bouleversements technologiques sont absents. Il représente encore la seule filière de formation pour certains métiers qui restent donc très dépendants de l'apprentissage pour leur avenir.

Au total, les trois quarts des apprentis sont dans des entreprises de moins de dix salariés et 12 % des entreprises artisanales forment chaque année au moins un apprenti.

Les secteurs d'activité traditionnellement couverts sont assez limités en nombre. Les secteurs de l'alimentation et du bâtiment regroupent chacun près du cinquième des apprentis, ceux de la mécanique, du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des soins personnels en occupent au moins un dixième chacun.

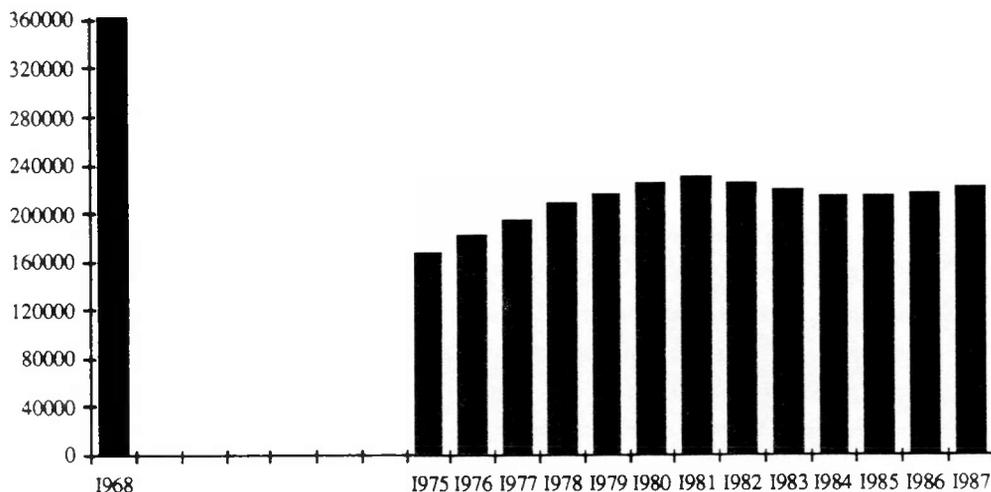
En raison des secteurs d'activité de l'apprentissage, les filles ne forment que le quart des apprentis. Elles sont principalement présentes dans le textile, le commerce, la pharmacie, la coiffure.

3. EVOLUTIONS QUANTITATIVES ET QUALITATIVES DE L'APPRENTISSAGE

La prolongation de la scolarité obligatoire à 16 ans, la réduction de la durée des contrats d'apprentissage de trois à deux ans et la désaffection envers la filière de l'apprentissage font chuter les effectifs de 1968 à 1975. En 1975, les effets de la loi de 1971 commencent à se faire sentir, les effectifs s'accroissent et cela jusqu'en 1981 pour

diminuer de nouveau. La reprise s'amorce en 1986 et se poursuit actuellement sans que les effectifs dépassent leur niveau du début des années 80.

EFFECTIFS D'APPRENTIS DE NIVEAU V EN FRANCE¹



Cette évolution quantitative s'accompagne d'une évolution qualitative: l'apprentissage se tourne vers le secteur tertiaire au détriment du secteur secondaire. L'augmentation globale de ses effectifs jusqu'en 1980 est essentiellement due aux formations du secteur tertiaire -hôtellerie-restauration, commerce, soins personnels- et du secteur de l'alimentation. Après 1981, leur croissance se ralentit alors que les autres secteurs importants régressent, en particulier le Bâtiment et les Travaux Publics, mais également la mécanique. Cette évolution s'accompagne d'une féminisation croissante de l'apprentissage (24% en 1981, 28 % en 1987).

¹ Toutes années confondues, sans les Territoires d'Outre-Mer et hors agriculture ; l'apprentissage agricole concerne environ 9 500 jeunes en 1987/88.

4. UNE ÉLEVATION GÉNÉRALE DES QUALIFICATIONS QUI EXIGE UNE ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage concerne actuellement des groupes de formation où le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) reste un diplôme largement reconnu. Il est le seul diplôme délivré en boulangerie-pâtisserie, abattage-travail des viandes, si l'on excepte les diplômes professionnels -Brevet Professionnel (BP) et Brevet de Maîtrise (BM)- et regroupe une majorité de diplômés en soins personnels. Pour les autres spécialités, le Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP) renforce sa position mais le niveau IV est soit inexistant (construction en bâtiment) soit peu développé (peinture en bâtiment, couverture plomberie chauffage, bois, et même mécanique, cuisine et hôtellerie).

Toutefois il ne semble pas possible qu'à l'avenir ces spécialités ne soient pas touchées par l'évolution des qualifications que l'on constate ailleurs et qui tend à marginaliser le CAP en tant que filière de formation. L'Education Nationale abandonnant progressivement les préparations au CAP au profit du BEP et du niveau IV de formation, l'apprentissage se doit également d'évoluer sous peine de préparer à un diplôme dont la légitimité sera de plus en plus contestée.

ANNÉES TERMINALES DES FORMATIONS CONDUISANT AUX CAP SELON LE MODE DE FORMATION¹

Année	CFA	LP	TOTAL	% CFA
1981	109.310	127.235	236.545	46
1987	99.883	110.848	210.731	47
1988	101.180*	84.482	185.662*	54

* Estimation

¹ Résultats pour la France métropolitaine relatifs aux effectifs de deuxième année d'apprentissage et de troisième année de CAP en trois ans des lycées professionnels.

5. L'EFFICACITÉ DE L'APPRENTISSAGE

L'efficacité actuelle de l'apprentissage ne semble pas contestable. Il offre aux exclus de l'école une réelle deuxième chance d'obtenir une qualification grâce à un enseignement moins abstrait et à l'immersion dans le milieu du travail. Si les résultats aux CAP sont moins bons en Centre de Formation d'Apprentis qu'en lycée professionnel, on ne doit pas oublier que le niveau d'entrée est nettement inférieur. Les élèves diplômés en Centre de Formation d'Apprentis n'auraient sans doute jamais obtenu leur CAP autrement. Cependant ces réussites moyennes cachent des écarts importants d'autant plus que les Lycées Professionnels et les Centres de Formation d'Apprentis ne forment pas tout à fait dans les mêmes spécialités. L'apprentissage est plus efficace dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics et du commerce que dans ceux de la mécanique ou de l'électricité, c'est-à-dire là où le savoir-faire et le savoir-être l'emportent sur les savoirs abstraits.

L'apprentissage, bien qu'il ne soit plus une garantie contre le chômage, conserve un atout important: la pré-insertion dans l'entreprise. Même dans le cas où l'entreprise formatrice ne conserve pas son apprenti, elle lui a procuré une première expérience professionnelle avantageuse dans la recherche d'un emploi et peut contribuer à son placement. L'insertion des jeunes issus de Lycée Professionnel est moins bonne que celle des anciens apprentis. Les premiers connaissent des taux de chômage un an après leur examen supérieurs à 40 %¹, les seconds des taux de chômage aux environs de 30 %².

¹ 54 % pour les jeunes en année terminale de formation en 1984/85, 48 % en 1985/86, 44 % en 1986/87.

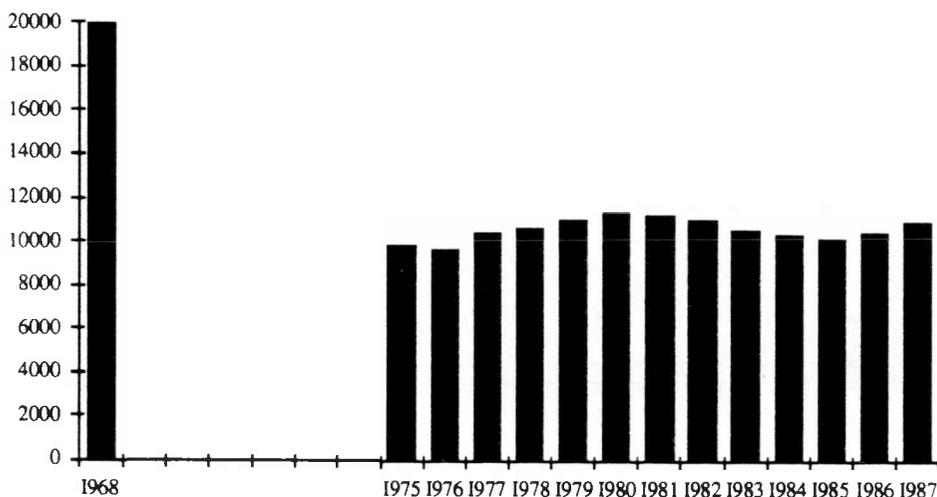
² Les secteurs d'activité mériteraient d'être distingués par des statistiques plus précises ; en effet, nous disposons au niveau national de statistiques sur les Lycées Professionnels par groupe de formation et d'aucune concernant les CFA ; au niveau régional nous ne disposons que de statistiques pour certains métiers dans les CFA mais d'aucun renseignement sur les Lycées Professionnels.

II - LA SPÉCIFICITÉ DE L'ÉVOLUTION BRETONNE

1. UNE ÉVOLUTION QUANTITATIVE ASSEZ DÉFAVORABLE

Depuis vingt ans, l'évolution quantitative de l'apprentissage a été plus défavorable en Bretagne qu'en moyenne nationale. La reprise des effectifs à la fin des années 70 a été moins forte et la chute du début des années 80 plus sensible; la reprise de ces dernières années est néanmoins assez vive.

EFFECTIFS D'APPRENTIS DE NIVEAU V EN BRETAGNE ¹



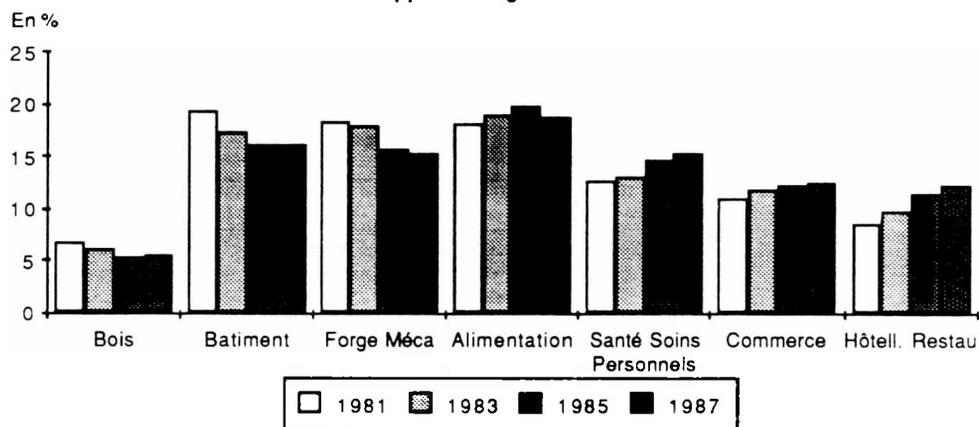
L'évolution vers le tertiaire est plus marquée en Bretagne : la croissance du commerce et la chute du Bâtiment et des Travaux Publics sont accentuées².

¹ Toutes années confondues et hors agriculture ; l'apprentissage agricole concerne environ 400 jeunes en 1987/88, soit 4 % seulement des effectifs français.

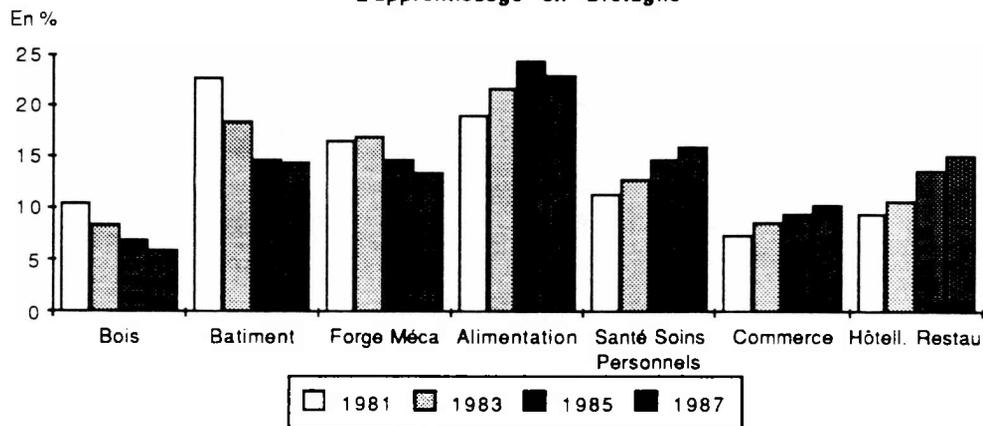
² Cf. en annexe tableau 1 : Effectifs d'apprentis selon le groupe de formation en Bretagne, 1981-1988.

**EVOLUTION DES PRINCIPALES FAMILLES DE MÉTIERS
DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE ET EN BRETAGNE 1981-1987**

L'apprentissage en France



L'apprentissage en Bretagne



La part de l'apprentissage dans la préparation aux CAP est un peu plus importante qu'en France.

**ANNÉES TERMINALES DES FORMATIONS CONDUISANT AUX CAP
SELON LE MODE DE FORMATION EN BRETAGNE¹**

Année	CFA	LP	TOTAL	% CFA
1981	5.630	5.847	11.457	49
1987	5.320	4.754	10.074	53
1988	5.351	4.003	9.354	57

Dans le contexte général d'évolution des qualifications, l'apprentissage en Bretagne ne présente pas de retard quant au développement du niveau IV (1 % du total) et des mentions complémentaires (4 % du total).

**2. UNE LÉGÈRE SOUS-REPRÉSENTATION DE L'APPRENTISSAGE EN
BRETAGNE DEPUIS LA FIN DES ANNÉES SOIXANTE-DIX.**

Par rapport à sa place générale en France, l'apprentissage est légèrement sous-représenté en Bretagne. Alors que 11 % d'une classe d'âge de jeunes Bretons entrent en apprentissage, les jeunes Français sont 12 % à le faire. Cette situation est assez nouvelle puisqu'en 1975, les jeunes Bretons étaient plus nombreux qu'en moyenne à entrer en apprentissage.

¹ Résultats relatifs aux effectifs de deuxième année d'apprentissage et de troisième année de CAP en trois ans de LP.

3. LES STRUCTURES ÉCONOMIQUES BRETONNES POURTANT FAVORABLES À L'APPRENTISSAGE

Le secteur artisanal occupe une place importante dans l'économie bretonne.

Les artisans et les commerçants sont en moyenne plus nombreux en Bretagne qu'en France. (En 1982, la région regroupe 4,8% de la population active française, mais 5,9% des artisans et 5,3% des commerçants).

Les entreprises de moins de dix salariés emploient en Bretagne 28 % des salariés contre 24 % pour l'ensemble de la France. Parmi elles, les entreprises de un à quatre salariés sont légèrement sur-représentées.

Les activités économiques bretonnes font une large place aux secteurs de l'agriculture, des Industries Agro-Alimentaires (IAA), du Bâtiment et des Travaux Publics et du commerce, secteurs traditionnels de l'apprentissage. Dans le secteur artisanal, la part des entreprises du bâtiment et de l'alimentation est plus importante que dans les autres régions¹.

Tout, dans le paysage économique breton, aurait donc pu favoriser la filière d'apprentissage au sein des autres filières de formation et aujourd'hui, la situation de l'emploi dans les secteurs ayant recours à l'apprentissage confirme que les apprentis ont, en moyenne, d'assez bonnes chances de trouver du travail².

4. UNE SCOLARISATION IMPORTANTE LAISSANT MOINS DE PLACE À L'ÉCHEC SCOLAIRE

Mais le remarquable effort fait par la Bretagne en matière de scolarisation (enseignement public, privé et agricole) ne favorise guère le développement quantitatif de l'apprentissage. La proportion de jeunes sortant du système scolaire sans avoir achevé une formation de niveau V est en effet inférieure à celle de presque toutes les régions françaises, ce qui réduit d'autant le public potentiel de l'apprentissage traditionnel. Au sein de l'Education Nationale, les sorties de niveau VI et V bis et de Section d'Education Spécialisée ne touchent que 23 % d'une tranche d'âge contre 26 % en France et l'appareil scolaire agricole

¹ L'artisanat en Bretagne, Octant 17 mai 1988.

² Cf. chapitre II pour les taux d'insertion par métier.

recupère en Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA) ou en Brevet d'Enseignement Professionnel Agricole (BEPA) une proportion beaucoup plus importante qu'ailleurs de ces sortants (environ 3 000 élèves, soit plus du tiers des sortants de ce niveau). La Bretagne scolarise à la fois plus de jeunes au niveau IV et en BEP tout en conservant une filière scolaire pour les CAP qui diminue actuellement moins rapidement que dans la plupart des régions.

ANNÉES TERMINALES DES FORMATIONS EN LYCÉES EN FRANCE ET EN BRETAGNE

(hors enseignement agricole)

En pourcentages du total

		NIVEAU V						NIVEAU IV			
		TOTAL	CAP3ans	CAP2ans	CAP1an	BEP	MC*	B.Pro	BT	BTn	B.gal*
1981	B	34.663	16,9	2,0	-	25,4	-	-	1,1	19,0	35,6
	F	656.482	19,4	2,2	-	22,7	-	-	1,2	17,1	37,3
1983	B	37.537	15,9	2,0	-	24,8	-	-	1,2	20,7	35,3
	F	707.271	19,1	2,1	-	23,0	-	-	1,4	18,3	36,1
1985	B	38.278	14,7	2,8	-	26,3	1,3	-	1,5	20,0	33,6
	F	712.271	18,6	2,1	-	24,5	0,7	-	1,4	18,1	34,5
1988	B	42.833	9,3	2,0	1,0	23,9	1,1	2,1	1,3	20,9	38,4
	F	772.247	10,9	1,8	0,5	25,3	0,8	2,3	1,4	19,4	37,5

* Mention Complémentaire, Baccalauréat Général.

5. LA MEILLEURE SCOLARISATION CONTRAINT LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS À RECEVOIR UN PUBLIC PLUS DÉFAVORISÉ QU'AILLEURS.

Des jeunes autrefois exclus des Lycées Professionnels y sont aujourd'hui admis. En quatrième technologique, la proportion de jeunes en provenance des classes traditionnellement considérées comme des filières de relégation, Classe Pré-Professionnelle de Niveau, Classe Préparatoire à l'Apprentissage, est de 25% en France en 1987, mais de 29 % en Bretagne¹. Il est donc "dans l'ordre des choses", vue la hiérarchie des formations, que le recrutement des Centres de Formation d'Apprentis pour les formations de niveau V se modifie dans le même sens.

¹ Cf. en annexe tableau 2 : Origine scolaire des élèves de LP en Bretagne et en France (première année de CAP en trois ans).

Dans les Centres de Formation d'Apprentis non-agricoles :

- le recrutement en provenance des Classes Pré-Professionnelles de Niveau stagne; les Classes Préparatoires à l'Apprentissage fournissent une moindre proportion d'élèves, compte-tenu de la chute des effectifs de ces classes dans le système scolaire et les Centres de Formation d'Apprentis; en revanche, la proportion d'élèves en provenance de Section d'Education Spécialisée augmente rapidement : elle est deux fois plus importante en Bretagne (10 % contre 5 % en France).

- le recrutement d'élèves ayant abandonné leur premier cycle (en provenance de 5ème et 4ème) s'accroît nettement de 9 % à 14 % en France et de 6 % à 9 % en Bretagne.

- le recrutement d'élèves ayant effectué au moins une troisième diminue légèrement: de 29% à 26% en France, de 30% à 25% en Bretagne.

- le recrutement en provenance de Lycée Professionnel s'accroît (il s'agit de non-diplômés).

**ORIGINE SCOLAIRE DES APPRENTIS PREMIERE ANNÉE (NIVEAU V)
DANS LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS NON-AGRICOLES
(En pourcentages du total)**

	5ème	4ème	3ème	CPPN	CPA	LP	Seconde Première Termin.	Apprent.	Ens. Spécial	Autres	Effectifs = 100 %
BRETAGNE											
1981	1	5	26	5	43	8	4	1	?	7	5.389
1983	2	4	22	6	44	9	?	-	?	13	4.929
1985	2	7	22	6	41	8	3	-	8	3	4.703
1988	3	7	22	4	34	12	3	3	10	2	4.982
FRANCE											
1981	2	7	25	7	39	9	4	1	?	6	113.284
1983	3	7	22	8	40	9	?	1	?	10	104.640
1985	4	8	22	6	39	9	3	1	4	3	100.006
1987	5	9	23	6	36	9	3	1	5	3	107.776

Dans les Centres de Formation d'Apprentis agricoles, le recrutement ne se fait pas à un meilleur niveau en CAPA. Plus du quart des jeunes vient des filières de relégation de l'Education Nationale (Section d'Education Spécialisée, Classe Pré-Professionnelle de Niveau, Classe Préparatoire à l'Apprentissage) et près d'un tiers fréquentait un établissement d'enseignement agricole. En BEPA première année, la moitié des jeunes vient de CAPA par apprentissage et, au total, près de huit sur dix viennent de l'enseignement agricole.

**ORIGINE SCOLAIRE DES APPRENTIS PREMIERE ANNÉE (NIVEAU V)
DANS LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS AGRICOLES EN 1988/89
(En nombres)**

	SES	CPA	CPPN	5èEN	4èPr	4èEN	3èEN	4èPrAc	3èPrAg	Autres	Inco	Effect.
CAPA	26	13	6	4	2	5	9	26	24	27	16	158

6. DES PROBLEMES DE RECRUTEMENT DÉJÀ SENSIBLES

Les problèmes de recrutement sont déjà importants dans les métiers les moins valorisés par les jeunes. Les Centres de Formation d'Apprentis du bâtiment ne font pas le plein; les bouchers, les charcutiers, les boulangers se plaignent amèrement de ne pas trouver de candidats "valables" à l'apprentissage. Les mots d'ordre des syndicats professionnels nationaux sur le recrutement de jeunes d'un niveau scolaire acceptable sont transmis au niveau local mais les responsables départementaux sont les premiers à reconnaître qu'ils sont bien obligés de recruter celui qui se présente. Il en va différemment bien sûr pour d'autres métiers plus valorisés: employé de pharmacie, prothésiste dentaire, pour lesquels les candidats sont suffisamment nombreux pour que les professionnels respectent les consignes de sélection nationale concernant le niveau scolaire.

Ce risque de manque d'apprentis s'accompagne également du risque d'un manque de maîtres d'apprentissage désireux de participer à la formation de jeunes de bas niveau. La détérioration du niveau scolaire des apprentis et souvent leur manque de motivation découragent certains professionnels : tel restaurateur ne prend plus que des redoublants deuxième année, qu'il rémunère davantage parce qu'ils sont plus vieux mais qui posent moins de problèmes ; tel autre, conseiller d'enseignement technologique, ne veut plus en prendre car l'effort de formation est disproportionné par rapport au service rendu par le jeune. D'autres professionnels demandent à être rémunérés s'ils doivent former des "illettrés". Les professionnels ne considèrent pas que ce soit leur rôle de compenser les "manques" de l'Education Nationale.

La persistance de l'apprentissage laisse penser que sa rentabilité est encore satisfaisante et qu'il ne coûte pas à l'entreprise. Cependant ce problème de recrutement des bas niveaux scolaires ne doit pas être négligé d'autant qu'il se double d'un problème de comportement des jeunes dans les métiers de contact avec la clientèle.

III - DES HYPOTHESES D'ÉVOLUTION ALARMANTES

I. L'ACCÉLÉRATION DE LA PROLONGATION DES ÉTUDES DANS LE SYSTÈME SCOLAIRE

Le mouvement historique de prolongation de la scolarité a toutes chances de s'accélérer puisque les pouvoirs publics souhaitent mener 74 % d'une génération au niveau du baccalauréat d'ici l'an 2000. Conformément aux perspectives nationales, le Conseil Régional a adopté en mai 1989 un schéma des formations ambitieux en matière de prolongation des scolarités et d'élévation des qualifications. Cette hypothèse de développement dite PRO74 (72 % d'élèves au niveau IV grâce à l'Education Nationale et 2 % grâce à l'enseignement agricole et à l'apprentissage) appliquée à la Bretagne devient une hypothèse encore plus élevée vu l'avance actuelle de la région: 74 % d'élèves au niveau IV grâce à l'Education Nationale et au moins 5 % grâce à l'enseignement agricole, sans parler de l'apprentissage¹. Compte tenu du niveau déjà élevé des taux de scolarisation et de la baisse démographique des prochaines années dans la classe d'âge des 15-19 ans (le nombre de jeunes âgés de 16 ans passant d'environ 43 000 à environ 36 000 en 1992), la réussite de ce scénario devrait entraîner une diminution très sensible de la clientèle potentielle de l'apprentissage de niveau V.

Les hypothèses d'évolution² impliquent en effet une réduction de moitié des sorties de l'Education Nationale aux niveaux VI et V bis : environ 5 000 en 1995/96 si l'on inclut les sorties de Section d'Education Spécialisée contre environ 10 000 actuellement, soit une baisse annuelle de 700 élèves environ³.

¹ Voir schéma des formations pages 48 et 58.

² Voir schéma des formations pages 35 à 48.

³ En tablant sur un maintien de l'effectif des SES et des modalités actuelles de réinsertion de leurs élèves dans le circuit "normal".

**EVOLUTION DES FLUX DE SORTIES DE L'EDUCATION NATIONALE
DE NIVEAU VI ET VBIS EN BRETAGNE**

	1980/1	1982/3	1984/5	1986/7	1987/8	Projection* 1994/5 * * *
TOTAL	41.242	38.949	37.393	38.146	40.003	* *
6ème, 5ème, 4ème CPPN	1.075 1.407	1.647 1.160	928 1.057	1.431 905	1.857 812	640
CPA (y.c. CEP)	2.311	2.390	2.263	2.236	2.044	400
Total niveau VI	4.793	5.197	4.248	4.572	4.713	1.040
3ème 1ère et 2è année CAP 1ère année BEP	4.619 1042 1.149	3.472 543 366	2.793 949 704	2.450 863 733	2.542 777 719	1.700 480 470
Total niveau Vbis	6.810	4.381	4.446	4.046	4.038	2.650
Total niv.VI+Vbis	11.603	9.578	8.694	8.618	8.751	3.690
Autres	29.639	29.371	28.699	29.528	31.252	* *

* Education Nationale

** Le total des sorties n'a pas été calculé.

* * * Il s'agit d'une simulation fournie par le Rectorat .

NB : Le flux de sortie de Section d'Education Spécialisée n'est pas connu, il est inclus dans "Autres" ; les effectifs en année terminale de Section d'Education Spécialisée sont assez stables, aux environs de 1300 élèves.

Or, parmi ces sortants, beaucoup devraient continuer dans l'enseignement agricole. Le schéma des formations prévoit en effet une entrée de 1 200 élèves en 4ème préparatoire et de 2 800 en première année de BEPA¹. Certes, tous ces élèves ne viendront pas de l'Education Nationale -notamment en BEPA où entreront beaucoup d'élèves venant de CAPA- mais les hypothèses d'évolution du schéma des formations supposent néanmoins que plusieurs milliers d'élèves sortis des niveaux VI et V bis de l'Education Nationale se dirigent vers l'enseignement agricole (environ 1.000 jeunes de niveau VI et près de 2 000 de niveau V bis). Ceci diminuerait d'autant le recrutement potentiel de l'apprentissage de niveau V.

En conclusion, s'il n'y a pas un accroissement très rapide de la proportion de jeunes qui, ayant le choix, préfèrent commencer un apprentissage plutôt que de continuer dans le

¹ En prolongement linéaire des évolutions 1988-1993.

système scolaire pour obtenir au moins un diplôme scolaire de niveau V, le risque est fort qu'à partir de 1991 ou 1992, on assiste à un fléchissement spectaculaire des entrées dans les Centres de Formation d'Apprentis pour les préparations aux spécialités traditionnelles.

2. LE RISQUE D'UN APPRENTISSAGE À DEUX VITESSES

Ces hypothèses d'évolution ne sont pas seulement alarmantes pour l'apprentissage de niveau V mais également pour l'apprentissage dans son ensemble, en tant que filière de formation.

Si l'apprentissage de niveau V accueille moins de jeunes et si ceux-ci arrivent majoritairement avec un niveau scolaire très bas, on peut penser que bien peu d'entre eux parviendront à se hisser au niveau IV, surtout dans les conditions actuelles de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis. Le développement du niveau IV s'obtiendrait alors par un accueil de diplômés de niveau V des Lycées Professionnels assurant en quelque sorte leur insertion sur le marché de l'emploi grâce à la préparation d'un diplôme supérieur ou connexe; l'apprentissage deviendrait alors plus une adaptation à l'emploi qu'une véritable filière de formation.

Il y a risque de créer, en fait, un apprentissage à deux vitesses: l'un, déclinant, continuant à jouer un rôle social mais ayant de plus en plus de mal à répondre aux besoins de l'artisanat et l'autre, plus ouvert sur les grandes entreprises et correspondant à des besoins réels en qualification, mais qui risque de se confondre de plus en plus avec la formation continue, sans être assuré de ne pas subir de plein fouet la concurrence d'autres types de formation en alternance mieux perçus par les jeunes et les entreprises.

3. APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE QUALIFICATION

Ce risque de concurrence néfaste au développement de l'apprentissage sur des créneaux nouveaux est déjà aisément perceptible et ne semble contesté aujourd'hui par personne.

Le rôle attribué à l'apprentissage par la loi de 1987 dans la formation des plus de vingt ans paraît en effet sérieusement altéré par les nouvelles formations en alternance mises en place en 1985 par les partenaires sociaux, notamment les contrats de qualification.

Ces contrats bénéficient de la préférence des organismes formateurs pour des raisons financières évidentes. La subvention de l'heure-stagiaire est plus élevée que celle reçue au titre de l'apprentissage. Leur souplesse par rapport aux contrats d'apprentissage (formalités, agrément, durée, etc..) peut les faire préférer par les entreprises en particulier les grandes. Ils peuvent également avoir la préférence des jeunes pour un simple problème d'image (il semble être plus valorisant d'être en contrat de qualification que d'être apprenti) et de salaire.

Jusqu'à présent, la Bretagne n'a pas utilisé cette formule plus que les autres régions mais la croissance est très rapide : 1947 contrats de qualification en 1987, 3 031 en 1988 et le potentiel d'augmentation est encore fort.

On dispose, aussi bien au niveau national qu'au niveau régional, d'assez peu de renseignements qualitatifs sur les contrats de qualification. Mais les résultats récents fournis par la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi¹ (DRTE) permettent de souligner certains aspects des contrats de qualification qui les rapprochent d'un apprentissage de niveau IV ouvert à des jeunes relativement âgés :

- les 4/5 des contrats de qualification sont conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés et plus de la moitié dans des entreprises artisanales (moins de 10 salariés),

- deux secteurs traditionnels de l'apprentissage : les services marchands (réparation automobile, restauration, santé) et les commerces, regroupent 67 % des contrats de qualification ; l'industrie y est faiblement représentée,

- 92 % des contrats de qualification sont conclus pour une durée minimum d'un an ; peu d'entreprises assurent la formation elle-même et 66 % des contrats de qualification ont vocation à déboucher sur un diplôme ou un titre homologué,

- 60 % des jeunes ont un niveau V de formation lorsqu'ils commencent leur contrat et 41 % d'entre eux ont au moins 22 ans.

Il est hasardeux d'aller plus avant dans les conclusions avant la fin de l'étude de la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi (fin 89) indiquant de façon plus précise les

¹ Les formations en alternance pour les jeunes, année 1988, DRTE juin 1989.

entreprises concernées, les diplômes préparés et leur durée, les organismes formateurs et les modalités de formation. On peut même envisager que les contrats de qualification vont faire découvrir l'alternance à certaines entreprises et par là même favoriser le développement de l'apprentissage. Mais compte-tenu de ces points communs, il n'est pas étonnant que les Centres de Formation d'Apprentis se soient placés très rapidement sur ce nouveau marché, notamment parmi ceux qui ont d'ores et déjà du mal à maintenir leurs effectifs d'apprentis. En 1988/89, les Centres de Formation d'Apprentis bretons ont accueilli 1 000 jeunes en contrat de qualification. S'ils restent très minoritaires par rapport à l'apprentissage dans les formations de niveau V (4 % des jeunes préparant un diplôme de niveau V en Centre de Formation d'Apprentis), ils sont nettement majoritaires pour les formations de niveau IV (70 %)¹.

4. LA NÉCESSITÉ D'UNE RÉNOVATION RAPIDE

Si l'apprentissage ne devient pas rapidement plus attractif vis-à-vis des autres systèmes de formation initiale et continue, on l'a dit, il risque de ne pouvoir se préserver d'une baisse importante de ses flux d'entrée. La revalorisation de l'apprentissage, avec à la fois une rénovation du niveau V et un développement du niveau IV est donc nécessaire dans un très proche avenir, sans doute plus encore en Bretagne que dans les régions où l'échec scolaire est plus important.

Si la baisse du nombre d'apprentis de niveau V se confirme, elle peut entraîner des chutes d'effectifs très brutales dans les sections les moins attractives pour les jeunes. Seront touchées celles qui connaissent déjà des problèmes de recrutement : Bâtiment-Travaux Publics, boucherie, et certainement d'autres. Le risque est alors grand de voir des évolutions d'effectifs par spécialités complètement conditionnées par les choix des jeunes et de leur famille, et sans rapport avec les besoins de l'économie bretonne. On peut même craindre de voir ainsi mis en péril les secteurs de l'artisanat les plus dépendants de l'apprentissage.

Il est donc absolument indispensable que le Conseil Régional puisse canaliser cette baisse si elle a lieu en tentant de favoriser au maximum le maintien des formations de niveau V et la constitution de filières débouchant sur des diplômes de niveau IV dans les métiers qui en ont le plus besoin.

¹ Cf. en annexe tableaux 3 : Répartition des jeunes en contrat de qualification et en contrat d'apprentissage en 1988/89 selon l'organisme gestionnaire et le groupe de formation.

Chapitre II

SITUATION EMPLOI-FORMATION ET PERSPECTIVES POUR CHAQUE GROUPE DE SPÉCIALITÉS

INTRODUCTION.

La réflexion sur l'avenir de chacune des grandes spécialités qui, aujourd'hui, composent l'apprentissage en Bretagne doit, à notre sens, être menée en ayant à l'esprit trois idées qui sont fondamentales :

- contrairement à l'Education Nationale, l'apprentissage ne maîtrise que très imparfaitement ses flux d'entrée. Même si les objectifs d'augmentation des taux de scolarisation retenus par le schéma régional des formations ne sont pas complètement atteints, il est probable que l'apprentissage va se trouver dans deux ou trois ans dans une situation de pénurie relative de candidats, touchant inégalement les départements et les spécialités de formation, et provoquant des déséquilibres, très difficiles à contenir par rapport à ce que pourrait être une répartition optimale des apprentis en fonction de l'état du marché du travail. Indépendamment des difficultés méthodologiques qui seront reprises ultérieurement, il ne paraît donc pas absolument nécessaire de préciser un nombre de formés idéal par spécialité mais il faut par contre dégager des tendances : tel flux de formés est manifestement trop important par rapport aux possibilités d'intégration de la profession, tel autre paraît au contraire pouvoir être augmenté sans provoquer une hausse significative du chômage. Il s'agit ainsi de se donner les moyens de mettre en place dès maintenant une politique d'orientation des jeunes vers les spécialités qui risquent de souffrir le plus d'une éventuelle diminution des candidats dans quelques années ;

- malgré toutes les réserves qui seront explicitées dans le chapitre suivant sur le fonctionnement actuel de l'apprentissage, ce système fait preuve d'une efficacité satisfaisante pour former et assurer une première insertion professionnelle, si l'on veut bien se souvenir qu'il s'adresse très majoritairement à des jeunes exclus du système scolaire qui, sans lui, auraient toutes les peines du monde à se stabiliser dans un emploi. La mise en place du crédit-formation changera peut-être cet état de choses, mais il ne semble pas qu'il y ait actuellement parmi les mesures de formation professionnelle continue et d'aide à l'emploi, des formules notablement plus efficaces que l'apprentissage. Ceci, lié aux mauvaises perspectives de recrutement pour les années à venir, incite à ne pas préconiser de fortes diminutions volontaristes des flux de formés au niveau V sur des critères économiques, sauf lorsque les représentants de la profession estiment qu'un nombre trop important d'apprentis déstabilise leurs entreprises (cf. la coiffure). Par contre, il faut s'interroger sur l'intérêt

de maintenir des spécialités lorsque l'apprentissage n'a jamais fait la preuve qu'il était capable d'obtenir des taux de réussite acceptables aux examens ;

- les analyses emploi-formation menées pour chacune des grandes spécialités de l'apprentissage ont abouti assez souvent à des résultats nuancés ou contradictoires. Ce fait n'est pas surprenant et témoigne des différentes situations économiques des branches professionnelles. S'il est simple de conclure à l'intérêt d'augmenter, dans la mesure du possible, les flux de formés dans le bâtiment ou à la bonne situation actuelle de l'emploi dans le secteur de la santé, on est confronté en général à des résultats qui ne sont ni très bons ni très mauvais. On retrouve l'analyse économique entamée dans le premier chapitre : les secteurs d'activités liés à l'apprentissage font preuve, en moyenne, d'un assez grand dynamisme en Bretagne et ont un poids économique important et il n'est pas étonnant qu'ils assurent à des jeunes ayant une première qualification des chances d'insertion non négligeables. Compte tenu de ce dynamisme et de l'avis unanime des professionnels sur la nécessité de développer le niveau IV, il est clair qu'il faut envisager un accroissement important des formations à ce niveau dans toutes les spécialités (à quelques exceptions près, signalées dans les fiches par spécialité). Les freins à ce développement existent, mais ils sont plus de nature pédagogique (capacités des équipes d'enseignants, niveau des maîtres d'apprentissage, fonctionnement de l'alternance) que de nature économique, tout au moins tant que les flux resteront relativement faibles par rapport au nombre de formés au niveau V.

Au total, les décisions en matière d'ouverture et de fermeture de sections devraient résulter de l'analyse conjointe des fiches par domaine de ce chapitre et, de l'engagement des Centres de Formation d'Apprentis dans des processus d'amélioration de la qualité des formations.

PRÉSENTATION DES FICHES PAR DOMAINE.

Huit grands domaines ont été retenus en fonction de l'importance du flux de formation par apprentissage.

DOMAINES	FLUX DE FORMÉS EN 1988
Bâtiment	1 141
Automobile et connexes	787
Hôtellerie-Restauration	762

Boulangerie-pâtisserie	729
Coiffure	592
Commerce	540
Abattage, Travail des viandes	535
Santé	164

Ces domaines ne recouvrent pas toujours les groupes de formation de l'Education Nationale. Par exemple, le domaine du bâtiment concerne des métiers appartenant à six groupes de formation (construction en bâtiment, couverture, peinture, constructions métalliques, électricité, travail du bois). Certains métiers sont détachés de leur groupe de formation pour être inclus dans un grand domaine comme, par exemple, les vendeurs automobile inclus dans le domaine automobile et connexes et non dans le domaine commerce.

Quelques formations n'appartiennent à aucun de ces domaines. Elles ne représentent que 3 % du flux annuel des formés soit 149 apprentis qui se répartissent comme suit :

- métiers de l'ameublement : 46 apprentis,
- métiers de l'électricité et de l'électronique (hors automobile et bâtiment) : 22 apprentis,
- métiers de la mécanique (hors automobile) et de la forge : 24 apprentis,
- métiers de l'habillement et du textile : 21 apprentis,
- métiers de l'esthétique : 18 apprentis,
- métiers des industries graphiques et de la photocopie : 18 apprentis.

Pour ces métiers, pour lesquels toute comparaison chiffrée emploi-formation n'est pas significative, il n'a pas été fait le même type d'étude. Cependant quelques indicateurs sont disponibles ; ils figurent sous le titre "Métiers divers", après les huit grands domaines.

Le domaine spécifique de l'apprentissage agricole est ensuite abordé.

Vous trouverez en annexe à la fin de ce chapitre la liste des sources utilisées pour confectionner les tableaux.

DOMAINE DES FORMATIONS DU BATIMENT

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

- CAP Carrelage-mosaïque (0506-0512),
- CAP Plâtrier (0507),
- CAP Solier-moquetiste (0513),
- CAP Constructeur en Maçonnerie et Béton Armé (0520-0516-0525),
- CAP Monteur poseur techni-verrier (0824),
- CAP Couvreur (0611-0622)
- CAP Monteur en Installations Sanitaires (0612-0615)
- CAP Monteur en Installations Thermiques (0613-0616),
- CAP Peintre-vitrier-applicateur en revêtement (0709-0706),
- CAP Métallerie (0936-0938),
- CAP Electronique (1115-1111),
- CAP Structure ossature-charpente (2303-2341)
- CAP Menuiserie-agencement (2324-2342)

- BP Peinture,
- BP Couverture,
- BP Constructeurs en Maçonnerie et Béton Armé.

2. LE SECTEUR ECONOMIQUE

. L'évolution du nombre des salariés.

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	55.929	- 25	1.273.738	- 15	5,0	4,4
% total des salariés	11,2	-	9,7	-	-	-

* Groupe 55 de la nomenclature.

Le secteur du bâtiment a subi de 1981 à 1985 une chute énorme d'effectifs, encore plus forte en Bretagne qu'en France. Depuis quatre ans, la tendance est à une reprise légère de l'emploi. Malgré la baisse des effectifs, le bâtiment conserve en Bretagne un poids supérieur à la moyenne nationale.

. L'évolution du chômage

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Chômeurs	11.959	- 24	251.665	- 16	5,2	4,8
Chômeurs < 25 ans	2.018	- 56	55.040	- 36	5,3	3,7

* Groupe 5 bâtiment-travaux publics.

La reprise du bâtiment s'est accompagnée d'une diminution très spectaculaire du nombre des chômeurs, en particulier en Bretagne. La Bretagne compte aujourd'hui relativement peu de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans par rapport aux besoins de la profession. Toutefois, les évolutions récentes ont pu être plus ou moins favorables selon les métiers :

- évolutions particulièrement favorables pour les jeunes dans les métiers de maçon, plâtrier, monteur en installations thermiques, métallier, charpente et menuiserie,

- situation moins bonne pour les peintres où il reste un nombre important de jeunes demandeurs d'emploi.

3. LA FORMATION.

. L'évolution du nombre des formés.

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
C F A.	1 141	- 39	19.633	- 28	6,9	5,7
	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
Lycée Professionnel						
CAP	833	- 25	16.347	- 19	5,5	5,1
Niveau V	1.633	- 3	29.953	+ 4	5,9	5,5
CFA + LP	2.774	- 22	49.586	- 11	6,3	5,6
Part des CFA en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	63	58	57	55		
Parmi niveau V	52	41	49	40		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V	1.633	- 3	29.953	+ 4	5,9	5,5
Niveau IV	929	+ 19	16.161	+ 40	6,7	5,7

* Cf. en annexe.

Globalement, la Bretagne forme aujourd'hui moins aux métiers du bâtiment (niveaux V et IV confondus) qu'elle ne le faisait en 1981 (- 15 %), alors qu'il n'y a eu qu'une très légère baisse en France (- 3 %). Si l'Education Nationale a augmenté ses flux de formés en compensant largement la baisse des CAP par l'augmentation des BEP et des formations de niveau IV, on peut parler d'un effondrement de l'apprentissage qui a perdu 39% de ses effectifs en six ans, en bonne partie par manque de jeunes souhaitant s'orienter vers cette filière. La baisse est particulièrement forte pour les formations de plâtriers, de monteurs en installations thermiques et d'électrotechnique.

Les résultats au CAP

Taux de réussite*	C.F.A.				L.P.			
	1982	1984	1986	1988	1982	1984	1986	1988
Maçon (5)	41	33	45	46	61	59	68	60
Plombier,couvreur (6)	43	42	46	47	71	67	69	81
Peintre (7)	36	30	28	48	70	66	62	70
Menuisier (23)	39	41	35	29	69	69	63	59

* Résultats pour les groupes de formation 5, 6, 7 et 23.

Les taux de réussite sont toujours inférieurs à 50 % pour les apprentis (40 % en moyenne) alors qu'ils sont un peu supérieurs à 65 % en moyenne en Lycée Professionnel. Les écarts sont un peu moins élevés pour les maçons et ils n'ont pas eu tendance à se réduire récemment, ce qui peut s'expliquer par le très faible niveau des jeunes entrant en apprentissage.

L'insertion professionnelle

Les taux de chômage à la sortie du Centre de Formation d'Apprentis sont extrêmement faibles, sauf pour les peintres, ce qui prouve une forte demande des entreprises. Les résultats nationaux pour les élèves de CAP de lycées professionnels sont beaucoup moins bons.

Taux de chômage après un CAP	CFA BRETAGNE		L.P. FRANCE*		
	1987	1988	1986	1987	1988
Maçon	12	9	42	30	31
Couvreur	15	6	42	31	35
Peintre	26	30	46	37	36
Menuisier	13	17	41	30	29

* Pour les Lycées Professionnels, résultats des groupes de formation 5, 6, 7 et 23

4. SITUATIONS DEPARTEMENTALES¹

	Dynamisme du secteur	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Très forte baisse depuis 1981 qui a touché presque tous les secteurs.	La plus mauvaise de la région pour les adultes, en rapide amélioration pour les jeunes, sauf pour les peintres	Flux élevé compte tenu du poids du secteur dans le département. L'apprentissage a une place moyenne.
FINISTERE	Idem	Situation médiocre pour les adultes et s'améliorant moins rapidement qu'ailleurs pour les jeunes, notamment pour les électriciens.	Le total des formés est assez faible et l'apprentissage regroupe peu de jeunes.
ILLE-ET-VILAINE	Département où le BTP a le mieux résisté avec une forte hausse des installations électriques.	La meilleure situation, et de loin, pour les jeunes et les adultes dans la plupart des métiers.	Place importante de l'apprentissage dans un flux de formés relativement faibles.
MORBIHAN	Proche de la moyenne régionale.	Proche de la moyenne régionale, avec la plus forte diminution du chômage des moins de 25 ans.	Un nombre relativement élevé de formés avec une proportion assez forte d'apprentis.

La pénurie de jeunes qualifiés semble être particulièrement forte en Ille-et-Vilaine, avec un chômage des jeunes très réduit dans beaucoup de métiers (électricien, monteur en installation thermique, menuisier, métallier).

Elle est à peu près équivalente, pour les jeunes, dans le Morbihan et les Côtes-du-Nord où la situation est plutôt bonne, sauf pour les métiers de peintres.

Elle est un peu plus préoccupante dans le Finistère, avec des ratios Demandeurs d'emploi de moins de 25 ans/flux de formés moins bons que dans les autres départements pour presque tous les métiers, notamment chez les peintres, les menuisiers et les électriciens.

5. PERSPECTIVES

Le Bâtiment et les Travaux Publics sont dans une situation paradoxale. La crise du début des années 80 a entraîné un chômage de longue durée qui est toujours fort pour les

¹ Des tableaux départementaux détaillés sont présentés en annexe pour chacun des huit grands domaines de formation

adultes peu qualifiés mais il a suffi d'une petite reprise de l'emploi pour que se manifeste une pénurie de jeunes dans un secteur qui les attire peu.

Compte tenu de l'importance économique du Bâtiment et des Travaux Publics, de son besoin urgent d'élévation des qualifications, il paraît indispensable d'attirer plus de jeunes vers ces métiers par la filière de l'apprentissage, sauf en peinture au niveau V. Toutefois les mauvais résultats obtenus par les apprentis au CAP dans plusieurs groupes de formation importants (menuiserie et, surtout, électricité) incitent quand même à une certaine prudence dans le développement de ces filières par l'apprentissage. L'effort devrait surtout porter, à notre sens, sur les métiers des groupes 5 et 6 de la nomenclature des formations : maçonnerie, installations sanitaires et thermiques, couverture. Compte tenu de l'accroissement rapide des contrats de qualification préparant aux BP des métiers du bâtiment, il y a vraiment pour l'apprentissage un créneau à occuper rapidement au niveau IV, avec la préparation aux BP dans ces spécialités.

Par département, c'est en Ile-et-Vilaine que les besoins sont les plus grands et dans le Finistère qu'ils sont le moins sensibles.

DOMAINE DES FORMATIONS DE L'AUTOMOBILE

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE.

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

- CAP Peinture en carrosserie (0712)
- CAP Carrossier-réparateur (0940)
- CAP Mécanicien en tracteurs et matériels agricoles (1024)
- CAP Mécanicien en matériels de parcs et jardins (1047)
- CAP Mécanicien réparateur option A : voitures particulières (1054)
option B : véhicules industriels (1055)
option C : bateaux de plaisance et de pêche
(1056)
option D : cycles et motocycles (1057)
- CAP Electricien d'automobiles (1114)
- CAP Sellier-garnisseur (2131)
- CAP Agent commercial en pièces de rechange et accessoires automobiles
(3313)
- MC Réparateur en équipement de moteur diesel (1070)
- MC Mise au point de moteur (1090)
- BT Automobile (1058)

2. LE SECTEUR ÉCONOMIQUE.

L'évolution du nombre des salariés.

REPARATIONS ET COMMERCE AUTO

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	16.000	+ 1	351.495	- 2	4,4	4,6
% total de salariés	3,2	-	2,7	-	-	-

* Groupe 65 : Commerce et réparation de l'automobile + 6441 Commerce et réparation de motocycles

Ce secteur, sur-représenté en Bretagne est un peu plus dynamique en termes d'emploi qu'en moyenne nationale. Son nombre de salariés progresse cependant moins que le nombre total des salariés bretons. Par ailleurs, les évolutions technologiques provoquent, plus que dans les autres secteurs faisant largement appel à l'apprentissage, des modifications rapides de l'organisation de la profession (fermeture de petites entreprises manquant de personnel qualifié).

. L'évolution du chômage

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Nombre de chômeurs	2.303	- 5	41.836	- 2	5,7	5,5
Nombre chômeurs < 25 ans	1.002	- 36	19.628	- 28	5,7	5,1

* Groupe 11 : Automobile-motocycle

Le taux de chômage dans la profession était bien plus important en Bretagne qu'en moyenne nationale il y a quelques années, chez les jeunes et chez les adultes. Depuis, la situation bretonne s'est plutôt améliorée avec une forte baisse du chômage des jeunes, mais le taux de chômage reste encore un peu supérieur à la moyenne nationale.

Les mécaniciens-réparateurs auto représentent toujours un peu plus de la moitié des demandeurs d'emploi malgré une assez forte baisse du chômage. Les jeunes demandeurs d'emploi sont très peu nombreux en électricité-auto et la situation s'est bien améliorée pour les mécaniciens agricoles. Par contre, l'évolution du chômage est plus préoccupante pour les carrossiers et, surtout, pour les peintres. Compte tenu de la faible importance économique du secteur, la situation paraît très mauvaise pour les mécaniciens du cycle.

3. LA FORMATION.

. L'évolution du nombre des formés.

On assiste, depuis le début des années 80, à une transformation profonde des structures de formation dans ce secteur. Le flux des formés en Centre de Formation d'Apprentis stagne alors qu'il augmente très vite dans le système scolaire, d'abord en BEP mais aussi au niveau IV et même en CAP. L'apprentissage qui était la filière dominante en niveau V, ne l'est plus aujourd'hui. Ce phénomène n'est d'ailleurs pas propre à la Bretagne,

même si l'effort de l'Education Nationale dans ces spécialités y est particulièrement vif. Au total d'ailleurs, la Bretagne forme sensiblement plus de jeunes qu'en moyenne nationale, si l'on se réfère à l'importance économique du secteur, en particulier au niveau V.

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
CF A.	787	+ 4	14.104	- 15	4,5	5,6
Lycée Professionnel CAP Niveau V	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
	533 1.178	+ 18 + 60	7.689 15.539	+ 16 + 48	6,9 7,2	6,9 7,6
CFA + LP	1.965	+ 32	29.643	+ 9	5,5	6,6
Part des CFA en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	63	60	71	65		
Parmi niveau V	51	40	61	48		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V	1.178	+ 64	15.539	+ 48	7,2	7,6
Niveau IV	817	+ 27	13.641	+ 5	4,9	6,0

* Cf. Annexe.

Les résultats au CAP

Réussite CAP en %*	BRETAGNE			
	1982	1984	1986	1988
C.F.A.	24	19	23	23
Lycée Professionnel	71	64	67	77

* Ensemble du groupe 10 dans les métiers de l'automobile, du cycle, du machinisme agricole.

Les résultats aux CAP sont très mauvais en apprentissage et la différence avec la réussite des élèves de Lycée Professionnel est énorme.

L'insertion professionnelle.

Insertion (tx chô'm)	BRETAGNE		FRANCE*		
	1987	1988	1986	1987	1988
C.F.A.	32	29	-	-	-
Lycée Prof. (CAP)	-	-	47	43	36

* Il s'agit du taux de chômage pour l'ensemble du groupe mécanique.

Le taux de chômage est relativement élevé à la sortie du Centre de Formation d'Apprentis pour une spécialité masculine. Les résultats nationaux en Lycée Professionnel ne sont pas directement comparables car ils concernent l'ensemble des formations en mécanique. Les taux de chômage y sont plus élevés à la sortie d'un CAP mais ils sont comparables après un BEP.

4. SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

	Dynamisme du secteur	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Proche de la moyenne régionale	Proche de la moyenne régionale, avec une tendance à l'amélioration	Flux de sortie relativement importants
FINISTERE	Baisse de l'emploi	La plus mauvaise de la région avec toutefois une situation moins mauvaise pour les jeunes	Assez faibles
ILLE-ET-VILAINE	Hausse de l'emploi	La meilleure de la région aussi bien pour les jeunes que pour les adultes	Inférieurs à la moyenne régionale
MORBIHAN	Proche de la moyenne régionale	Proche de la moyenne régionale avec une tendance à l'amélioration	Flux de sortie importants

Le Finistère connaît la plus mauvaise situation de l'emploi. Le faible flux annuel des formés de niveau V a toutefois préservé les jeunes d'un chômage trop important.

A l'inverse l'Ille-et-Vilaine connaît une situation de l'emploi plutôt satisfaisante et un chômage des moins de 25 ans d'autant plus faible que les flux de formés ne sont pas très importants.

Côtes-du-Nord et Morbihan sont dans une position équivalente : l'emploi augmente très peu et les formations de niveau V sont nombreuses. Malgré cela, le taux de chômage qui était élevé en 1984 a diminué sensiblement, en particulier pour les jeunes.

Par métier, on retrouve les mêmes disparités départementales avec un chômage plus élevé, pour les jeunes du Finistère en mécanique auto et machinisme agricole.

5. PERSPECTIVES.

Les flux de formés de niveau V importants en Bretagne, les très mauvais résultats obtenus au CAP par les apprentis et la nécessité reconnue par toute la profession d'élever très rapidement le niveau de qualification bien au-delà du CAP rendent pessimiste sur l'avenir du CAP en apprentissage dans les métiers de l'automobile. Il restera, certes, de petits artisans désireux d'avoir des apprentis et prêts à les embaucher ensuite pour des tâches peu qualifiées mais le message de la profession est clair : beaucoup de petits garages qui ne feront pas un effort important d'équipement risquent de disparaître rapidement. Un schéma de l'apprentissage se doit donc d'anticiper ces évolutions en diminuant progressivement les formations au CAP (un peu moins rapidement en Ile-et-Vilaine compte tenu de la situation de l'emploi) et en essayant de mettre en place une politique ambitieuse de formation au niveau IV (BT puis Bac pro) ou même de niveau III. Si cette politique échoue (mauvais résultats aux examens, difficultés à trouver des maîtres d'apprentissage ...) il est à craindre que l'apprentissage se marginalise comme filière de formation aux métiers de l'automobile.

Toutefois, les formations de carrossiers et de peintres (où la situation de l'emploi n'est pas très bonne) devraient évoluer moins vite et pourraient continuer à être préparées largement par l'apprentissage de niveau V si les taux de réussite aux examens s'améliorent.

DOMAINE DES FORMATIONS DE L'HOTELLERIE-RESTAURATION

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE.

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

CAP	Cuisine (codes 1904, 1906, 1907, 1908)
CAP	Employé de restaurant (3921)
MC	Barman (3922)
MC	Sommelier (3924)
BEP	Hôtellerie option cuisine (1904) option services (3910)
Bac pro	Restauration (3901)

2. LE SECTEUR ÉCONOMIQUE.

L'évolution du nombre de salariés

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	21.289	+ 21	515.931	+ 21	4,1	4,1
% total de salariés	4,3	-	3,9	-		

* Groupe 67 Hôtels-Cafés-Restaurants

Ce secteur, légèrement sur-représenté en Bretagne a connu une évolution de l'emploi régional aussi favorable qu'en moyenne française depuis 1981. Comme en France, la croissance du nombre des salariés a surtout été forte pour les restaurants et les cafés.

L'évolution du chômage.

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Nombre de chômeurs	11.448	+ 33	186.553	+ 45	6,7	6,1
Nombre chômeurs < 25 ans	4.240	- 2	65.749	+ 10	7,2	6,4

* Groupe 28 : Hôtellerie-Hébergement-Restauration.

La proportion des demandeurs d'emploi par rapport au total des salariés du secteur est énorme en Bretagne, encore beaucoup plus forte qu'en France. Ce résultat s'explique en partie par le mois d'observation du chômage : mars, c'est-à-dire hors saison touristique. Mais il traduit quand même un déséquilibre important du marché du travail avec des tendances très inquiétantes à une augmentation continue du nombre des demandeurs d'emploi. Pourtant ces évolutions sont, en Bretagne, un peu moins mauvaises qu'ailleurs aussi bien pour les adultes que pour les jeunes. Si le chômage des moins de 25 ans n'a pas augmenté depuis 1984 chez les cuisiniers, il a continué à croître chez les serveurs et on note un nombre toujours plus élevé de barmen (qualifiés ou non) parmi les jeunes demandeurs d'emploi et les chômeurs de longue durée.

3. LA FORMATION

L'évolution du nombre des formés.

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
CF A.	762	+ 57	11.895	+ 36	5,5	6,4
	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
Lycée Professionnel CAP Niveau V	144	+ 19	6.201	+ 51	2,9	2,3
	612	+ 17	14.409	+ 62	5,9	4,2
CFA + L P	1.374	+ 36	26.304	+ 49	5,7	5,2
Part des C F A en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	80	84	69	66		
Parmi niveau V	48	55	50	45		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V	612	+ 17 %	14.409	+ 62 %	5,9	4,2
Niveau IV	95	+ 61 %	1.718	+ 119 %	7,5	5,5

* Cf. Nomenclature des formations EN en annexe.

En 1981, la Bretagne formait beaucoup aux métiers de l'hôtellerie-restauration par rapport à l'importance économique du secteur. Depuis, les Centres de Formation d'Apprentis ont fortement accru le nombre de leurs apprentis alors que les lycées bretons

n'ont pas du tout suivi la tendance de l'Education Nationale à former toujours plus dans ce secteur. Ni en CAP, ni en BEP il n'y a eu d'augmentation rapide des effectifs d'élèves, si bien que l'apprentissage est aujourd'hui la filière de formation dominante au niveau V, à l'inverse des évolutions constatées en France. Malgré cette prudence de l'Education Nationale, le nombre de formés au niveau V reste assez important en Bretagne ce qui peut expliquer en partie le chiffre élevé des jeunes demandeurs d'emploi.

. Les résultats au CAP

Taux de réussite au CAP (en %)	CFA BRETAGNE				LP BRETAGNE			
	1982	1984	1986	1988	1982	1984	1986	1988
Cuisine*	37	32	60	50	88	71	82	82
Services dans l'hôtellerie et les collectivités	57	45	57	48	84	77	82	77

* Résultats aux CAP des groupes 19 et 39.

Les résultats des apprentis en cuisine semblent se rapprocher des résultats des employés de restauration, autour de 50 % de taux de réussite. Ils sont encore éloignés des résultats des élèves de Lycée Professionnel, proches de 80 %.

. L'insertion professionnelle.

Taux de chômage après un CAP	CFA BRETAGNE		LP FRANCE		
	1987	1988	1986	1987	1988
Cuisine*	34	23	38	31	28
Services dans l'hôtellerie-restauration*	21	27	64	55	53

* Pour les groupes 19 et 39 de formation.

Les taux de chômage des apprentis sont assez faibles malgré le nombre élevé des jeunes demandeurs d'emploi dans ces métiers. Il faut certainement se référer à deux types d'explication :

- la rotation des salariés dans l'hôtellerie-restauration rend relativement aisée une première insertion professionnelle mais augmente les risques de périodes ultérieures de chômage.

- il y a, parmi les jeunes employés dans ces métiers, beaucoup de non qualifiés et la qualification obtenue grâce à l'apprentissage accroît les chances de trouver un emploi.

4. SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

	Dynamisme du secteur	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Inférieur à la moyenne régionale	De loin la moins bonne en 1984, mais l'écart avec les autres départements s'est réduit depuis	Peu importants
FINISTERE	Un peu supérieur à la moyenne régionale	La meilleure pour les jeunes avec l'Ille-et-Vilaine malgré des évolutions défavorables	Proches de la moyenne régionale, avec une place privilégiée pour le BEP scolaire
ILLE-ET-VILAINE	Proche de la moyenne régionale	La meilleure pour les salariés de plus de 25 ans	Relativement élevés, mais bien absorbés par le marché
MORBIHAN	Idem	Un peu plus mauvaise qu'en moyenne régionale, notamment pour les jeunes	Proches de la moyenne régionale avec une forte prépondérance de l'apprentissage

Les écarts très importants constatés en 1984, ont eu tendance à se réduire grâce à une relative amélioration de la position du département où le chômage était, de beaucoup, le plus élevé (les Côtes-du-Nord). Le Finistère et, surtout, l'Ille-et-Vilaine ont encore une proportion de demandeurs d'emploi un peu plus faible qu'en moyenne régionale mais le chômage y a augmenté plus vite qu'ailleurs. Par métier, les évolutions sont assez parallèles d'un département à l'autre mais on peut quand même souligner une hausse très vive du chômage des serveurs de plus de 25 ans dans le Finistère.

5. PERSPECTIVES

L'augmentation très nette du flux des formés en apprentissage n'a pas empêché le maintien de taux d'insertion professionnelle relativement satisfaisants, malgré une situation générale de l'emploi dans le secteur assez mauvaise.

Pour l'avenir, il n'est certainement pas nécessaire d'augmenter le flux des CAP par apprentissage, notamment pour les serveurs, d'autant que les risques d'exploitation des apprentis sont souvent dénoncés.

Par contre l'apprentissage étant particulièrement apprécié comme flux de formation dans ce secteur dynamique qui a toutes les chances de dégager encore des emplois, les perspectives de développement de nouvelles sections au niveau IV semblent meilleures que dans la plupart des autres spécialités. Reste à choisir entre Brevet Professionnel et Bac professionnel, dans la mesure où, actuellement, les avis des professionnels divergent sur l'intérêt respectif de chacun de ces diplômes.

DOMAINE DES FORMATIONS DE LA BOULANGERIE-PÂTISSERIE

1. NATURE DU DOMAINE D'APPRENTISSAGE

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

CAP Boulanger (1701)

CAP Pâtissier-confiseur-chocolatier-glacier (1703)

2. LE SECTEUR ÉCONOMIQUE

L'évolution du nombre de salariés

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	8 287	+ 25	155.915	+ 11	4,8	5,3
% total de salariés	1,7	-	1,2	-	-	-

* Groupe 38 : boulangerie-pâtisserie.

Ce secteur très dynamique en Bretagne, a connu un fort accroissement du nombre des salariés et regroupe aujourd'hui une proportion de la population active salariée bien supérieure au pourcentage national. Toutefois, la hausse des effectifs salariés se révèle moins rapide depuis 1985 qu'entre 1981 et 1985 et le dynamisme a été moins grand pour les artisans pâtisseries que pour les boulangeries industrielles ou artisanales.

L'évolution du chômage

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Nombre de chômeurs	928	+ 13	14.894	+ 18	6,5	6,2
Nombre chômeurs < 25 ans	559	- 6	8.227	- 6	6,8	6,8

* Dans le groupe 2 (IAA) les métiers suivants : 02370 ouvrier boulanger, 02380 ouvrier pâtissier

Les chiffres du chômage sont assez préoccupants : le nombre global des demandeurs d'emploi augmente, celui des chômeurs de moins de 25 ans diminue très peu depuis 1984, contrairement à ce que l'on constate dans beaucoup d'autres secteurs. Par rapport aux effectifs salariés du secteur, la proportion des demandeurs d'emploi apparaît plus élevée en Bretagne qu'en moyenne nationale, en particulier chez les jeunes. Toutefois, on peut noter une amélioration depuis 1986, un peu plus marquée chez les boulangers que chez les pâtisseries après une période 1984-1986 très mauvaise.

3. LA FORMATION

L'évolution du nombre des formés

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
C F A.	729	+ 28	11.732	+ 11	5,4	6,2
Lycée Professionnel CAP Niveau V	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
	94 94	n.s. n.s.-	713 713	+ 137 + 137	1,7 1,7	13,2 13,2
CFA + LP	823	+ 43	12.445	+ 15	5,3	6,6
Part des CFA en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	99	89	97	94		
Parmi niveau V	99	89	97	94		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V Niveau IV	94 -	n.s. -	713 -	+ 137 -	1,7 -	13,2 -

* Cf. Annexe pour la liste des formations E.N.

La Bretagne forme beaucoup de boulangers-pâtisseries, un peu plus que ne semble l'exiger l'importance économique du secteur. Les évolutions récentes, marquées par une forte augmentation du flux des formés depuis 1981, à la fois en apprentissage et dans les Lycées Professionnels, ont encore accentué cette tendance. Ceci explique certainement le maintien du chômage des jeunes à un niveau relativement élevé. La croissance du flux des formés depuis 1981 a été plus forte en pâtisserie (+ 61 %) du fait des sections créées par l'Education Nationale qu'en boulangerie (+ 30 %). Le ratio jeunes demandeurs

d'emploiflux de formés prend, depuis plusieurs années, des valeurs équivalentes, pour la pâtisserie et la boulangerie, ce qui semble indiquer qu'il n'y a pas nécessité d'un rééquilibrage entre ces deux spécialités.

Les résultats au CAP

Réussite CAP en %*	BRETAGNE			
	1982	1984	1986	1988
C.F.A.	54	51	50	50
Lycée Professionnel	n.s.	n.s.	n.s.	79

* Groupe 17 de formation.
ns = non significatif

Le taux de réussite en apprentissage reste proche de 50 %. En 1987-1988, seule année où le nombre des candidats formés en lycée professionnel était relativement important après la création de sections lors des années précédentes, le taux de réussite des élèves de l'Education Nationale était de 79 %.

L'insertion professionnelle

taux de chômage des apprentis	BRETAGNE	
	1987	1988
Boulangier	36	33
Pâtissier	29	24

Les taux de chômage des apprentis étaient assez élevés en boulangerie, moins en pâtisserie. Aucun résultat significatif n'est disponible pour les élèves de lycées professionnels.

4. SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

Le dynamisme du secteur en Ille-et-Vilaine a permis d'absorber sans grande difficulté des flux de formés pourtant importants. Malgré une croissance du nombre des salariés moins forte qu'ailleurs et des flux de formés aussi importants que dans les autres départements, la situation s'est sensiblement améliorée dans le Morbihan, notamment en boulangerie.

A l'inverse, une croissance assez forte du secteur dans le Finistère et des flux de formés pas très élevés compte tenu de l'importance du secteur, n'ont pas empêché une nette détérioration de l'emploi. La prédominance des formations de pâtissier semble correspondre aux besoins départementaux.

Les Côtes-du-Nord ont, depuis longtemps, les ratios les plus défavorables en matière d'emploi mais la situation a plutôt tendance à s'améliorer.

	Dynamisme du secteur	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Proche de la moyenne régionale	La moins bonne de la région même s'il y a aujourd'hui amélioration pour les jeunes	Un peu inférieur à la moyenne régionale
FINISTERE	Proche de la moyenne régionale	S'est détériorée fortement depuis 1984, y compris pour les jeunes	Proche de la moyenne régionale avec une nette majorité de pâtisseries
ILLE-ET-VILAINE	Nettement supérieur à la moyenne régionale	La meilleure de la région aussi bien pour les jeunes que les adultes	Le plus fort de la région par rapport à l'importance du secteur économique
MORBIHAN	Inférieur à la moyenne régionale	Assez bonne aujourd'hui grâce à une réelle amélioration depuis 1984	Proche de la moyenne régionale

5. PERSPECTIVES

Le secteur de la boulangerie-pâtisserie semble confronté à deux priorités :

- éviter que ne persiste la tendance à l'augmentation des flux de formés, ce qui risque de créer des tensions encore plus vives sur un marché du travail qui semble assez saturé. Toutefois, la situation s'est améliorée depuis 1986 malgré des flux croissants de formés et ce n'est pas forcément dans ces métiers que la diminution des flux de formés au niveau V est la plus urgente. Il ne semble pas nécessaire de modifier l'équilibre boulanger/pâtissier et, compte tenu des situations départementales, un éventuel rééquilibrage devrait se faire en faveur de l'Ille-et-Vilaine et, à un moindre degré, du Morbihan et au détriment du Finistère ;

- assurer le renouvellement à terme de la profession, très dépendante encore aujourd'hui de l'apprentissage, par le développement des formations professionnelles de niveau IV, ce qui suppose, à notre sens, de donner la priorité à l'amélioration de la qualité

des formations et du niveau des apprentis entrant dans les préparations aux CAP, pour dégager un flux de jeunes capables de poursuivre ensuite au niveau IV.

DOMAINE DES FORMATIONS DE LA COIFFURE

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

CAP Coiffure (3810-3811-3812)

MC Coloriste teinturier (3805)

MC Permanentiste (3802)

2. LE SECTEUR ÉCONOMIQUE

. L'évolution du nombre de salariés

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	4.122	+ 34	94.776	+ 22	3,9	4,3
% total de salariés	0,8	-	0,7	-	-	-

* Code 8703 : Salons de coiffure.

L'augmentation de l'emploi salarié a été très forte dans les salons de coiffure, encore plus en Bretagne qu'en moyenne nationale.

. L'évolution du chômage

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Nombre de chômeurs	899	+ 11	19.227	+ 21	5,1	4,7
Nbre de chômeurs < 25 ans	605	- 5	12.454	- 2	5,2	4,8

* Il s'agit d'une partie du groupe 27 : 27010+27020+27030+27040+27050.

Globalement, le taux de chômage chez les coiffeurs est fort en Bretagne. Le dynamisme du secteur n'a pas empêché une augmentation de la demande d'emploi, toutefois moins rapide en Bretagne qu'en France. Le nombre des jeunes chômeurs n'a presque pas diminué, et reste élevé.

La plupart des jeunes chômeurs sont concentrés dans la spécialité "Coiffure femmes" (66 %) mais le nombre des demandeurs d'emploi en "Coiffure mixte" augmente sensiblement.

3. LA FORMATION

L'évolution du nombre des formés.

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
C F A.	592	+ 24	10.373	+ 2	4,7	5,7
	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
Lycée Professionnel						
CAP	127	+ 140	3.256	+ 26	2,0	3,9
Niveau V	127	+ 140	3.505	+ 33	2,0	3,6
CFA + LP	719	+ 36	13.378	+ 8	4,1	5,4
Part des CFA en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	90	80	80	76		
Parmi niveau V	90	82	79	75		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V	127	+ 140 %	3.505	+ 33 %	2,0	3,6
Niveau IV	0	-	0	-	-	-

* Cf. annexe.

Les flux de formation ont beaucoup augmenté en Bretagne. Ce phénomène est surtout dû à l'Education Nationale, presque absente de ces spécialités en 1981 et qui a ouvert quelques sections depuis. L'apprentissage continue toutefois à former une très nette majorité des jeunes en formation initiale. S'ajoutent à ces filières les nombreuses

formations privées qui ne dépendent ni de l'Education Nationale ni du Conseil Régional et qui rendent difficile toute régulation des flux de formés.

Les résultats au CAP

Réussite CAP en %	BRETAGNE			
	1982	1984	1986	1988
C Formation d'Apprentis	41	35	48	47
Lycée Professionnel	53	34	47	54

Les taux de réussite au CAP ne sont pas très élevés mais ils ne sont guère inférieurs à ceux enregistrés pour les élèves de Lycée Professionnel.

L'insertion professionnelle.

Insertion (tx chômage)	BRETAGNE		FRANCE		
	1987	1988	1986	1987	1988
CFA	35	38	-	-	-
Lycée Professionnel	-	-	62	59	50

Les taux de chômage à l'issue de l'apprentissage sont relativement élevés, tout en restant bien inférieurs à ceux que subissent les sortants des lycées professionnels en France.

4. SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

	Dynamisme du secteur	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Un peu inférieur à la moyenne régionale	Taux de chômage un peu plus faible qu'en moyenne. Evolution la plus favorable	Proche de la moyenne régionale
FINISTERE	Un peu supérieur à la moyenne régionale	Taux de chômage proche de la moyenne. Evolution la plus défavorable	Un peu supérieur à la moyenne régionale
ILLE-ET-VILAINE	Un peu inférieur à la moyenne régionale	Taux de chômage proche de la moyenne. Evolution assez défavorable	Proche de la moyenne régionale
MORBIHAN	Un peu supérieur à la moyenne régionale	Taux de chômage un peu supérieur à la moyenne. Evolution assez favorable	Un peu inférieur à la moyenne régionale

En termes de dynamisme du secteur, de taux de chômage, d'importance des flux de formés, on note une très grande proximité des situations d'un département à l'autre. Les évolutions du chômage paraissent toutefois plus favorables actuellement dans les Côtes-du-Nord et le Morbihan.

5. PERSPECTIVES

Par bien des aspects la situation de la coiffure rappelle celle du commerce : un secteur assez dynamique, mais des flux de formés qui croissent rapidement alors que le taux de chômage est élevé et a tendance à encore augmenter. Les conclusions, finalement plus sévères pour la coiffure, sont largement dues à l'avis des professionnels qui considèrent que l'inflation des flux de formés déstabilise la profession et au fait qu'il n'y a pas, en coiffure, les mêmes besoins d'augmentation de la qualification des salariés : les salariés actuels des salons de coiffure ont une formation équivalente à celle des jeunes qui sortent aujourd'hui de l'apprentissage.

La diminution des flux de formation semble devoir toucher tout autant sinon plus, l'Education Nationale que l'apprentissage, compte tenu de taux de réussite aux examens pas très différents et d'un taux de chômage qui paraît bien plus élevé à la sortie des Lycées Professionnels. Les situations départementales sont proches, mais il est possible quand même de conseiller une diminution un peu plus rapide en Ille-et-Vilaine et dans le Finistère.

La formation au Brevet Professionnel est déjà très largement assurée par les contrats de qualification (140 en 1988) et la formation continue. Peu de professionnels souhaitent voir se développer un baccalauréat professionnel en apprentissage. Il faut donc que l'apprentissage trouve sa place au milieu des autres dispositifs pour la préparation au Brevet Professionnel, ce qui semble très possible compte tenu de la volonté des professionnels de privilégier l'apprentissage.

DOMAINE DES FORMATIONS COMMERCIALES

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE.

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

- CAP vente (3319-3304),
- CAP Commis vendeur en librairie (3305),
- CAP Poissonnerie (3314-3306),
- CAP Commis épicier (3307),
- CAP Vendeur en vêtements et accessoires (3308),
- CAP Fleuriste (3309),
- CAP Commis vendeur en charcuterie (3311)
- CAP Commis vendeur en quincaillerie (3312),
- CAP Vendeur en outil (3321),
- CAP Agent de magasinage et de messagerie (3330),

Bac pro Vente-représentation (3301).

2. LE SECTEUR ÉCONOMIQUE.

. L'évolution du nombre des salariés.

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	52.377	+9	1.274.477	+5	4,0	4,1
% total de salariés	10,5	-	9,7	-	-	-

* Il s'agit des groupes 61 à 64 de l'UNEDIC : commerce de détail alimentaire et non alimentaire, de grande surface ou de proximité.

Ce secteur important en Bretagne a vu ses effectifs augmenter sur une moyenne période, avec une accélération de cette croissance depuis 1985. Le secteur alimentaire a gagné beaucoup plus d'emplois que le commerce non-alimentaire

L'évolution du chômage

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Nombre de chômeurs	19.495	+ 37	344.309	+ 51	6,2	5,7
Nombre chômeurs < 25 ans	5664	- 14	108.574	+ 2	6,1	5,2

* Ensemble du groupe 26 de l'ANPE "Commerce-distribution".

Le chômage dans ce secteur est très important en Bretagne et ne cesse d'augmenter chez les plus de 25 ans. Le taux de chômage reste nettement supérieur au taux français, même si les évolutions depuis 1984 sont un peu moins défavorables en Bretagne qu'en moyenne nationale. Toutefois, il faut interpréter ces chiffres avec prudence car ils ne concernent pas forcément des diplômés. Il y a, dans ces métiers, une très forte proportion de personnes sans formation qui, ne pouvant accéder aux emplois administratifs et ne souhaitant pas occuper des emplois d'ouvriers, n'ont pas d'autres débouchés.

La situation de l'emploi pour les jeunes paraît beaucoup moins tendue dans les métiers de l'alimentation que dans le non-alimentaire où le chômage ne diminue pas depuis 1984. Les évolutions sont particulièrement préoccupantes pour les jeunes fleuristes.

3. LA FORMATION

L'évolution du nombre des formés.

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
C.F A.	540	+ 31	12.186	+ 9	3,7	4,4
Lycée Professionnel CAP Niveau V	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
	140 915	- 24 + 40	2.768 15.866	+ 44 + 52	7,2 6,3	6,1 5,8
CFA + LP	1.455	+ 37	28.052	+ 30	4,9	5,2
Part des CFA en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	69	79	85	82		
Parmi niveau V	39	37	52	43		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V	915	+ 40	15.866	+ 52	6,3	5,8
Niveau IV	2.105	+ 178	34.663	+ 195	6,5	6,1

* Cf en annexe.

L'apprentissage a beaucoup augmenté ses formations commerciales, mais il s'agit plus d'un rattrapage que d'un excès de formation par rapport au poids du secteur économique. L'Education Nationale abandonne en Bretagne les CAP mais le nombre des élèves de BEP et, surtout, de niveau IV augmente très sensiblement. Au total, la Bretagne forme beaucoup aux métiers du commerce, mais l'apprentissage n'a qu'une part modeste, et en diminution, dans l'ensemble des formations initiales de niveau V et IV : 22,6 % en 1981 et 17,9 % aujourd'hui.

Les résultats au CAP

Réussite CAP en %*	BRETAGNE			
	1982	1984	1986	1988
CFA	50	44	73	55
Lycée Professionnel	77	65	95	81

* Groupe 33 de la nomenclature de l'Education Nationale

Le taux de réussite au CAP dépasse en général 50 % pour les apprentis, ce qui est un peu mieux que dans beaucoup d'autres spécialités de l'apprentissage. Toutefois, l'écart reste important avec l'Education Nationale qui affiche d'excellents taux de réussite en Bretagne depuis quelques années.

. L'insertion des jeunes

Insertion (tx chôm)	BRETAGNE		FRANCE		
	1987	1988	1986	1987	1988
CFA	41	38	-	-	-
Lycée Professionnel (CAP)	-	-	66	66	63

Le taux de chômage des apprentis est important dans ce groupe de formation. Toutefois, il est beaucoup moins élevé que pour les sortants des lycées professionnels au niveau V (CAP mais aussi BEP).

4. SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

La situation dans les Côtes-du-Nord semble nettement meilleure que dans les autres départements. Le Morbihan a la plus forte proportion de chômeurs, malgré un relatif dynamisme du secteur.

	Dynamisme du secteur	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Dans la moyenne régionale	De loin la meilleure : proportion de chômeurs plus faible, nette baisse du chômage chez les moins de 25 ans	Assez faible au niveau V et en apprentissage compte tenu du poids du secteur.
FINISTERE	Dans la moyenne régionale	Proche de la moyenne régionale, avec une situation un peu meilleure pour les jeunes	Assez faible en apprentissage, plus important en scolaire.
ILLE-ET-VILAINE	Un peu inférieur à la moyenne	Proportion de chômeurs proche de la moyenne mais situation qui continue de se dégrader pour les jeunes.	Élevé, notamment en apprentissage.
MORBIHAN	Dans la moyenne régionale	Taux de chômage élevé, situation qui s'améliore quand même un peu pour les jeunes	Assez élevé, mais surtout en scolaire

L'Ille-et-Vilaine, qui forme beaucoup en apprentissage dans ces spécialités, voit la situation de l'emploi se dégrader très rapidement, notamment pour les jeunes de moins de 25 ans.

5. PERSPECTIVES

La situation de l'emploi n'est pas bonne dans les métiers du commerce, les taux de chômage des jeunes apprentis sont plus forts que dans les autres spécialités. On pourrait donc en conclure qu'il faut diminuer les effectifs dans ce groupe. En fait, l'apprentissage dans les métiers du commerce offre, notamment aux jeunes filles, des chances d'emploi bien supérieures à celles offertes par les Lycées Professionnels dans les mêmes spécialités. Dans la mesure où il est tout-à-fait nécessaire pour ce secteur d'activités de requalifier une main-d'oeuvre pour l'instant non qualifiée, l'apprentissage semble donc avoir sa place, y compris par la poursuite de préparations au CAP et même s'il faut surtout développer BEP et Bac pro. Compte tenu des situations départementales, on peut envisager un rééquilibrage au profit des Côtes-du-Nord et au détriment de l'Ille-et-Vilaine ou du Morbihan.

DOMAINE DES FORMATIONS DU TRAVAIL DES VIANDES

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

- CAP Charcutier (1801)
- CAP Préparateur en produits carnés (1809 à 1812)
- CAP Salaisonier, conserveur de viande (1813)

2. LE SECTEUR ÉCONOMIQUE

. L'évolution du nombre des salariés

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	21.593	+ 1	162.252	- 3	12,7	13,3
% total de salariés	4,3		1,2			

* Groupe 35 : industrie de la viande + 6243 : commerce de détail des viandes.

Le secteur économique est très largement représenté en Bretagne du fait de l'importance des entreprises, souvent grandes, de l'industrie de la viande et, notamment des fabricants de charcuterie et de conserves de viande. Une partie seulement des salariés de ces industries sont des charcutiers ou des bouchers. Par ailleurs, le commerce de détail en charcuterie et boucherie semble perdre moins d'emplois salariés en Bretagne qu'il n'en perd au niveau national depuis 1983.

Enfin, les grandes surfaces alimentaires représentent un fort gisement d'emplois pour les charcutiers et les bouchers mais il n'est pas possible de les distinguer des autres salariés de grandes surfaces à partir des statistiques UNEDIC et d'avoir ainsi une idée du nombre des bouchers et charcutiers employés dans ce secteur.

Au total, il est assez difficile d'apprécier les besoins des entreprises bretonnes et leurs évolutions mais il est certain qu'il n'y a ni effondrement de la demande ni croissance très rapide des besoins.

L'évolution du chômage

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Nombre de chômeurs	838	+ 32	12.603	+ 37	6,9	6,6
Nombre chômeurs < 25 ans	386	+ 3	5.134	- 8	6,7	7,5

* Dans le groupe 2 (IAA) les métiers suivants : 02480 boucher, 02490 charcutier.

Le chômage a beaucoup augmenté dans ces métiers de 1984 à 1986, aussi bien au niveau national qu'en Bretagne. Il s'est stabilisé depuis, avec toutefois une situation assez contrastée par métier : diminution du chômage chez les charcutiers mais légère hausse pour les bouchers. Si le nombre des demandeurs d'emploi de plus de 25 ans a augmenté moins vite en Bretagne qu'en France, le chômage des moins de 25 ans a connu, depuis 1986, une évolution moins favorable en Bretagne qu'en moyenne nationale, signe que les flux de formés sont un peu trop importants.

3. LA FORMATION

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
C F A	535	+ 20	7.941	- 7	5,2	6,7
Lycée Professionnel CAP Niveau V	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
	0	- 100	97	- 19	23,0	0
	0	- 100	97	- 19	23,0	0
CFA + LP	535	+ 13	8.038	- 7	5,5	6,7
Part des CFA en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	94	100	99	99		
Parmi niveau V	94	100	99	99		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V	0	- 100	97	- 19	23,0	0
Niveau IV	-	-	-	-	-	-

* Cf. annexe pour la liste des formations EN

Alors que les flux de formés ont diminué au niveau national depuis 1981, ils ont augmenté en Bretagne : l'Education Nationale a fermé ses préparations (qui ne formaient que 28 élèves en 1981) mais l'apprentissage a enregistré une hausse de 20 % de ses effectifs. Le nombre des apprentis charcutiers, déjà très élevé en 1981, a légèrement diminué. Par contre, celui des bouchers a crû de plus de 50 %. Compte tenu des évolutions respectives de l'emploi dans ces deux métiers, on peut penser qu'aujourd'hui, il faudrait plutôt privilégier légèrement les formations de charcutiers.

Les résultats au CAP

Réussite CAP en %*	BRETAGNE			
	1982	1984	1986	1988
CFA	66	45	43	51
Lycée Professionnel	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

* Groupe 18 de formation

Après une forte baisse entre 1982 et 1984, les taux de réussite au CAP sont proches de 50 %.

L'insertion professionnelle

Taux de chômage des apprentis	BRETAGNE	
	1987	1988
Boucher	22	28
Charcutier	25	31

Les taux de chômage semblent avoir augmenté entre 1987 (apprentis sortis en juin 1986) et 1988. Aucune différence significative n'apparaît entre bouchers et charcutiers, ce qui contredit un peu les autres indicateurs emploi/formation, plus favorables aux charcutiers.

4. SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

Les comparaisons départementales sont rendues difficiles par la complexité de l'analyse des statistiques UNEDIC pour ce secteur. S'il est facile de comparer les évolutions du commerce de détail, il n'en va pas de même pour l'industrie, avec des risques d'erreurs d'interprétation importants du fait d'une couverture parfois incomplète et variable dans le temps de ce type d'entreprises par l'UNEDIC

	Dynamisme du secteur*	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Baisse des effectifs salariés du commerce spécialisé, baisse dans l'industrie	La plus mauvaise de la région, avec une poursuite de la détérioration pour les plus de 25 ans	Très faible pour les charcutiers. Un peu plus élevé pour les bouchers
FINISTERE	Idem	Plutôt mauvaise et continuant à se dégrader	Assez élevé, notamment pour les charcutiers
ILLE-ET-VILAINE	Mainien des effectifs salariés du commerce, baisse dans l'industrie	Peu de chômage, en particulier chez les moins de 25 ans mais la situation se dégrade un peu depuis 1984	Assez élevé
MORBIHAN	Hausse des effectifs à la fois dans le commerce et l'industrie	Situation assez bonne pour les jeunes comme pour les adultes	Relativement faible

* Ces résultats sont à interpréter avec prudence pour l'industrie.

Au total la situation de l'emploi paraît être la meilleure pour les jeunes du Morbihan (où elle tend à s'améliorer) et d'Ille-et-Vilaine (où les évolutions sont moins bonnes). Le chômage est important dans les Côtes-du-Nord où la situation des bouchers paraît particulièrement mauvaise malgré des flux de formation assez peu importants. On constate également une dégradation assez vive de l'emploi dans le Finistère.

5. PERSPECTIVES

Les évolutions de la plupart des indicateurs emploi-formation sont plutôt défavorables aux métiers de la viande. Pourtant, le taux de chômage des anciens apprentis apparaît un peu moins élevé que dans beaucoup de spécialités préparées par apprentissage, ce qui incite à d'autant plus de prudence qu'on cerne mal la situation des secteurs qui sont susceptibles de recruter des apprentis.

Le diagnostic établi est finalement assez proche de celui émis pour la boulangerie-pâtisserie, bien qu'un peu plus pessimiste. Il n'est pas nécessaire d'augmenter les flux de

formés au niveau V et on peut envisager un rééquilibrage au profit du Morbihan et de l'Ille-et-Vilaine. Mais, de toutes façons, s'il y a baisse du nombre des candidats à l'apprentissage, les métiers de la viande risquent de subir de plein fouet la désaffection des jeunes, tout comme le bâtiment il y a quelques années

Il est donc absolument urgent d'organiser une rénovation de l'apprentissage pour ce secteur à la fois très dépendant de l'apprentissage et très important pour la Bretagne, dans le but de pouvoir dégager une "élite" capable de reprendre à terme les entreprises artisanales et d'occuper des postes de responsabilité dans les grandes surfaces et dans l'industrie. Cela passe par de nouvelles perspectives offertes aux jeunes, par une amélioration de la formation de niveau V et par la création de filières conduisant au BP.

DOMAINE DES FORMATIONS DE LA SANTE

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE

Il regroupe les préparations aux diplômes suivants :

- CAP Prothésiste dentaire (3713)
- CAP Employé de pharmacie (3714)
- MC Employé de pharmacie (3715)

2. LE SECTEUR ECONOMIQUE

. L'évolution du nombre des salariés

Importance du secteur*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1988	Evolution en % 1981-1988	1988	Evolution en % 1981-1988	1981	1988
Nombre de salariés	5.303	+ 26	121.855	+ 20	4,1	4,3
% total de salariés	1,1	-	0,9	-	-	-

* Secteurs 6430 pharmacies et 3406 fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

Le secteur de la santé est bien représenté en Bretagne et il connaît, depuis 1981, une croissance soutenue et régulière de l'emploi.

. L'évolution du chômage

Demandeurs d'emploi*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1989	Evolution en % 1984-1989	1989	Evolution en % 1984-1989	1984	1989
Nombre de chômeurs	177	+ 17	3.422	+ 21	5,3	5,2
Nombre chômeurs < 25 ans	43	- 26	1.057	- 15	4,7	4,1

* Une partie du groupe 38 : 38180 préparateur en pharmacie + 38141 prothésiste dentaire
+ 38145 prothésiste orthopédiste

Le chômage reste très limité dans les métiers de la santé, notamment pour les jeunes où la diminution du nombre des demandeurs d'emploi est assez forte depuis 1984. Le taux de chômage des jeunes en Bretagne semble aujourd'hui légèrement inférieur au taux français alors qu'il est un peu supérieur pour les adultes.

3.- LA FORMATION

L'évolution du nombre des formés.

Années terminales de formation*	BRETAGNE		FRANCE		% BRETAGNE/FRANCE	
	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1987/8	Evolution en % 1981-1987	1981	1987
C F A	164	+ 33	3.093	+ 13	4,5	5,3
Lycée Professionnel CAP Niveau V	1988/9	Evolution en % 1981-1988	1988/9	Evolution en % 1981/1988	1981	1988
	0	-	577	+ 108	-	-
	0	-	577	+ 108	-	-
CFA + LP	164	+ 33	3.670	+ 22	4,1	4,5
Part des CFA en %	1981 à 1988		1981 à 1988			
Parmi CAP	100	100	91	84		
Parmi niveau V	100	100	91	84		
Evolution des qualifications EN	1988	1981-1988	1988	1981-1988	1981	1988
Niveau V	-	-	577	+ 108	0	0
Niveau IV	-	-	-	-	-	-

* Pour les préparateurs en pharmacie, nous n'avons pris en compte que les effectifs des mentions complémentaires dans la mesure où presque tous les apprentis complètent leur CAP par une Mention Complémentaire faite aussi en apprentissage.

L'augmentation du flux des formés a été relativement modérée aussi bien pour les préparateurs en pharmacie que pour les prothésistes dentaires. Il y a eu par contre augmentation du nombre global des apprentis chez les préparateurs en pharmacie parce que la mention complémentaire qui se faisait auparavant en formation continue a été intégrée à l'apprentissage comme une sorte de 3ème année faite par presque tous les apprentis ayant eu leur CAP.

De fait, les flux de formés sont bien maîtrisés par la profession et paraissent bien correspondre au poids du secteur en Bretagne. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres régions, l'Education Nationale n'a ouvert aucune section de prothésistes en Bretagne.

. Les résultats au CAP

Réussite CAP en %	BRETAGNE			
	1982	1984	1986	1988
CFA Lycée Professionnel*	74 *	77 *	80 *	76 *

* Aucune formation en L.P.

Les résultats au CAP sont très réguliers, avec un taux de réussite proche de 80 %, soit un chiffre bien supérieur à ceux que l'on constate habituellement en apprentissage.

. L'insertion professionnelle

Les taux d'insertion n'ont pas été calculés par le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage pour les métiers de la santé dans la mesure où presque tous les apprentis en fin de CAP poursuivent leur apprentissage en préparant leur mention complémentaire. Ils passent souvent ensuite sur un contrat de qualification pour préparer leur Brevet Professionnel.

4. SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

	Dynamisme du secteur	Situation de l'emploi	Flux de formés au niveau V
COTES-DU-NORD	Supérieur à la moyenne régionale	Chômage particulièrement faible	Proche de la moyenne régionale
FINISTERE	Inférieur à la moyenne régionale	Un peu plus élevé que dans les autres départements	Proche de la moyenne régionale
ILLE-ET-VILAINE	Proche de la moyenne régionale	Proche de la moyenne régionale	Un peu supérieur à la moyenne régionale
MORBIHAN	Proche de la moyenne régionale	Presque nul chez les jeunes	Inférieur à la moyenne régionale

Toutes les situations départementales sont assez bonnes. S'il devait y avoir augmentation du flux des formés, il semblerait normal de privilégier les Côtes-du-Nord et le Morbihan compte tenu du très faible taux de chômage des jeunes.

5. PERSPECTIVES

On est, avec le secteur de la santé, dans un schéma d'"apprentissage concerté" fort bien maîtrisé par les professionnels avec des indicateurs économiques qui sont tous positifs. L'évolution des flux de formés doit donc être négociée avec la profession, sans qu'il y ait aujourd'hui aucune urgence à modifier quoi que ce soit dans l'organisation du niveau V de formation. L'ouverture de préparations au Brevet Professionnel par apprentissage pose par contre un problème. Si un diplôme de niveau IV (Brevet Professionnel ou Brevet de Maîtrise) doit être ouvert pour les prothésistes dentaires, ce qui est une excellente chose, la situation est beaucoup moins claire pour les BP de préparateurs en pharmacie. La profession semble en effet se satisfaire du système actuel de préparation du diplôme par des contrats de qualification, qui assure une forte présence des stagiaires dans les pharmacies. Or il serait bien sûr dommage, pour la revalorisation de l'apprentissage, que l'une des filières les plus performantes actuellement ne s'ouvre pas à la préparation des diplômes de niveau IV par apprentissage.

LES AUTRES DOMAINES DE FORMATION

1. AMEUBLEMENT.

Ce domaine correspond à la préparation aux CAP suivants :

- Ebéniste (2307) : 37 apprentis en dernière année,
- Charpentes navires bois (2304) : 2 apprentis,
- Tapissier d'ameublement (2154, 2155) : 7 apprentis

L'apprentissage a beaucoup reculé dans ces filières depuis 1981, perdant la moitié de ses effectifs alors qu'en Bretagne, l'Education Nationale a plutôt augmenté ses flux de formés, en particulier pour la tapisserie d'ameublement, devenant ainsi la filière dominante de formation.

Si les flux de formés globaux au niveau V ne paraissent pas très importants pour les ébénistes compte tenu de l'importance du secteur "travail du bois - ameublement" en Bretagne, l'Education Nationale semble former beaucoup de tapissiers. Pourtant, les chiffres du chômage ne sont pas mauvais pour les jeunes dans ces deux métiers, avec une forte baisse (- 36 %) du nombre des jeunes demandeurs d'emploi depuis 1984.

La baisse de l'apprentissage dans ces métiers ne se justifie donc pas par des critères économiques. Par contre, les résultats des apprentis au CAP sont assez mauvais (26 % de reçus en 1986) et, d'après les professionnels rencontrés, les apprentis ont un niveau de formation générale et technologique trop bas pour espérer réussir vraiment dans ces spécialités.

2. ELECTRICITÉ ET ELECTRONIQUE (hors automobile et bâtiment)

Ce domaine correspond à la préparation aux CAP suivants :

- Electronique-monteur cableur (1109) : 2 apprentis en dernière année,
- Electrotechnique-bobinier (1110) : 4 apprentis,
- Electronicien d'équipement (1204) : 11 apprentis,
- Installateur-conseil matériel électrique (1212) : 5 apprentis.

La formation de niveau V en électronique et électrotechnique se fait massivement en lycée professionnel avec une nette prédominance des BEP. L'apprentissage est, de longue date, très marginalisé pour la préparation à ces métiers et il y a encore eu une baisse du nombre des apprentis depuis 1981. Le maintien de CAP dans ces spécialités est, de l'avis des professionnels, problématique car ils ne semblent plus correspondre aux besoins de la profession. Un développement de l'apprentissage ne peut donc se faire que par la création de préparations au BEP ou au Bac pro. Certains responsables professionnels se déclarent très favorables au développement de ces préparations mais ils sont bien conscients de l'énorme problème de recrutement qui se posera tant que l'image de l'apprentissage ne sera pas nettement revalorisée aux yeux des jeunes ayant la possibilité de poursuivre leurs études dans le système scolaire. Il n'est pas sûr non plus qu'ils soient suivis par la majorité de la profession quant à l'intérêt de développer l'apprentissage.

3. MÉTIERS DE LA MÉCANIQUE ET DE LA FORGE

Ce domaine correspond à la préparation aux CAP suivants :

- Chaudronnier (0907)	11 apprentis en dernière année,
- Tourneur (0917)	1 apprenti,
- Soudeur (0921)	8 apprentis,
- Mécanicien-ajusteur (1011)	2 apprentis,
- Ajusteur-outilleur (1028)	1 apprenti,
- Mécanicien-tourneur (1076)	1 apprenti,
- Mécanicien-fraiseur (1077)	1 apprenti.

Sauf pour les chaudronniers et les soudeurs, il s'agit de formations ne regroupant qu'un ou deux apprentis. Là encore le système scolaire est très largement dominant et s'oriente de plus en plus vers le BEP et le Bac-pro.

La situation de l'apprentissage va être complètement transformée par la création du Centre de Formation d'Apprentis industriel de Saint-Brieuc. La réussite des premières sections qui viennent d'être ouvertes en bac-pro et en mention complémentaire devrait prouver qu'il est possible de développer un apprentissage industriel mobilisant des entreprises grandes et moyennes. Un éventuel échec serait par contre lourd de conséquences car ce Centre de Formation d'Apprentis s'ouvre dans des conditions excellentes pour ce qui est de l'encadrement, de l'équipement, des liens avec les professionnels et il sera de toutes

façons difficile d'espérer faire mieux, ou même aussi bien, dans d'autres départements. Dès lors il apparaît logique de donner à ce Centre une vocation régionale.

4. TEXTILE - HABILLEMENT

Ce domaine correspond à la préparation aux CAP suivants :

- Entretien d'articles textiles dans les entreprises artisanales (2051) :
3 apprentis,
- Couture (2102 - 2103) :
7 apprentis,
- Corset (2107) :
1 apprenti,
- Habillement-fabrication industrielle (2149) :
9 apprentis,
- Habillement - Autres :
1 apprenti.

La poursuite de la formation "entretien d'articles textiles" au Centre de Formation d'Apprentis de Lorient est conditionnée à un engagement des professionnels de prendre dans l'avenir plus d'apprentis. Les métiers de l'habillement regroupent également peu d'apprentis mais on peut estimer que la préparation par apprentissage est aussi pertinente que la préparation en Lycée Professionnel qui, en général, se passe assez mal et qu'il n'y a donc pas de raisons particulières de supprimer ces sections, sinon pour des raisons budgétaires si le coût réel de l'heure stagiaire se révèle très élevé.

5. PHOTO - INDUSTRIES GRAPHIQUES

Ce domaine correspond à la préparation aux CAP suivants :

- Photo option A (1438) :
12 apprentis,
- Industries graphiques (groupe 14, sauf 1438) :
6 apprentis.

Les situations dans ces deux spécialités sont assez différentes.

L'enseignement des industries graphiques est fait, aussi bien pour le scolaire que pour l'apprentissage au lycée Laënnec. Le proviseur est satisfait de cette pluralité des filières, les rapports sont étroits avec les professionnels, les perspectives d'emploi sont bonnes et l'objectif est d'offrir à terme, par l'apprentissage, les mêmes possibilités de formation que dans le système scolaire, ce qui implique d'aller jusqu'au Brevet de Technicien Supérieur. Toutefois une ambiguïté demeure avec les contrats de qualification,

puisque à court terme une préparation au bac pro par des contrats de qualification pourrait être ouverte. Les conditions pour un développement de l'apprentissage étant bonnes, il paraît important de favoriser la création de formations de niveau IV puis de niveau III en apprentissage.

Dans les formations à la photographie, les perspectives sont moins claires. Les professionnels souhaitent une année de spécialisation "minilab" après le CAP en trois ans, qu'ils espèrent pouvoir ouvrir par des contrats de qualification en 1990, faute de la reconnaissance d'une mention complémentaire par l'Education Nationale. Par ailleurs, ils semblent se plaindre du niveau et de la motivation des jeunes apprentis et ils ne prévoient pas de formations au niveau IV (autres que le Brevet de Maîtrise préparé en formation continue). La situation de l'emploi n'est pas très bonne et il ne semble pas nécessaire d'augmenter les flux de formés, d'autant que la création à la rentrée d'une école nationale privée risque de déséquilibrer le marché du travail.

6. ESTHÉTIQUE

Ce domaine correspond à la préparation au CAP suivant :

- Esthéticien - cosméticien (3803) : 18 apprentis en dernière année.

L'apprentissage a ouvert des sections d'esthétique au moment où l'Education Nationale réduisait drastiquement ses formations (42 élèves en dernière année de CAP contre 155 en 1982). Dans la mesure où le chômage des moins de 25 ans est en augmentation, on peut se demander s'il est très utile de continuer à former en apprentissage dans cette spécialité, d'autant que la Région n'a pas la maîtrise des écoles privées qui recrutent déjà trop de candidates par rapport aux possibilités du secteur.

DOMAINE DES FORMATIONS AGRICOLES

1. NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE

- CAPA Employé d'exploitation agricole polyculture-élevage (EEAPE),
- CAPA Horticulture,
- CAPA Employé d'élevage,
- CAPA Employé d'exploitation forestière,
- CAPA Employé hippique,
- CAPA Conducteur de machines agricoles (CMEA),
- BEPA Agriculture-élevage,
- BEPA Horticulture,
- BTA Production,
- BTA Distribution et commercialisation des produits agricoles.

2. LE SECTEUR ÉCONOMIQUE

. La population active

Elle n'est pas connue par la source UNEDIC et il faut se référer aux données du recensement, un peu anciennes aujourd'hui et ne permettant pas de prendre en compte les évolutions récentes.

	Effectifs au recensement 1982	Répartition par département (en %)	Proportion de la population active agricole (en %)
COTES-DU-NORD	45.688	25	21
FINISTERE	51.432	28	15
ILLE-ET-VILAINE	47.892	26	14
MORBIHAN	40.032	21	16
TOTAL	185.044	100	16

L'évolution du chômage par département

	Ensemble des demandeurs			dont : moins de 25 ans		
	1989	1984	Evolution (en %)	1989	1984	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	871	848	+ 2,7	270	454	- 40,5
FINISTERE	919	929	- 1,1	300	391	- 23,3
ILLE-ET-VILAINE	795	813	- 2,2	284	414	- 31,4
MORBIHAN	749	851	- 12,0	256	402	- 36,3
BRETAGNE	3.334	3.441	- 3,1	1.110	1.661	- 33,2

La diminution de la population active agricole ne s'est pas traduite par une augmentation du nombre des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et, aujourd'hui, le nombre des moins de 25 ans au chômage est relativement faible par rapport aux flux de sortie de l'enseignement agricole. Aucun département ne se détache des autres pour ce qui est de l'importance de son taux de chômage. Les situations semblent relativement homogènes.

3. LA FORMATION

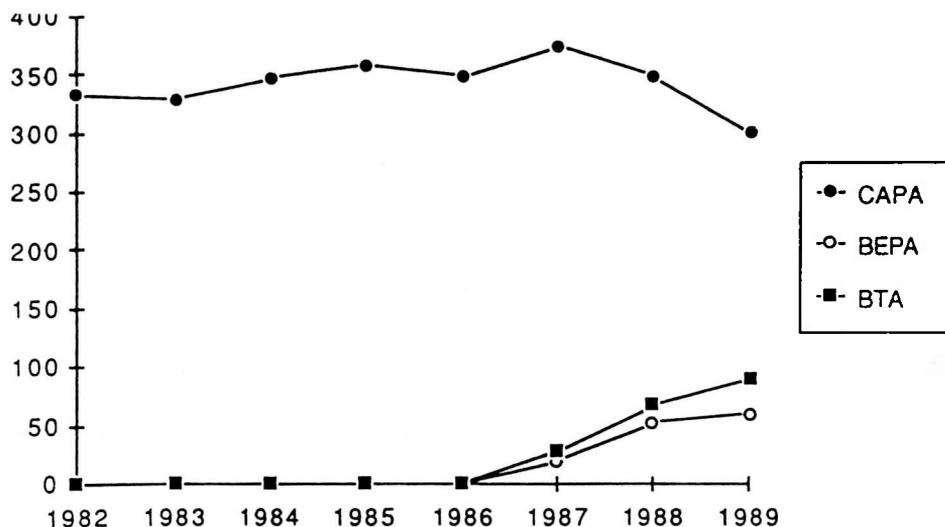
Les rapports apprentissage/système scolaire sont marqués, en agriculture, par le rôle de la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt qui maîtrise l'ensemble des filières de formation initiale. Compte tenu du passage de la capacité professionnelle du niveau V au niveau IV de formation à partir de 1992, l'objectif est d'arriver très vite au renforcement des filières longues au détriment principalement du CAPA en utilisant à la fois l'apprentissage et les formations scolaires. Aussi, la création de préparations au BEPA et au BTA par l'apprentissage a eu lieu dès 1987, suivie par l'ouverture d'une section de BTS à la rentrée 1989. On a donc d'ores et déjà en agriculture une filière complète de formation allant du CAP au BTS, situation qui peut être qualifiée d'idéale pour la revalorisation de l'apprentissage et pour son développement.

Cependant, les données objectives disponibles et les propos des interlocuteurs n'incitent pas à un optimisme débordant sur l'avenir de l'apprentissage agricole en Bretagne.

Le premier point à souligner concerne la faible importance quantitative de l'apprentissage agricole par rapport au système scolaire. En 1987-1988 l'apprentissage ne représente que 15 % du flux des formés de niveau CAPA. Et il y a eu baisse du nombre des

apprentis en CAPA en 1988-1989 qui semble s'accroître encore cette année d'après les chiffres provisoires dont dispose la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt.

**EVOLUTION DES EFFECTIFS D'APPRENTIS
DANS LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS AGRICOLES**



L'apprentissage ne forme plus au CAPA "employé d'exploitation agricole et para-agricole" (EEAPA) qui regroupe presque les deux-tiers des élèves des formations initiales à temps plein. L'autre CAPA "généraliste" (employé d'exploitation agricole polyculture-élevage) voit ses effectifs d'apprentis baisser sensiblement de 1982 à 1988 (de 168 à 107). Domine aujourd'hui très largement le CAPA horticole (164 apprentis contre 105 en 1982), moins lié à l'agriculture et se maintiennent ou progressent, mais avec des effectifs toujours faibles, des CAPA spécialisés (Elevage Hippique, Forestier, Conducteur de machines agricoles).

On peut aussi s'inquiéter de :

la très petite taille des centres de Formation d'Apprentis. 9 centres de formation d'apprentis et 18 lieux de formation pour 468 apprentis, toutes filières confondues, peuvent paraître des chiffres bien élevés. Un seul Centre de Formation d'Apprentis, celui de Caulnes, dépasse le seuil de 100 apprentis alors que 7 en regroupent moins de 50. La Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt justifie cette dispersion par la nécessité

de rester proche de jeunes dont on connaît la faible mobilité. Mais il est évident qu'elle pose des problèmes de coûts, de qualité et de dynamisme des équipes pédagogiques au moment où s'ouvrent des formations au BEPA et au BTA plus difficiles à assurer.

- La concurrence d'autres formations en alternance. Plus encore peut-être que dans le secteur non agricole, l'apprentissage doit faire face à la montée des autres types de formations en alternance. Il y a d'une part les formations organisées dans les maisons familiales et rurales à un rythme 15 jours/15 jours plus intéressantes pour elles que l'apprentissage et fournissant aux exploitations agricoles une main-d'oeuvre gratuite. Il y a d'autre part les contrats de qualification qui se développent rapidement dans les Centres de Formation d'Apprentis, mais aussi, dans les autres établissements d'enseignement agricole (160 au total en 1988), tout particulièrement au niveau IV.

RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR SPÉCIALITÉ

(toutes années confondues)

	1982/3	1983/4	1984/5	1985/6	1986/7	1987/8	1988/9
CAPA							
E. Horticole	105	111	118	149	150	156	164
E. EAPE	168	145	139	114	96	97	107
E. Elevage	40	50	69	51	44	65	36
E. Hippique	-	-	-	9	9	10	10
E. Forestier	-	-	-	14	19	18	17
E. EAPA	10	11	11	3	3	-	-
CMEA	10	12	10	18	27	28	14
BEPA							
Agriculture - élevage	-	-	-	-	-	10	28
Horticulture	-	-	-	-	-	10	24
BTA							
Distribution	-	-	-	-	-	-	10
Production	--	-	-	-	-	28	58

4. PERSPECTIVES

Les objectifs de la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt sont clairs en matière de formation : assurer le plus rapidement et dans les meilleures conditions possibles, l'élévation indispensable des qualifications. Dans ce contexte, l'apprentissage n'est qu'une filière parmi d'autres qui doit trouver son public (de jeunes et d'entreprises) et doit faire la preuve de sa capacité à former aux niveaux IV et III. Les chances lui ont été données de faire ses preuves avec l'ouverture rapide des préparations au BEPA, au BTA et même au BTS.

Mais il est sûr qu'aujourd'hui l'apprentissage souffre de plusieurs handicaps :

- les jeunes semblent préférer rester dans le système scolaire quand ils le peuvent,
- les professionnels et les établissements d'enseignement semblent plus intéressés par le développement des contrats de qualification,
- la mise en place des formations de niveau IV apparaît plus facile en établissement scolaire qu'en Centre de Formation d'Apprentis où beaucoup reste à faire (équipe pédagogique en particulier). En effet, même si les résultats au CAPA sont plutôt meilleurs que pour beaucoup de spécialités non-agricoles (58 % en 1988), les résultats de la session 1989 en BEPA et en BTA, sans être très mauvais, n'ont rien d'excellents (respectivement 35% et 49% de taux de réussite).

Moins encore que dans les autres spécialités, l'apprentissage agricole ne peut se passer d'évoluer très rapidement vers le BEPA et le niveau IV. Une meilleure efficacité de l'enseignement est indispensable à tous les niveaux et ces transformations seront certainement facilitées par la position privilégiée de la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt. Cette meilleure efficacité implique vraisemblablement un regroupement des Centres de Formation d'Apprentis existants, à étudier en concertation avec la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt.

CONCLUSION

Il a été résumé dans les deux tableaux de synthèse qui suivent le diagnostic pour les huit grands domaines de formation préparés par l'apprentissage. Chacun des tableaux comporte les quatre rubriques suivantes :

- la place de l'apprentissage en Bretagne parmi les filières de niveau V,
- la situation de l'emploi dans les métiers correspondant au domaine de formation étudié avec la mise en évidence des disparités départementales éventuelles,
- les évolutions souhaitables de l'apprentissage : niveau des flux de formés, rééquilibrages, passage au niveau IV,
- les atouts et les difficultés prévisibles pour l'apprentissage dans ce domaine de formation, tels qu'ils ressortent notamment des entretiens qui ont été menés avec les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis et les professionnels.

Enfin, il semble important de souligner qu'il y a certainement des opportunités de développement pour quelques spécialités, actuellement non couvertes par l'apprentissage et souvent réservées à la formation continue.

Certains directeurs de Centre de Formation d'Apprentis réfléchissent déjà à la création de sections dans ces domaines. Encore faut-il que les diplômes existent, ce qui n'est pas toujours le cas, et que les besoins en qualifications soient durables. L'apprentissage n'a pas, en effet, vocation à répondre à des demandes très limitées en nombre et éphémères.

Domaine de formation	Place de l'apprentissage	Situation de l'emploi	Evolutions souhaitables	Atouts et difficultés prévisibles
Bâtiment	Encore importante mais en déclin faute de jeunes	Bonne pour les jeunes qualifiés, notamment les apprentis, à l'exception de la peinture Situation excellente en Ile-et-Vilaine, un peu plus difficile qu'ailleurs dans le Finistère	Le bâtiment a besoin de plus de jeunes qualifiés et il pourrait y avoir une augmentation des flux de formés (niveaux V et BP) sauf en peinture au niveau V	Politique très active des instances nationales pour rénover et améliorer les CFA. Mais le manque de jeunes risque de s'accroître et les contrats de qualification, déjà très nombreux correspondent aux vœux des professionnels
Métiers de l'automobile et connexes	En déclin car l'augmentation des flux de formés est très forte à l'EN, à des niveaux supérieurs au CAP	Elle s'est bien améliorée en Bretagne pour les jeunes mais le taux de chômage reste supérieur à la moyenne nationale car la Bretagne forme beaucoup à ces métiers. Difficultés chez les peintres et les carrossiers et en motocycle. Meilleure en Ile-et-Vilaine, plus mauvaise dans le Finistère	Les taux de réussite aux examens sont très mauvais dans les CAP de mécanique et d'électricité. L'apprentissage doit faire la preuve qu'il est une filière valable de formation à des métiers de plus en plus difficiles avant qu'on envisage de compenser la baisse nécessaire des CAP par des créations nombreuses en BEP et au niveau IV	Ces métiers attirent les jeunes et des expériences positives ont déjà été menées au CFA de St-Brieuc. Mais s'il n'y a pas amélioration très rapide de la formation, l'apprentissage aura bien du mal à renverser la tendance au déclin
Hôtellerie - Restauration	En progression en Bretagne alors qu'elle décline légèrement en France	Secteur qui gagne beaucoup d'emplois, mais où le chômage progresse vite, avec un taux particulièrement fort en Bretagne. Malgré cela l'insertion des apprentis n'est pas mauvaise. Situation meilleure en cuisine que chez les serveurs et les barmen, meilleure en Ile-et-Vilaine et dans le Finistère que dans les Côtes-du-Nord	Sans augmenter globalement le flux des formés, on peut tenter de compenser une baisse des flux de CAP par la création de BEP et de diplômes de niveau IV (BP et Bac-pro)	Filière de formation très appréciée par les professionnels du secteur avec de meilleures chances qu'ailleurs de réussir un passage satisfaisant à des diplômes de niveau IV. Risques d'exploitation des apprentis
Boulangerie - pâtisserie	Filière de formation presque exclusive	Beaucoup d'emplois salariés ont été gagnés en Bretagne mais le chômage des jeunes a du mal à décroître du fait d'une forte augmentation des flux de formation. Situation meilleure pour l'Ile-et-Vilaine que pour les Côtes-du-Nord ou le Finistère	Il ne paraît pas utile de continuer à augmenter les flux de formés en CAP, ni de modifier l'équilibre boulanger/pâtissier. Il est indispensable de créer rapidement une vraie filière de formation de niveau IV pour assurer la pérennité de la profession	C'est un secteur qui continue à attirer les jeunes. Mais le passage au niveau IV n'est pas évident. Il faudra trouver les maîtres d'apprentissage compétents et des jeunes d'un niveau satisfaisant

Domaine de formation	Place de l'apprentissage	Situation de l'emploi	Evolutions souhaitables	Atouts et difficultés prévisibles
Coiffure	Dominante en formation initiale mais concurrencée par les écoles privées de formation continue	Le secteur a gagné beaucoup d'emplois salariés mais le chômage reste élevé, d'autant que les flux de formés ont continué à augmenter. La situation est un peu meilleure dans les Côtes-du-Nord	Compte tenu de la situation de l'emploi et de la volonté des professionnels de voir diminuer les flux de formés, on peut conseiller une diminution des formations au niveau V, mais pas uniquement en apprentissage. Pour le BP, il serait souhaitable que l'apprentissage prenne une large part des formations assurées aujourd'hui en C.Q.	Plus que de la concurrence de l'Education Nationale, l'apprentissage semble souffrir de la concurrence de la formation continue. Il serait injuste de diminuer fortement les sections d'apprentissage si, par ailleurs, les écoles privées ne se disciplinent pas
Commerce	Forte en CAP, mais minoritaire au total car la plupart des formations de niveau V sont assurées en BEP	Elle est très mauvaise globalement si on se réfère au volume et à l'évolution du chômage. Mais il s'agit surtout de personnes non qualifiées dans un secteur où l'élevation des qualifications risque d'être rapide dans les années qui viennent. La situation est meilleure dans le commerce alimentaire et dans les Côtes-du-Nord	Compte tenu de la difficulté de l'Education Nationale à assurer des formations appréciées par la profession, il nous semble que l'apprentissage a une carte à jouer dans ce domaine, en continuant les CAP mais, surtout, en développant BEP et Bac-pro	Le commerce emploie de nombreux salariés en général peu qualifiés. Il y a là un vrai gisement d'emplois pour une filière de formation qui serait reconnue de l'ensemble de la profession. Encore faut-il que l'apprentissage arrive à recruter des jeunes d'un niveau suffisant
Travail des viandes	L'apprentissage est la seule filière de formation	Assez difficile à apprécier. Le nombre des chômeurs est assez élevé en Bretagne et les évolutions du chômage sont préoccupantes. La situation de l'emploi semble être la meilleure dans le Morbihan et la moins bonne dans les Côtes-du-Nord	Il faudrait s'orienter vers une légère diminution des formations de niveau V, mais surtout vers le recrutement d'un nombre non négligeable de jeunes capables de poursuivre ensuite jusqu'au niveau IV pour garantir le dynamisme d'un secteur très important pour la Bretagne	L'avenir risque d'être difficile. La profession a absolument besoin d'attirer en apprentissage des jeunes d'un assez bon niveau mais n'a pas vraiment de stratégie pour ce faire. Au contraire, le secteur risque de souffrir beaucoup d'une éventuelle diminution globale du nombre des apprentis
Santé	Exclusivité des formations initiales dans les deux spécialités qu'il couvre	Le nombre des salariés augmente, les taux de chômage restent bas, en particulier chez les jeunes Bretons. La situation est particulièrement bonne dans le Morbihan et dans les Côtes-du-Nord.	La profession a fait la preuve de sa capacité à maîtriser les évolutions souhaitables pour l'apprentissage. Il faut au moins maintenir les flux de formés et essayer de convaincre les professionnels de l'intérêt de préparer le BP pharmacie par apprentissage plutôt que par des C.Q.	C'est l'un des domaines les plus satisfaisants de l'apprentissage et il serait vraiment dommage pour son image que la préparation au BP pharmacie lui échappe

Annexe au chapitre II

LES SOURCES UTILISÉES POUR LES ANALYSES PAR DOMAINE DE FORMATION

1. LA NATURE DU DOMAINE EN APPRENTISSAGE

Est récapitulée la liste des diplômes préparés par apprentissage en Bretagne ou l'ayant été entre 1981 et 1988, avec leur numéro de code Education Nationale. Il y a parfois deux numéros en cas de CAP renouvelé.

2. LE SECTEUR ECONOMIQUE

. L'évolution du nombre des salariés.

Elle est obtenue à partir des données de l'ASSEDIC de Bretagne sur les effectifs salariés comptabilisés dans la nomenclature "N.A.P". en 99 et 600 postes.

Les situations au 31 décembre des années suivantes : 1981, 1983, 1985, 1987, 1988 ont été analysées. Dans les tableaux, les effectifs 1988 et 1981 correspondent également aux effectifs présents dans les entreprises au 31 décembre. Il s'agit pour 1981 de chiffres rectifiés aux niveaux régional et national pour tenir compte des modifications successives du champ de l'enquête.

. L'évolution du chômage

Il s'agit du nombre de demandeurs d'emploi à la fin du mois de mars (total et moins de 25 ans). Les résultats des années 1984, 1986, 1988 et 1989 ont été analysés.

Sources : ANPE (disponibles à l'Observatoire Economique Régional).

3. LA FORMATION

. Evolution des effectifs en année terminale de formation

En Centre de Formation d'Apprentis

Il s'agit du nombre des apprentis de 2ème ou 3ème année de CAP auquel s'ajoutent, en général, les effectifs en Mention Complémentaire et en CAP connexe. Le niveau IV n'a pas été pris en compte dans les tableaux dans la mesure où on ne comptait en 1987-88 qu'une quarantaine d'apprentis en dernière année. (BT auto, Bac-pro Vente, BTn G1,G2).

En Lycée Professionnel

pour la ligne "CAP" du tableau, il s'agit des élèves de dernière année de CAP en trois ans, en deux ans et en un an.

pour la ligne "niveau V" du tableau, il s'agit des élèves de dernière année de CAP et de BEP et des inscrits en mention complémentaire.

La ligne "Centre de Formation d'Apprentis + Lycée Professionnel" regroupe tous les effectifs de dernière année de niveau V, y compris les mentions complémentaires.

La liste précise des diplômes pris en compte dans les tableaux pour chaque secteur, avec leur code "Education Nationale" figure en annexe.

Les années scolaires comparées sont 1981/82, puis 1988/89 pour les lycées et 1987/88 pour les Centres de Formation d'Apprentis ; il n'a en effet pas été possible d'obtenir à temps du Ministère les effectifs nationaux 1988/89 en Centre de Formation d'Apprentis.

Sources : pour les Centres de Formation d'Apprentis bretons :

statistiques du Service Académique de
l'Inspection de l'Apprentissage,

pour les Centres de Formation d'Apprentis français :

statistiques de la Direction de l'Evaluation et
de la Prospective (DEP) du Ministère de
l'Education Nationale.

pour l'ensemble des lycées et des Lycées Professionnels :

statistiques de la DEP.

. Les résultats au CAP

Il s'agit des résultats par groupe de formation selon la filière d'enseignement suivie pour les années scolaires 1981/82, 1983/84, 1985/86, 1987/88 dans l'académie de Rennes.

Sources : Direction de l'Evaluation et de la Prospective,
Rectorat de Rennes.

Les résultats des élèves de Lycée Professionnel concernent à la fois les élèves des classes de CAP et des élèves de classes de BEP qui passent l'examen du CAP. Il est donc normal, vu la différence de niveau de recrutement, que les résultats soient moins bons en Centre de Formation d'Apprentis qu'en Lycée Professionnel. Ainsi, tous CAP confondus on obtenait il y a quelques années des taux de réussite au CAP de :

- . 39 % pour les apprentis,
- . 65 % pour les élèves de CAP de Lycée Professionnel,
- . 76 % pour les élèves de BEP passant un CAP.

. L'insertion professionnelle des jeunes

- A la sortie du Centre de Formation d'Apprentis

il n'y a aucun renseignement récent au niveau national, la Direction de l'Evaluation et de la Prospective étant en train de mettre en place une enquête.

Au niveau régional on dispose de deux enquêtes du Service Académique de l'Inpection de l'Apprentissage sur la situation des jeunes au 30 mai de l'année suivant leur dernière année de formation en CAP (enquête au 30 mai 1987 pour les sortants de juin 1986 et au 30 mai 1988 pour les sortants de juin 1987). Les taux de réponse, tous métiers confondus ont été respectivement de 65% et de 66%, ce qui est satisfaisant pour ce type d'enquêtes mais peut néanmoins conduire à des biais dans les résultats car les non-réponses ne recouvrent pas forcément les mêmes situations que les réponses.

A la sortie de Lycée Professionnel

Les sources sont les notes d'information du Ministère de l'Education Nationale. L'observation est faite au 1er février de l'année suivant la fin de la scolarité des élèves de CAP, soit quatre mois plus tôt que pour les apprentis. On ne dispose pas de chiffres régionaux mais seulement de chiffres nationaux par groupe de formation.

Ces enquêtes ont permis de calculer un taux de chômage des jeunes =

$$\frac{\text{nombre de demandeurs d'emploi}}{\text{nombre de demandeurs d'emploi + salariés}}$$

4. LES SITUATIONS DÉPARTEMENTALES

Elles sont établies avec le même type de documents que les situations régionales et nationales. Seules ont été retenues les formations véritablement locales ou départementales, en excluant les formations à vocation régionale.

Chapitre III**DES EVOLUTIONS QUALITATIVES INDISPENSABLES**

La diminution du rôle de rattrapage de l'apprentissage, grâce à la réduction du nombre des exclus du système scolaire, et son nouveau rôle attribué par la loi de 1987 dans la formation des plus de 20 ans, nécessitent une revalorisation rapide :

- rénovation du niveau V, qui risque d'accueillir un public plus difficile, moins motivé et moins préparé à l'apprentissage qu'aujourd'hui du fait de la forte baisse des Classes Préparatoires à l'Apprentissage ;

- développement du niveau IV qui doit se montrer attractif vis-à-vis des autres systèmes de formation.

Pour apprécier les chances de cette revalorisation de l'apprentissage, il est nécessaire d'évaluer les capacités de l'ensemble de ses partenaires à la mener à bien. Les entretiens avec les professionnels, les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis et les organismes gestionnaires font apparaître la conscience inégale des différents partenaires face aux problèmes d'emploi et de formation, et certains dysfonctionnements de l'apprentissage. Il a été accordé une plus large place aux professionnels et aux directeurs de Centre de Formation d'Apprentis plus proches du terrain qu'aux organismes gestionnaires. Malgré la diversité des opinions et des politiques, quelques points forts ressortent clairement. Cependant, il apparaît nécessaire de renforcer la concertation entre les différents partenaires pour développer une stratégie cohérente de revalorisation de l'apprentissage.

I - LES OPINIONS DES PROFESSIONNELS

1. DES OPINIONS TRÈS DIVERSIFIÉES.

Les syndicats professionnels sont parfois très représentatifs d'une profession et certains responsables très au fait des délibérations des Commissions Paritaires Consultatives, même quand ils n'y participent pas. Mais d'autres secteurs sont moins structurés et influents : parfois, la majorité des adhérents sont des grandes entreprises ne se sentant pas concernées par l'apprentissage (Bâtiment et Travaux Publics), parfois le

syndicat ne maîtrise pas totalement la base des professionnels (coiffure, restauration). Certaines professions sont représentées au niveau départemental et coordonnées au niveau régional. Des divergences entre les départements peuvent quelquefois entraver une réflexion commune. Certains présidents départementaux de syndicats professionnels n'hésitent pas à avouer les difficultés qu'ils rencontrent pour sensibiliser leurs collègues.

2. UNE DÉFENSE DU RÔLE DE FORMATION ET SOUVENT DU RÔLE SOCIAL DE L'APPRENTISSAGE

Malgré les problèmes de recrutement -niveau scolaire et motivation des jeunes- l'apprentissage garde la préférence des professionnels rencontrés comme mode de formation.

Les élèves sortant de Lycée Professionnel "ne savent rien faire", ne connaissent pas le métier, n'ont aucune notion de temps ni de rentabilité ; le matériel des Lycées Professionnels est parfois obsolète, les enseignants peu enclins à développer la formation sur le tas ; les stages de l'Éducation Nationale sont de peu d'utilité à l'entreprise et au jeune qui ne se voit confier aucune responsabilité ; une période d'adaptation plus ou moins longue lui est toujours nécessaire lors de son embauche ; son ignorance des conditions réelles du métier entraîne parfois des fuites hors de la profession.

La plupart des professionnels défendent le rôle social de l'apprentissage. Ils ont souvent -en particulier dans l'alimentation- le sentiment de leur utilité sociale et se font une fierté d'avoir mené tous leurs apprentis au CAP malgré un bas niveau scolaire et social. Néanmoins, tout rôle a ses limites et le refus des "illettrés" est unanime. Les professionnels n'acceptent pas de compenser les "manques" de l'Éducation Nationale. Il a été déjà signalé les risques que font courir à l'apprentissage le recrutement de jeunes de très bas niveau scolaire¹.

Cependant parmi les représentants des professions qui ont été rencontrés, trois n'ont pas hésité à manifester leur scepticisme. L'un, du secteur de l'hôtellerie, estime que l'apprentissage est plus profitable à l'employeur qu'au jeune : les entreprises ont une position à courte vue et intéressée. L'autre, garagiste, dénonce également l'exploitation mais estime surtout que l'évolution technique exige de nombreuses heures de cours théoriques ; il juge donc préférable une formation de type BEP en Lycée Professionnel suivi d'un stage

¹ Cf chapitre I.

rémunéré en entreprise, le tout validé au bout de trois ans. Le troisième, un tapissier, tient le même raisonnement malgré l'absence d'évolution technologique. Il est frappant de retrouver chez ces professionnels artisans, le discours de l'Education Nationale sur "l'exploitation" et la nécessité d'un enseignement à plein temps menant à un bon niveau de formation générale et technologique, gage de capacité d'adaptation.

3. UNE DÉNONCIATION DES ABUS

Un assez grand nombre de défenseurs de l'apprentissage soulignent que tous les maîtres d'apprentissage ne sont pas suffisamment motivés et critiquent vivement la politique des agréments qui laisse certains abus ternir l'image de l'apprentissage. Ils sont une majorité à désirer un contrôle renforcé et continu des agréments basé sur plusieurs critères:

- la concordance réelle entre l'activité du jeune en entreprise et le diplôme préparé,
- le respect des horaires et l'envoi régulier des jeunes au Centre de Formation d'Apprentis,
- les résultats aux examens (à mesurer au niveau scolaire de départ de l'apprenti).

Ils demandent une responsabilisation des professionnels quant au choix du jeune : le mauvais niveau d'un jeune ne doit pas servir d'excuse à de mauvais résultats aux CAP. Ils dénoncent l'embauche exclusive par certains professionnels de pré-apprentis fréquentant des Classes Préparatoires à l'Apprentissage, exigeant un moindre effort de formation et fournissant une main-d'oeuvre relativement docile vu son âge, et les résiliations trop fréquentes de contrats.

Ces contrôles devraient à leur avis laisser une place plus large aux professionnels dans l'appréciation de leurs confrères.

L'abondance de mesures concernant l'emploi et la formation des jeunes (Contrat de Qualification, Contrat d'Adaptation, Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle) inquiète "naturellement" les représentants professionnels. L'usage abusif par certains professionnels de ces différentes mesures permet de casser les prix, d'exercer une concurrence déloyale.

L'incohérence des actions de l'Etat est unanimement dénoncée : l'inflation de mesures va à l'encontre de la défense et de la rénovation de l'apprentissage. Par ailleurs, le développement des écoles privées dans les domaines artistiques ou de mode (photo, coiffure, esthétique) est ressenti comme inquiétant vis-à-vis de la formation mais aussi de l'emploi.

4. UN JUGEMENT LARGEMENT POSITIF SUR LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

L'entente avec le Centre de Formation d'Apprentis est généralement bonne, la formation qui y est dispensée est reconnue comme complémentaire de la formation en entreprise, même si ce constat n'est pas exempt de critiques vis-à-vis des enseignants parfois éloignés des réalités professionnelles : des retours en entreprises, ou des stages sur les nouvelles techniques paraissent souvent souhaitables qu'il s'agisse du Bâtiment et des Travaux Publics ou de la coiffure.

Ainsi le Centre de Formation d'Apprentis assure certains aspects de la formation pratique qui ne peuvent être abordés dans la plupart des entreprises : la découpe en salle pour les employés de restaurant, la confection de buffet pour les charcutiers, etc... Quant à la formation générale assurée en Centre de Formation d'Apprentis, elle n'est jamais évoquée.

Certains ont conscience des problèmes de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis. Les professionnels les savent parfois contraints de faire tourner une section à plein pour une raison de rentabilité, alors que le risque en est le développement du travail au noir de jeunes ne trouvant pas d'emploi salarié. Les contraintes financières des Centres de Formation d'Apprentis qui, par exemple, ne leur permettent pas toujours de former des sections de niveau, sont connues des professionnels.

Toutefois, quelques voix s'élèvent pour dénoncer d'une part le trop grand nombre des réunions au Centre de Formation d'Apprentis où ils ne peuvent se rendre faute de temps, ce qui les culpabilise, d'autre part les activités exceptionnelles des apprentis (visites d'entreprises, voyages, etc...) qui sont régulièrement prises sur la période en entreprise et non sur le temps en Centre de Formation d'Apprentis. Ainsi, le temps passé en entreprise paraît trop court.

Si le rythme de l'alternance en niveau V (en général une semaine sur quatre en Centre de Formation d'Apprentis) est généralement jugé satisfaisant, des périodes plus

courtes (deux jours ou un jour et demi par semaine) semblent plus perturbantes pour les entreprises. Quant aux apprentis de niveau IV qui partagent également leur temps entre le Centre de Formation d'Apprentis et l'entreprise, quelques maîtres d'apprentissage estiment "qu'on ne les voit plus jamais", posant ainsi clairement le problème de l'adaptation du mode de formation traditionnel à l'évolution des qualifications. Ainsi, l'apprentissage de niveau IV semble parfois lourd à gérer : le suivi du travail dans l'entreprise peut poser problème aussi bien en vente qu'en bureautique. Quant aux pharmaciens, ils préfèrent la préparation au Brevet Professionnel par contrat de qualification plutôt que par contrat d'apprentissage car le contrat de qualification autorise la prise en charge par l'entreprise d'une partie des heures de formation: les jeunes passent donc plus de temps en entreprise.

5. UNE CERTAINE NOSTALGIE DU PASSÉ

La durée du contrat d'apprentissage est le plus souvent jugée trop courte pour obtenir une bonne pratique du métier (passage de trois à deux ans pour la plupart des métiers, diminution du temps hebdomadaire de travail, signature du contrat en septembre et passage du CAP en juin). Ainsi de nombreux professionnels souhaiteraient revenir au contrat en trois ans, d'autant plus que le niveau de recrutement se dégrade.

La plupart des professionnels défendent donc les Classes Préparatoires à l'Apprentissage considérées comme des premières années d'apprentissage, en particulier si elles se déroulent en Centre de Formation d'Apprentis : elles sortent le jeune du milieu où il a connu l'échec et le motivent. La diminution très forte des effectifs des Classes Préparatoires à l'Apprentissage prévue par l'Education Nationale et constatée en apprentissage, pose un réel problème. Pourtant certains professionnels refusent les jeunes ayant fréquenté une Classe Préparatoire à l'Apprentissage considérant qu'il s'agit d'une "sélection par le bas".

Certains professionnels encouragent donc les jeunes à effectuer une année supplémentaire après l'obtention du CAP (mention complémentaire ou CAP connexe) afin qu'ils acquièrent une certaine polyvalence mais surtout une meilleure maîtrise de la profession.

Ce souhait d'une formation plus longue s'accompagne souvent du regret de ne plus pouvoir prendre les apprentis aussi jeunes qu'autrefois. Bon nombre de maîtres d'apprentissage préfèrent les jeunes de 16 ans (voire 15 ans) qui se laissent plus facilement imprégner des valeurs du métier et montrent moins d'indépendance d'esprit. Il leur paraît

par ailleurs souhaitable de sortir au plus tôt un jeune qui s'ennuie au collège avant qu'il ait atteint "l'âge difficile".

Cependant, certains artisans considèrent les apprentis plus âgés comme plus motivés, ou comme plus avantageux (travail du soir en restauration). Dans l'ensemble, les professionnels estiment que l'apprentissage garde l'image d'une formation de débutant qu'un jeune de plus de 20 ans accepte difficilement ; d'où l'opinion rencontrée plusieurs fois: "il faut changer le nom de l'apprentissage" pour le revaloriser en tant que filière de formation.

6. UNE RÉFLEXION INÉGALE SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI

Au sujet de l'évolution de l'apprentissage et de son avenir, certains professionnels se contentent de reproduire le discours national ambiant -"formons au niveau IV"- sans que leur réflexion débouche sur un discours cohérent concernant la formation, l'évolution des qualifications et l'emploi. Si les bonnes intentions de nombreux professionnels envers l'apprentissage sont évidentes, il n'est pas sûr qu'ils aient conscience pour autant de l'ampleur des progrès qualitatifs à réaliser rapidement. On se heurte ici à l'inégalité de la réflexion dans les différentes professions, essentiellement due aux structures mêmes des branches professionnelles.

Un secteur très structuré comme le Bâtiment et les Travaux Publics, soutenu et coordonné au niveau national par le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics, est à la pointe des réflexions sur la formation. Le secteur de la mécanique automobile, grâce à l'ANDFPCRAM¹ est très impliqué également. Les prothésistes dentaires, les photographes, élaborent des référentiels de diplômes. Le secteur des métiers semble en revanche globalement moins actif ou moins avancé dans ses réflexions sur l'évolution des qualifications : il réclame de bons professionnels. Ainsi, les bouleversements technologiques mais surtout le degré de structuration d'une profession au niveau national influencent la prise de conscience et l'implication des professionnels dans le renouvellement de la main-d'oeuvre. Chaque secteur s'inquiète de l'avenir -problème du vieillissement de la main-d'oeuvre et du manque d'ouvriers hautement qualifiés dans le Bâtiment et les Travaux Publics, difficulté à trouver des repreneurs dans la boucherie, fuite importante hors du secteur dans la restauration, etc...- mais tous ne disposent pas des mêmes moyens de mobilisation.

¹ Association Nationale pour le Développement de la Formation Professionnelle du Commerce et de la Réparation Automobile du Cycle et du Motorcycle

Nombre de professionnels ont le sentiment d'être peu reconnus par l'Education Nationale. Au niveau local, certains artisans se plaignent de ne pas être plus souvent consultés, sollicités. La grille de diplômes de l'Education Nationale leur paraît contraignante. La mise en place de nouveaux diplômes ("minilab" en photo, mention complémentaire traiteur, etc..) est jugée trop lente. L'Education Nationale est perçue comme rigide et méfiante à l'égard de l'apprentissage, formation relevant davantage de l'initiative privée.

Toutefois, certains professionnels sont lassés d'entendre leurs confrères se plaindre sans agir en rejetant la responsabilité des problèmes de l'apprentissage sur l'Education Nationale sans s'interroger sur leur propre rôle dans la formation. L'apprentissage, nécessaire à certains secteurs pour fonctionner, tourne parfois au jour le jour : l'idée d'un investissement-formation en est alors absente et tous ne sont sans doute pas prêts à faire un effort.

Les professionnels qui participent aux Commissions Paritaires Consultatives s'estiment parfois insuffisamment écoutés par l'Education Nationale. Ainsi le contenu de certains diplômes ne leur semble pas correspondre à leurs besoins.

Des professionnels jugent d'ailleurs le contenu du CAP totalement dépassé (CAP vente en dehors du commerce alimentaire, CAP mécanique auto), d'autres le considèrent comme un réel premier niveau de qualification (Bâtiment et Travaux Publics) ; d'autres encore l'estiment bradé et en constante baisse de niveau. Ils s'élèvent contre "l'intellectualisation" de certains métiers -enseignement théorique trop pointu et enseignement pratique insuffisant- et même parfois contre la dénomination des nouveaux diplômes de niveau IV : le terme de baccalauréat ne leur semble pas adapté à la formation d'ouvriers même hautement qualifiés. Les jeunes préparant un baccalauréat professionnel ont un "comportement d'étudiant", se croient "arrivés", et ont donc un comportement bien différent de celui des apprentis d'autrefois ; ceci se traduit couramment par un refus des tâches d'exécution. En ce qui concerne la nature exacte des diplômes à préparer, les avis divergent entre les branches professionnelles et parfois au sein d'une même branche.

7. LE DÉVELOPPEMENT DU NIVEAU IV

Dans certains secteurs, les évolutions technologiques rendent obligatoire le passage au niveau IV : électronique, mécanique, etc...

Dans les secteurs où la transformation des métiers est moins rapide, le niveau IV paraît souhaitable pour dégager une élite : de futurs chefs d'entreprises ou des ouvriers hautement qualifiés. Le CAP semble tout à fait insuffisant pour assurer ces fonctions. Un boulanger estime que "Deux tiers des nouveaux diplômés (CAP) ne sont pas autonomes". Aux qualifications professionnelles obligatoires pour le bon fonctionnement d'une entreprise, s'ajoutent aujourd'hui pour son patron de solides notions de gestion et même de communication, qui font la compétitivité d'une entreprise. Dans le secteur de la coiffure, par exemple, l'évolution des entreprises -maintien de la petite entreprise familiale, développement de la "grande" entreprise- nécessite la formation de personnel d'encadrement de niveau IV. Dans le Bâtiment et les Travaux Publics, le développement du niveau IV doit permettre la formation d'ouvriers hautement qualifiés dominant non un métier, mais l'ensemble d'un secteur.

La définition des diplômes n'est pas un problème spécifique de l'apprentissage, elle concerne également l'enseignement à temps plein. Le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics défend une filière unique pour les lycées et les Centres de Formation d'Apprentis : CAP-BP, alors que l'Education Nationale préconise la filière BEP-Baccalauréat professionnel.

Dans le secteur des métiers où les baccalauréats professionnels sont peu développés et la formation essentiellement assurée par l'apprentissage, les professionnels souhaitent mettre en place des Brevets Professionnels et des Brevets de Maîtrise par apprentissage. Mais certains coiffeurs souhaitent la mise en place d'un baccalauréat professionnel. Le Brevet de Maîtrise, faisant intervenir la gestion, paraît le diplôme le plus approprié pour diriger une entreprise.

Dans d'autres secteurs comme l'hôtellerie-restauration, certains professionnels défendent les Brevets Professionnels et les Brevets de Maîtrise comme plus adaptés à la réalité, d'autres préfèrent les baccalauréats professionnels ; cette coupure ne recouvre pas exactement la distinction petites-grandes entreprises, bien qu'il soit souvent reconnu que le baccalauréat professionnel soit mieux adapté aux chaînes hôtelières.

Cependant, malgré les divergences, le développement du niveau IV est unanimement souhaité, ne serait-ce que pour la promotion de l'apprentissage ; l'amélioration de son image entraînera une diversification de son public. L'apprentissage ne peut rester à l'écart du mouvement d'élévation des qualifications.

Ainsi, selon la branche professionnelle mais aussi selon la personnalité des responsables professionnels, la revalorisation de l'apprentissage peut s'avérer plus facile.

II - LES OPINIONS DES DIRECTEURS DE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS ET DES ORGANISMES GESTIONNAIRES

1. LES RAPPORTS COMPLEXES DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS AVEC LEUR ENVIRONNEMENT

a) Les Centres de Formation d'Apprentis et l'Education Nationale.

L'Education Nationale est "accusée" d'une part de ne pas parler de l'apprentissage lors des journées d'orientation, d'autre part de faire concurrence à l'apprentissage avec ses différents stages qui fournissent une main-d'oeuvre gratuite aux entreprises.

Les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis lui reprochent également de conserver dans ses collèges des classes préparatoires à l'apprentissage qui sont beaucoup plus efficaces quand elles sont implantées en Centre de Formation d'Apprentis¹. Tous les directeurs ont des problèmes pour remplir leurs Classes Préparatoires à l'Apprentissage (sauf Dinan qui fonctionne sur un petit secteur) puisque l'orientation vers ces classes est en diminution et que leur fréquentation dans un Centre de Formation d'Apprentis implique souvent le recours à l'internat ce qui décourage un public peu mobile.

Les Centres de Formation d'Apprentis se sentent impuissants face aux stratégies de l'Education Nationale et largement dominés par elle. Malgré cela, plusieurs Centres de Formation d'Apprentis se prévalent d'actions communes avec l'Education Nationale (GRETA ou établissements) ce qui paraît véritablement nouveau.

b) Les relations Centre de Formation d'Apprentis-Conseil Régional

La décentralisation ne semble pas avoir apporté de grand changement dans l'attitude des Centres de Formation d'Apprentis malgré la proximité des responsables. Le changement de rôle du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage, autrefois pôle de décision, aujourd'hui conseiller de la Région en matière d'apprentissage, n'est pas clairement ressenti dans les Centres de Formation d'Apprentis, où il apparaît parfois comme "juge et partie".

¹ cf l'étude en cours de M. Gallais sur les CFA du bâtiment

Pour cette raison les relations avec le Conseil Régional sont jugées insuffisantes et surtout trop administratives. Les Centres de Formation d'Apprentis se sentent peu écoutés. La concertation fait défaut et la présente étude a parfois été reçue comme un contrôle supplémentaire ; mais elle a été d'autres fois appréciée comme un réel effort d'information de la Région.

c) Un regard assez critique sur les professionnels

Les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis sont souvent plus critiques vis-à-vis des professionnels que ces derniers vis-à-vis des Centres de Formation d'Apprentis. Ils déplorent le manque de dynamisme et le relatif immobilisme de nombreux professionnels. Ils voient peu d'évolutions chez les maîtres d'apprentissage qui ne s'intéressent pas toujours suffisamment au Centre de Formation d'Apprentis et à la formation qui y est dispensée.

Ils estiment que l'implication des maîtres d'apprentissage dans la formation est insuffisante. Le recours à l'apprentissage leur paraît trop souvent guidé par des contraintes économiques au détriment de l'aspect pédagogique.

Tous les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis s'accordent sur la nécessité de la formation des maîtres d'apprentissage et sur un point : ces sessions de formation doivent être courtes. Les agréments devraient être conditionnés à la participation à ces séances de formation et être contrôlés de façon continue en se fiant non seulement aux réussites aux examens mais aussi au niveau des jeunes apprentis recrutés : les professionnels ne portent pas toujours la même attention au recrutement d'un apprenti qu'à celui d'un salarié, et il semblerait que certains professionnels, ayant le choix, embauchent malgré tout les plus bas niveaux scolaires. On retrouve donc ici encore le discours de l'Education Nationale sur "l'exploitation".

2. UNE PÉDAGOGIE QUI SE CHERCHE

a) Le fonctionnement de l'alternance

Tous les Centres de Formation d'Apprentis s'accordent sur la difficulté à faire venir les maîtres d'apprentissage au Centre de Formation d'Apprentis d'autant plus que ces

derniers ne trouvent ni avantage ni désavantage à s'y rendre. Les Centres de Formation d'Apprentis ne disposent d'aucun moyen de pression sur les maîtres d'apprentissage afin d'améliorer le fonctionnement de l'alternance.

Les moyens de liaison Centre de Formation d'Apprentis-entreprise qui doivent assurer la cohérence de la formation -fiches navettes et carnets de liaison- ne sont pas toujours correctement remplis par les professionnels. Ces documents -que tous les Centres de Formation d'Apprentis n'ont pas réussi à mettre en place ou à faire correctement fonctionner- sont pourtant à la base de l'alternance. Ils informent les professionnels de la progression de la formation au Centre de Formation d'Apprentis, fixent des objectifs précis à la période de formation en entreprise et conseillent des exercices d'application. Ils renseignent les enseignants sur la formation du jeune dans l'entreprise et font le point sur les acquis. Ils permettent éventuellement de compenser des points non abordés en entreprise, d'adapter la formation au jeune et à la spécificité de son entreprise d'accueil.

Ces fiches ou carnets sont le seul lien entre les deux périodes de formation car, si les professionnels ne viennent pas au Centre de Formation d'Apprentis, les enseignants visitent rarement les entreprises. Les directeurs souhaiteraient un minimum de deux visites par an pour tous les enseignants. En réalité, ces visites sont inexistantes dans certains Centres de Formation d'Apprentis, limitées aux professeurs d'enseignement technique dans d'autres et le plus généralement annuelles.

Le problème est essentiellement financier. Il faut dégager du temps en dehors des heures de cours, faire face aux frais de déplacement, se heurter parfois au peu de motivation des enseignants, particulièrement des professeurs d'enseignement général qui restent souvent étrangers au monde de l'entreprise. Les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis ont conscience que, parfois, certains enseignants exercent en Centre de Formation d'Apprentis parce qu'ils n'ont pas été admis à l'Education Nationale. Les enseignants ne sont pas systématiquement formés à la pédagogie de l'alternance.

Chacun a pourtant le sentiment que la relation avec l'entreprise fait la qualité de la formation. Non que ces relations soient mauvaises, mais elles sont très nettement insuffisantes, même si les conversations téléphoniques sont nombreuses. L'alternance, base de l'apprentissage, semble donc déficiente au point que l'on peut entendre: "C'est notre point faible...". Les Centres de Formation d'Apprentis reproduisent une logique scolaire : les contraintes en locaux et en enseignants créent des emplois du temps lourds, avec plusieurs heures d'affilée dans une même discipline comme en Lycée Professionnel.

Les périodes en Centre de Formation d'Apprentis et celles en entreprise semblent donc relativement peu liées, l'alternance reposant également sur la capacité du jeune à en être l'agent central ce que son faible niveau ne lui permet pas toujours.

b) Pour une efficacité plus grande : changer le rythme de l'alternance et faire de la pédagogie différenciée

Certains Centres de Formation d'Apprentis reconnaissent qu'un rythme plus court permet un meilleur ajustement -un jour ou deux par semaine en niveau V, 8 jours/8 jours au lieu de 15/15 pour le baccalauréat professionnel- mais il complique la tâche de gestion des locaux et des personnels. Le passage de 360 à 400 heures semble déjà avoir provoqué quelques problèmes d'organisation: où placer le dixième passage en Centre de Formation d'Apprentis sur une année de 36 semaines ? D'autant plus que certains Centres de Formation d'Apprentis sont liés à des contraintes extérieures pour leurs horaires et leurs périodes d'ouverture : dépendance du ramassage scolaire ou de la demi-pension dans un restaurant scolaire.

Une majorité de directeurs de Centre de Formation d'Apprentis souhaite augmenter le temps passé au Centre de Formation d'Apprentis pour les formations de niveau V : passer à une semaine sur trois. Toutes les études sur l'apprentissage montrent que l'augmentation des heures en Centre de Formation d'Apprentis améliore les résultats aux examens¹. Cependant chacun sait également que les professionnels préfèrent une semaine sur quatre. Le souhait des professionnels d'un passage de la durée d'apprentissage de deux à trois ans, n'est pas partagé par les directeurs des Centres de Formation d'Apprentis qui estiment que leurs établissements ne doivent pas ressembler aux Lycées Professionnels.

Quelques voix s'élèvent contre une augmentation trop importante du temps passé en Centre de Formation d'Apprentis qui ne ferait que rebuter des élèves ayant peu de goût pour le "scolaire". Les directeurs préconisent des dédoublements de classe permettant un enseignement plus individualisé ou des heures de soutien basées sur le volontariat. La pédagogie différenciée, l'Enseignement Assisté par Ordinateur paraissent très motivants et profitables pour les apprentis.

¹ Cf L'apprentissage dans la région Nord-Pas de Calais, C. PAIR, octobre 1987.
L'apprentissage en France, M-C. COMBES, DT n°33, CEREQ, mars 1988.

L'unanimité n'existe pas sur ces questions : certains sont pour les groupes de niveau, d'autres les considèrent comme ségrégatifs et marginalisants. Mais, quel que soit le cas de figure, ces problèmes réclament un financement important.

c) Les équipes pédagogiques

Le niveau des salaires, l'absence de promotion possible, de mutation, entraînent quelques problèmes pour le recrutement de bons professeurs d'enseignement technique.

Quant aux professeurs d'enseignement général, ils semblent manquer le plus souvent de connaissance du monde de l'entreprise, reproche également adressé à leurs confrères de l'Education Nationale.

La formation des enseignants est généralement reconnue comme nécessaire pour accroître les niveaux de qualification et, pour renforcer la pédagogie de l'alternance. Tous les Centres de Formation d'Apprentis n'accordent pas la même importance à la formation des enseignants. Généralement importante dans les Centres de Formation d'Apprentis du bâtiment (un point central pour le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics), elle l'est moins dans d'autres Centres de Formation d'Apprentis. Elle dépend de l'organisme gestionnaire mais aussi de la personnalité du directeur et de l'implication des enseignants. Ainsi, certains Centres de Formation d'Apprentis ont de nombreux enseignants vacataires (la moitié de l'équipe) qui sont reconnus dans d'autres Centres de Formation d'Apprentis comme trop peu impliqués dans le fonctionnement de l'établissement et de l'alternance en général.

Les enseignants n'ont donc pas toujours le niveau ou la motivation souhaité et les politiques de renouvellement des équipes sont difficiles à mettre en oeuvre. Tous les enseignants ne se sentent peut-être pas suffisamment concernés pour rénover l'enseignement en Centre de Formation d'Apprentis et il faut encore compter sur le découragement de certains qui se sont fortement mobilisés ces dernières années : face à l'immobilisme, le volontariat s'essouffle. En effet, jusqu'à présent, la revalorisation souhaitée par l'Etat n'a pas véritablement disposé des moyens financiers nécessaires et le développement des contrats de qualification contrarie en grande partie les bonnes intentions concernant l'apprentissage.

3. UN AVENIR ENCORE MAL DÉFINI

a) Des avis divergents sur le rôle social et sur la sélection : vers deux types d'apprentissage ?

Si la gestion d'un public très divers ne pose pas de problèmes d'organisation et "d'ambiance" au Centre de Formation d'Apprentis, l'hétérogénéité des niveaux scolaires des jeunes entrave le bon fonctionnement des cours d'enseignement général et technologique. La solution des groupes de niveau (dans les principales spécialités aux Centres de Formation d'Apprentis des Chambres de Métiers de Vannes et de Quimper) semble efficace ; elle permet éventuellement de dégager une élite qui poursuivra en niveau IV. Ceci revient presque à créer un apprentissage social et un apprentissage d'excellence, ce qui semble l'avenir de l'apprentissage pour un certain nombre de directeurs de Centre de Formation d'Apprentis.

Quelques directeurs ont le sentiment d'accueillir un public plus diversifié qu'autrefois : plus d'élèves en provenance de Section d'Education Spécialisée mais également plus d'élèves d'un niveau supérieur à la troisième. Ce phénomène leur paraît antérieur à la loi de 1987. Ils considèrent cet apport d'élèves plus âgés comme un élément dynamisant.

Vis-à-vis de la sélection, les avis divergent. Si le refus des illettrés est unanime, certains sont prêts à faire de l'élitisme, d'autres désirent conserver leur rôle social et sont persuadés de leur capacité à remettre sur les rails bon nombre de jeunes (surtout dans le Bâtiment et les Travaux Publics). L'inadaptation sociale semble progresser chez les apprentis. Dans certains Centres de Formation d'Apprentis (surtout ceux avec internat), l'animation, le foyer "font 50 % de la réussite de la formation" : ce rôle de formation humaine est plus sensible dans les Centres de Formation d'Apprentis du bâtiment et ceux des Chambres de Métiers que dans ceux gérés par les Chambres de Commerce et d'Industrie.

Les Centres de Formation d'Apprentis ne pouvant légalement pas exercer de sélection, demandent aux professionnels de prêter plus d'attention au recrutement des apprentis. Des essais de test pré ou post-entrée ont eu lieu dans deux Centres de Formation d'Apprentis (Centre de Formation d'Apprentis AFP-BTP de Rennes et Chambre des Métiers de Saint-Brieuc). Tous seraient favorables à des tests de niveau scolaire et de motivation antérieurs à la signature du contrat afin de mettre les professionnels face à leurs responsabilités. Ce système aurait en outre l'avantage de dédouaner les professionnels des "relations personnelles" en rejetant le refus d'un apprenti sur le Centre de Formation d'Apprentis.

Concernant le recrutement du niveau IV, la sélection paraît nécessaire à chacun. Il doit rester une filière de promotion réservée aux meilleurs. Les avis sont partagés sur l'origine scolaire de ces apprentis : certains privilégient la passerelle du niveau V vers le niveau IV -il faut réserver celui-ci aux ex-apprentis de niveau V- d'autres craignent sa marginalisation s'il n'accueille pas des jeunes en provenance de Lycées Professionnels.

b) Pour un développement mesuré du niveau IV et un renforcement du niveau V

Tous les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis n'ont pas une vision très claire de l'évolution des qualifications : tel estime encore que "deux CAP, c'est mieux qu'un BEP", un autre se plaint d'un concessionnaire automobile qui ne prend pour mécaniciens que des bacheliers, refusant un avenir où les titulaires du BTS seraient payés au SMIC et où ceux ne pouvant dépasser le niveau du CAP seraient exclus du marché du travail.

Tous s'accordent malgré cela sur la nécessité de proposer des formations de niveau IV : la notion de filière apportée par la loi de 1987 est favorable à l'image de l'apprentissage et à la motivation des jeunes. Certains se rendent bien compte de la nécessité d'un palier entre le CAP et le niveau IV de type baccalauréat professionnel : des mentions complémentaires ou des BEP. Comme les professionnels, selon les métiers, certains préfèrent des baccalauréats professionnels d'autres des Brevets Professionnels et des Brevets de Maîtrise. Par rapport au développement du niveau IV, chacun a conscience, après une période "euphorique", des problèmes qu'il pose ("n'est-ce pas le niveau le plus difficilement adaptable à l'alternance?") et de la nécessité de prendre du recul avant d'en accroître les effectifs. Les résultats aux baccalauréats professionnels ne sont pas très encourageants, bien que les sections aient été alimentées en partie par des élèves originaires des Lycées Professionnels. Les résultats au Brevet de Technicien sont moins bons que l'an dernier.

Personne n'envisage de baisse importante du niveau V contre un accroissement du niveau IV. L'amélioration de la polyvalence des jeunes est unanimement souhaitée par un renforcement du niveau V : développement des CAP connexes et de mentions complémentaires.

Le vivier de maîtres d'apprentissage capables de former en niveau IV ne pose pas de problème actuellement vu le nombre d'apprentis à ce niveau. Toutefois, en cas de développement important de l'apprentissage de niveau IV, en particulier s'il s'agit de

baccalauréats professionnels, ce vivier s'avérerait peut-être insuffisant (en effet, on ignore les qualifications actuelles des tuteurs des jeunes préparant un diplôme de niveau IV par contrat de qualification). En revanche, malgré le développement mesuré du niveau IV, des équipes pédagogiques ont du être renouvelées dans les Centres de Formation d'Apprentis.

Le développement du niveau IV peut en effet dynamiser une équipe pédagogique, autrefois "enfermée" dans le CAP en lui donnant un second souffle, mais dans de nombreux cas il exige une hausse du niveau des qualifications des enseignants ou de nouveaux recrutements. Tout dépend du nouveau diplôme préparé ; les capacités des équipes pédagogiques des Centres de Formation d'Apprentis du bâtiment suffisent pour les préparations aux Brevets Professionnels ; par contre, les baccalauréats professionnels ont exigé de nouvelles équipes.

c) Centres de Formation d'Apprentis et contrats de qualification

Rendre l'apprentissage parfaitement crédible nécessite, une augmentation des contraintes : contrôler les agréments, former les enseignants et les maîtres d'apprentissage, adapter les Centres de Formation d'Apprentis à l'alternance particulièrement en accroissant les liens Centres de Formation d'Apprentis-entreprises. L'existence de formations équivalentes à l'apprentissage moins contraignantes pour les professionnels, plus rentables pour les Centres de Formation d'Apprentis, souvent plus avantageuses et toujours plus flatteuses pour les jeunes ne peuvent qu'entraver le développement et la revalorisation de l'apprentissage.

Les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis ont conscience que bon nombre de professionnels iront au plus facile et que les syndicats professionnels n'ont pas toujours beaucoup d'influence sur la base qui réclame des "stagiaires" pour fonctionner.

L'incohérence des différentes mesures de l'Etat leur paraît flagrante. L'Agence Nationale Pour l'Emploi semble orienter les jeunes, surtout à partir d'un certain âge, plus souvent vers les contrats de qualification que vers l'apprentissage. Le mot lui-même est neuf et valorisant alors que l'histoire pèse lourdement sur l'apprentissage. Les Centres de Formation d'Apprentis sont chargés de développer l'apprentissage et en même temps les contrats de qualification : la préfecture du Morbihan invite les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis, au même titre que d'autres organismes de formation, à une réunion sur le "sous-développement" des contrats de qualification dans le département. Les

directeurs de Centre de Formation d'Apprentis assistent à la mise en place d'un véritable marché de la formation auquel ils sont d'un côté invités (par l'Etat) à participer et de l'autre soupçonnés (par la Région) de participer au détriment de l'apprentissage.

Les contrats de qualification permettent en effet aux Centres de Formation d'Apprentis de résoudre leurs problèmes financiers. Le montant de l'heure-stagiaire plus élevé pour le contrat de qualification se justifie dans la mesure où la formation doit être fortement individualisée. En réalité, les jeunes en contrat de qualification reçoivent en Centre de Formation d'Apprentis la même formation que les jeunes apprentis à moins qu'ils ne fréquentent des sections spécifiques. Tous les Centres de Formation d'Apprentis n'ont pas la même vision du fonctionnement des contrats de qualification en Centre de Formation d'Apprentis : certains sont pour des sections mixtes, d'autres pour des sections spécifiques très hétérogènes par le public qu'elles accueillent avec des formations individualisées, d'autres encore les réservent au niveau IV, d'autres aux formations qui n'existent pas en apprentissage.

On comptait en 1988/89 environ 1 000 jeunes en contrat de qualification dans les Centres de Formation d'Apprentis bretons également répartis entre les formations de niveaux V et IV. Dans les formations de niveau V, neuf jeunes sur dix sont formés dans des sections mixtes ; les sections spécifiques ne concernent que des formations non assurées en apprentissage (mentions complémentaires ou BEP). Dans les formations de niveau IV, en revanche, très peu de jeunes sont concernés par les sections mixtes.

Chacun a pourtant conscience du risque de sous-formation des contrats de qualification, particulièrement dans les entreprises où le nombre de jeunes en formation n'est pas contrôlé. Tous les directeurs de Centre de Formation d'Apprentis se disent prêts à favoriser l'apprentissage au détriment des contrats de qualification sous réserve que le financement de l'apprentissage soit réévalué. Si le financement de l'apprentissage ne s'améliore pas, les contrats de qualification risquent de déstabiliser l'apprentissage.

Cependant, personne ne propose de solution, si ce n'est une concertation avec les Fonds d'Assurance Formation . Certains Fonds, comme l'ANDFPCRACM¹ sont jugés sérieux ; ils ont une véritable politique des contrats de qualification uniquement basés sur des formations spécifiques alors que d'autres semblent financer toutes les demandes jusqu'à épuisement des fonds.

Cette non-maîtrise du développement des contrats de qualification par les pouvoirs publics (d'autant plus que les Centres de Formation d'Apprentis ne représentent qu'une part des organismes formant par contrat de qualification) ajoutée à celle du développement des écoles privées font craindre le pire à certains directeurs de Centre de Formation d'Apprentis quant au schéma régional de l'apprentissage.

4. LES ORGANISMES GESTIONNAIRES : DE LA MISE EN PLACE D'UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT À LA GESTION AU JOUR LE JOUR

Les relations Centre de Formation d'Apprentis-organisme gestionnaire semblent parfois difficiles sinon conflictuelles : certains estiment que "la formation n'est qu'une source de financement privilégiée des organismes gestionnaires".

Les organismes -Association pour la Formation Professionnelle du Bâtiment et des Travaux Publics, Chambres des Métiers, Chambres de Commerce et d'Industrie, lycée professionnel, municipalité- n'ont pas tous la même conception de l'apprentissage. Et au sein d'un même type d'organisme, sauf pour le secteur du bâtiment soutenu et guidé par le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics, la réflexion sur l'apprentissage n'est ni commune ni identique.

La stratégie du Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux publics en matière d'apprentissage s'appuie sur quelques points fondamentaux :

- refus de la sélection en niveau V et effort de promotion de l'apprentissage vers des jeunes sortant de troisième,
- atteindre 80 % de réussite au CAP d'ici 5 ans,

¹ Association Nationale pour le Développement de la Formation Professionnelle du Commerce et de la Réparation de l'Automobile, du Cycle et du Motocycle.

- nécessité d'investir dans le fonctionnement : augmenter légalement le temps passé en Centre de Formation d'Apprentis, plutôt que de financer de façon réversible des heures de soutien,
- développer la pédagogie différenciée et moduler les itinéraires de formation,
- redonner à la formation en entreprise une vraie qualité,
- redécouvrir la valeur du contrat d'apprentissage : améliorer les relations formateurs-enseignants,
- former les enseignants, ce qui paraît un point central,
- développer la filière CAP-BP.

Le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics estime que la décentralisation a été favorable à l'apprentissage : sa rénovation n'a été possible que parce qu'il est devenu un problème politique pour les élus. Un échelon régional supplémentaire au Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics semble nécessaire pour permettre aux Groupements Départementaux d'Apprentissage regroupés au sein de l'Echelon Régional de Liaison des Groupes Départementaux d'Apprentissage d'être de véritables interlocuteurs de la Région. Des sessions de formation de responsables locaux sont prévues.

Une étude menée actuellement au niveau local fera sans doute ressortir quelques différences de point de vue entre les Centres de Formation d'Apprentis. La Bretagne ne fait pas encore partie des régions les plus dynamiques pour le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics, mais l'amélioration des liens entre les différentes Associations pour la Formation Professionnelle du Bâtiment et des Travaux Publics, devraient aboutir prochainement à l'existence d'un partenaire régional capable d'exprimer la politique commune des quatre Centres de Formation d'Apprentis du bâtiment.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie ont énormément participé au développement de l'apprentissage du secteur tertiaire grâce au commerce et à l'hôtellerie-restauration. Trois Chambres de Commerce et d'Industrie seulement gèrent des Centres de Formation d'Apprentis, dont deux assez spécialisés, l'autre étant polyvalent. La taille de ce dernier, qui est une "reprise" d'un Centre de Formation d'Apprentis pré-existant, explique

en partie l'importance des Chambres de Commerce et d'Industrie dans la gestion de l'apprentissage breton¹. Les Chambres de Commerce et d'Industrie, qui font beaucoup de formations sous d'autres formes que l'apprentissage, mènent une réflexion importante sur l'évolution du marché de l'emploi, la pédagogie, et l'élévation des qualifications. Elles n'ont pas attendu la loi de 1987 pour allonger la durée de formation en Centre de Formation d'Apprentis. Elles participent pleinement à la rénovation de l'apprentissage en souhaitant développer les BEP et les baccalauréats professionnels. Cependant, les Chambres de Commerce et d'Industrie sont très indépendantes ; elles ne se concertent pas pour aboutir à un programme cohérent de l'apprentissage en Bretagne et la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie ne semble pas en mesure d'introduire une vision plus régionale.

Les Chambres de Métiers gèrent de gros Centres de Formation d'Apprentis polyvalents sur le moyen terme, de façon plus "improvisée". La réflexion y semble globalement plus traditionnelle, qu'il s'agisse de pédagogie, de formations d'enseignants et de formateurs ou d'élévation des qualifications. Les Chambres de Métiers mènent de façon autonome leur Centre de Formation d'Apprentis. Ces derniers ne se concertent pas. La politique de formation y semble moins définie, bien qu'il en ressorte clairement une défense du rôle social de l'apprentissage. La Chambre Régionale des Métiers joue cependant un rôle positif de régulation et de coordination des différents Centres de Formation d'Apprentis et souhaite développer une approche régionale.

¹ Cf pp 128 et 129, les tableaux 3-a et 3-b : Répartition des effectifs d'apprentis selon les organismes gestionnaires en France et en Bretagne en 1987/88.

III - LE FONCTIONNEMENT DE L'APPRENTISSAGE

1. UN PROBLEME DE COMMUNICATION : LA NÉCESSITÉ DU PARTENARIAT

L'apprentissage fonctionne sans grande unité : tout mouvement semble émaner d'une structure particulière. Ses acteurs sont multiples et ils ne se perçoivent pas comme des interlocuteurs alors qu'ils ont pourtant absolument besoin les uns des autres.

Les liens entre les administrations (Conseil Régional, Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage) et les Centres de Formation d'Apprentis sont davantage vécus comme des relations de financement ou de contrôle que comme l'élaboration et le suivi d'une politique de formation. Les liens Centre de Formation d'Apprentis-entreprises sont rares. Les liens Centre de Formation d'Apprentis-organismes gestionnaires ne sont pas toujours excellents. Les organisations professionnelles sont plus ou moins structurées. Certains cherchent des interlocuteurs sans en trouver, d'autres s'estiment tenus pour quantité négligeable. Les différents organismes gestionnaires n'ont pas de politique commune de formation. Les Centres de Formation d'Apprentis ne se concertent pas, chacun fonctionne individuellement.

Le problème de communication est primordial car l'apprentissage souffre de ce manque d'unité : la pratique du partenariat est nécessaire non seulement pour le bon fonctionnement de l'apprentissage mais également pour son image. Les jeunes semblent encore trop à la merci d'un bon ou d'un moins bon patron : la diversité de l'apprentissage est à la mesure de la diversité des entreprises.

La loi de 1971 avait développé un cadre relativement contraignant cherchant à homogénéiser l'apprentissage comme voie de formation à parité avec l'enseignement court, à l'aide d'obligations multiples : agréments, annexes pédagogiques. Pour devenir une des voies de l'enseignement technologique, l'apprentissage devait s'éloigner de multiples façons de la singularité et de la spécificité des formations sur le tas qui sont à son origine. La diversité actuelle de son fonctionnement résulte, on l'a vu, des différences de conception des organismes gestionnaires mais également des politiques propres à chaque organisation professionnelle en matière de formation - ou de leur absence.

2. APPRENTISSAGE "CONCERTÉ" ET APPRENTISSAGE "INDIVIDUEL"

L'étude du fonctionnement de l'apprentissage dans les différents Centres de Formation d'Apprentis et dans chaque secteur économique concerné montre sa diversité. Pour réfléchir à ce que pourrait être une évolution souhaitable de l'apprentissage dans les prochaines années, il a semblé bon de reprendre les réflexions générales du Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications (CEREQ) sur les "formes idéales" de l'alternance, tout en sachant qu'il n'est guère possible, selon eux, de les étendre à l'ensemble de l'apprentissage. Les études du Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications sur l'apprentissage en France¹ distinguent deux types d'apprentissage.

S'il existe une institution professionnelle détentrice d'une politique de formation et d'apprentissage, capable de réaliser le consensus des entreprises adhérentes, le Centre de Formation d'Apprentis devient l'instrument de mise en oeuvre de cette politique. L'apprentissage est alors soumis à une logique sélective.

En l'absence de ce consensus autour d'une politique de formation, il est davantage soumis à une logique d'accueil et assume alors une fonction de récupération et de rattrapage des exclus de l'école.

Dans le premier cas, l'apprentissage est "concerté", l'alternance est liée : il y a adhésion des trois intervenants -Centre de Formation d'Apprentis, organisme gestionnaire, entreprises- à une politique commune de formation ; cette forme d'apprentissage privilégie l'intérêt à moyen terme des entreprises, nécessite des moyens de liaison étroite avec les entreprises et leur groupement dans le cadre d'une organisation professionnelle à l'intérieur d'un secteur d'activité. L'initiative de la formation revient alors au Centre de Formation d'Apprentis qui a un rôle de pré-recrutement et de sélection en fonction de critères collectivement construits : niveau scolaire, motivation ; les entreprises sont ainsi déchargées de leurs responsabilités individuelles de recrutement.

Dans le second cas, l'apprentissage est "individuel" et l'alternance juxtapositive : le directeur du Centre de Formation d'Apprentis ne fait qu'assurer la gestion du temps et des locaux et il n'y a pas de continuité entre les savoirs acquis en entreprise et ceux acquis au Centre de Formation d'Apprentis ; la gestion au jour le jour d'une entreprise ne s'harmonise

¹ Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage, J. Biret, M.C. Combes, P. Lechaux, Collections des études n°9, 1984.

pas toujours à la formation d'un apprenti ayant un programme d'examen sur deux ans ; il y a juxtaposition, au mieux complémentarité. Les objectifs du Centre de Formation d'Apprentis et de l'entreprise ne convergent pas réellement ; il y a même parfois un clivage entre les motivations individuelles de l'artisan et les besoins collectifs de la profession.

Dans l'apprentissage concerté, l'entreprise est le lieu d'application de la formation reçue au Centre de Formation d'Apprentis. On passe de la formation sur le tas à une formalisation complète de l'apprentissage. Le pôle se déplace de l'entreprise au Centre de Formation d'Apprentis; celui-ci maîtrise l'ensemble du processus de formation et l'apprentissage est fondé sur une reconnaissance réciproque des impératifs de production par le Centre de Formation d'Apprentis et de la formation par l'entreprise. En revanche, dans l'apprentissage individuel, le Centre de Formation d'Apprentis est plus autonome par rapport aux entreprises mais il reproduit le plus souvent une logique scolaire traditionnelle, compensant ce qui n'est pas fait en entreprise en vue de l'examen.

Les conditions de l'alternance dépendent de l'utilisation du jeune en milieu productif pendant l'apprentissage et de l'investissement des entreprises en matière de formation ; les moyennes et grandes entreprises sont davantage susceptibles d'adhérer à une politique de formation à moyen terme ; les petites entreprises ont plus souvent besoin d'un apprenti dont la rentabilité immédiate sur des tâches peu ou pas qualifiées et le faible salaire compensent le coût en formation et permet d'éviter quelquefois l'embauche d'un salarié.

L'organisme gestionnaire a un effet structurant de l'apprentissage en tant que médiateur organisant les relations et le partage des rôles entre entreprises et Centre de Formation d'Apprentis. L'apprentissage concerté nécessite sous une forme ou sous une autre un partenariat. Mais il faut que le secteur concerné soit suffisamment homogène pour adhérer à cette politique de formation et que celle-ci soit le fruit d'un large consensus. De plus, il exige la sélectivité : que faire alors des plus démunis s'ils ne sont plus accueillis en apprentissage ?

L'apprentissage concerté ne semble donc pas généralisable puisque le rôle social reste important pour bon nombre d'artisans. D'autre part, il ne peut s'appliquer à certains secteurs d'activité peu structurés où les organisations professionnelles sont insuffisamment organisées pour élaborer une politique commune de formation et établir un consensus entre les entreprises.

3. L'APPRENTISSAGE CONCERTÉ EN BRETAGNE

Si l'on applique ce schéma à la situation actuelle de la Bretagne, l'apprentissage concerté concerne essentiellement le Centre de Formation d'Apprentis industriel de Saint-Brieuc, géré par une association, le Groupement des Industries Métallurgiques de la Région de Bretagne, émanation de la profession et soutenu par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, qui ouvre à la rentrée 1989. La création est déterminée par des besoins de formation régionaux et le flux de formés doit rester souple. Ce centre de formation d'apprentis a la confiance des chambres syndicales. Les maîtres d'apprentissage seront contraints de venir en réunion. Il s'agit de créer une synergie entre les deux structures - Centre de Formation d'Apprentis et entreprises- avec bulletin de liaison et carnet de suivi. L'objectif n'est pas quantitatif mais qualitatif. Les apprentis seront sélectionnés.

L'apprentissage concerté concerne également certaines sections de Centre de Formation d'Apprentis : celles des préparateurs en pharmacie et celle des prothésistes dentaires ; la sélection y est alors assurée par les professionnels eux-mêmes. L'apprentissage concerté dépend donc plus de la puissance des organisations professionnelles et de leur capacité à élaborer une politique de formation que de l'organisme gestionnaire.

Une certaine spécialisation des Centres de Formation d'Apprentis est cependant nécessaire à l'apprentissage concerté. Les Chambres de Commerce et d'Industrie semblent moins éloignées de l'apprentissage concerté que les Chambres de Métiers qui accueillent dans des Centres de Formation d'Apprentis polyvalents de nombreux jeunes dans une multitude de sections. Toutefois, les Centres de Formation d'Apprentis du bâtiment, coordonnés par le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics et soutenus par des organisations professionnelles dynamiques mais peu influentes sur les petites entreprises, ne pratiquent que l'apprentissage individuel.

Les trois spécialités concernées par l'apprentissage concerté ont également en commun d'être des métiers "propres" permettant d'accéder au niveau IV et où les candidats sont nombreux. Les formations de niveau IV de type baccalauréat professionnel dans des secteurs d'activité aux évolutions techniques rapides, regroupant des entreprises artisanales et non-artisanales, paraissent favorables au développement de l'apprentissage concerté. La sélection des apprentis et celle des entreprises "contraintes" à un effort de formation pour disposer d'une main-d'oeuvre qualifiée et adaptée aux progrès technologiques, est propice au développement de l'alternance liée.

Les problèmes de ces trois formations au sein du schéma régional d'apprentissage sont donc minimes et le Conseil Régional dispose d'interlocuteurs régionaux (Groupement des Industries Métallurgiques de la Région de Bretagne, syndicat des prothésistes-dentaires) ou départementaux (pharmacie) tout-à-fait à même d'exprimer les besoins et les souhaits de leur profession.

L'apprentissage concerté pourrait également s'appliquer au secteur de la mécanique automobile dans la mesure où un des deux principaux syndicats, regroupant essentiellement les garages concessionnaires, semble élaborer une véritable politique de formation. Les éléments "négatifs" de l'apprentissage ont été éliminés de la section Brevet de Technicien auto: sélection des jeunes, sélection des entreprises (de plus de dix salariés, c'est-à-dire avec une approche formation et une approche économique). Le succès de ce Brevet de Technicien par rapport aux entreprises résulte de la coordination étroite Centre de Formation d'Apprentis-entreprises. Il ne semble pas évident que ce fonctionnement soit possible dans d'autres secteurs où l'évolution technique est moins importante et où les petites entreprises sont la majorité.

Pour les autres secteurs, qui représentent la grande majorité de l'apprentissage, un grand pas doit être fait dans le sens de la concertation, de l'organisation et de l'amélioration de l'efficacité de la formation : des progrès qualitatifs substantiels sont nécessaires. Ils passent par :

- un financement approprié et clarifié : dès 1990, le Conseil Régional réévaluera ses coûts-barèmes d'heure apprenti de près de 18 %, et portera une attention particulière aux projets d'investissement.

- la mise en oeuvre d'une véritable pédagogie de l'alternance,

- un contrôle de la qualité de la formation,

- une reconnaissance mutuelle des différents acteurs :
 - . des entreprises et des Centres de Formation d'Apprentis comme lieux de formation,
 - . des organismes gestionnaires comme initiateurs d'une politique de formation,
 - . du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage comme animateur et conseiller pédagogique,
 - . du Conseil Régional comme coordonnateur, financeur et décideur à l'écoute de tous les acteurs de l'apprentissage,
 - . d'une amélioration des liens entre les différents partenaires.

IV - POUR UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ DE L'APPRENTISSAGE

1. UN FINANCEMENT RÉALISTE ET CLARIFIÉ

Les ressources globales des Centres de Formation d'Apprentis peuvent varier sensiblement dans le temps et d'un établissement à l'autre, pour un même nombre d'apprentis. En effet de leurs trois composantes -taxe d'apprentissage, contribution des organismes gestionnaires, subvention régionale- seule la dernière dépend directement du nombre d'apprentis. A cette situation déjà complexe et difficilement maîtrisable par le Conseil régional, s'ajoutent aujourd'hui les ressources parfois importantes qui peuvent être obtenues grâce aux contrats de qualification.

L'objectif de ce schéma n'est pas de dresser un bilan financier des Centres de Formation d'Apprentis. Toutefois, il convient de souligner le fait, qu'actuellement, les Centres de Formation d'Apprentis bretons semblent disposer d'un montant de ressources par apprenti plutôt inférieur à la moyenne nationale si l'on en juge par les montants des subventions versés par la région et par le niveau de la taxe d'apprentissage qu'ils perçoivent.

D'après le document annexe au projet de loi des finances 1989 pour la Formation Professionnelle, l'ensemble des régions françaises ont versé en 1987 (fonctionnement et subvention) 1,237 Mds.F. pour 225 000 apprentis, soit un montant moyen de 5 500 Francs par apprenti. Dans le même temps, les chiffres pour la Bretagne sont de 54,071 M.F. versés pour environ 10 800 apprentis, soit un montant moyen de 5 000 Francs.

Cette différence de 500 Francs peut paraître modeste mais s'y ajoute une différence plus importante en matière de taxe d'apprentissage. Les chiffres les plus récents dont nous disposons sont relatifs à 1986 et n'incluent pas l'apprentissage agricole. Ils aboutissent à une taxe moyenne par apprenti de 3 440 Francs en France contre 2 457 Francs en Bretagne soit un écart de près de 1 000 Francs. Ce déficit très important de taxe s'explique en bonne partie par le poids respectif des organismes gestionnaires. Les Centres de Formation d'Apprentis des Chambres de Métiers regroupent presque 60 % des apprentis bretons, soit une proportion beaucoup plus forte que dans la plupart des régions. Or ils reçoivent traditionnellement peu de taxe (environ 1 500 Francs par apprenti en Bretagne comme en moyenne nationale). D'autre part, les Centres de Formation d'Apprentis des Chambres de Commerce et d'Industrie disposent en Bretagne d'un montant de taxe par apprenti près de

deux fois inférieur aux chiffres nationaux qui sont très élevés (3 500 Francs environ en Bretagne contre plus de 6000 Francs). Seuls les Centres de Formation d'Apprentis des métiers du bâtiment reçoivent des sommes assez élevées par apprenti (environ 4 500 Francs).

Ces comparaisons défavorables à la Bretagne incitent à penser qu'on ne saurait améliorer l'apprentissage sans accroître le financement des Centres de Formation d'Apprentis. En effet, le montant du financement par apprenti paraît insuffisant pour permettre l'ensemble des actions indispensables à une rénovation. Les moyens supplémentaires que l'Etat prévoit pour la revalorisation de l'apprentissage (Conseil des Ministres du 19 juillet 1989) et qui sont appliqués au coût de l'heure apprenti ainsi que la possibilité offerte par le Conseil Régional de conclure des contrats de qualité permettront aux centres de formation d'apprentis volontaires de s'engager dans une politique de rénovation.

Par ailleurs la situation défavorable de la collecte régionale de la taxe d'apprentissage par rapport aux moyennes nationales devrait inciter les organismes gestionnaires à développer ce poste de recettes, en se rapprochant davantage des entreprises.

Tableau 4

REPARTITION DES EFFECTIFS D'APPRENTIS

SELON LES ORGANISMES GESTIONNAIRES EN FRANCE ET EN BRETAGNE EN 1987/88

	BRETAGNE		FRANCE	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Municipalités	337	3	12.305	6
Chambres de Commerce et d'Indust.	2.463	23	17.552	8
Chambres des Métiers	6.299	58	78.722	36
Organismes privés	1.577	15	92.414	42
Etab. publics d'enseignement	160	1	15.818	7
Conventions nationales	?	?	1.901	1
TOTAL	10.836	100	218.712	100

2. LA MISE EN OEUVRE D'UNE VÉRITABLE PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

Afin de rendre l'alternance moins "juxtapositive", les liens Centre de Formation d'Apprentis-entreprises doivent devenir plus étroits. Le fonctionnement de l'alternance pourrait être amélioré par le renforcement de quelques principes qui sont à sa base :

- une meilleure connaissance du Centre de Formation d'Apprentis et de son fonctionnement par les maîtres d'apprentissage grâce à des sessions d'information sur le fonctionnement de l'alternance. Il faudrait réinjecter une dimension culturelle aux maîtres d'apprentissage, les reconnaître afin de les motiver pour ces actions de formation. Les mesures de dédommagement mises en place par le Conseil Régional, devraient favoriser leur présence aux réunions.

- un minimum de deux visites annuelles en entreprises pour tous les enseignants. Ceci nécessite une décharge d'heures de cours et des dédommagements de frais de transport, qui pourraient être pris en compte au niveau des contrats de qualité,

- la poursuite par le Conseil Régional de formations spécifiques des enseignants à l'alternance, à la pédagogie différenciée et à l'évolution des techniques et des métiers par des sessions de formations et des passages en entreprises, pour les formateurs,

- un fonctionnement réel du système des fiches navettes et carnets de liaison : ils sont nécessaires et devraient être ressentis comme tels. Un temps spécial d'exploitation inter-disciplinaire des fiches navettes semble la clé de voute d'une réelle mise en pratique de l'alternance. Cette meilleure connaissance par les enseignants du travail des apprentis en entreprise devraient permettre une formation plus individualisée, une pédagogie différenciée,

- une meilleure adaptation des Centres de Formation d'Apprentis à la spécificité du public qu'ils accueillent en lui offrant de meilleures conditions de travail : emploi du temps, nombres d'élèves par groupe, soutien et rattrapage, etc... Une réorganisation des emplois du temps des Centres de Formation d'Apprentis est peut-être nécessaire pour augmenter leur souplesse, moduler les formations selon le métier : tous les métiers n'ont pas besoin du même rythme d'alternance,

- Une utilisation maximale d'outils pédagogiques, notamment l'Enseignement Assisté par Ordinateur.

3. L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION

Afin de rendre l'apprentissage parfaitement crédible comme voie alternative de formation, l'efficacité des formations doit être évaluée et les efforts de chacun mesurés. Il ne s'agit pas d'augmenter les contrôles envers les Centres de Formation d'Apprentis mais de mettre en place des évaluations qualitatives. La définition de ces indicateurs ne peut résulter que de discussions concertées.

L'efficacité de la formation -déperdition pendant la formation, résultats aux examens à comparer avec les origines scolaires- pourrait être suivie par métier et par Centre de Formation d'Apprentis. L'étude des notes aux différentes épreuves permettrait de mettre en évidence les matières où les apprentis ont le plus besoin d'être soutenus. Les enquêtes annuelles d'insertion du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage, après leur période de "rôdage" vont devenir de plus en plus fiables et précises, et devraient permettre une bonne appréciation par métier de l'efficacité de l'apprentissage.

Outre ces actions qui pourraient être amplifiées, la gestion du personnel des Centres de Formation d'Apprentis mériterait de retenir l'attention : composition de l'équipe entre permanents et vacataires, politiques de formation.

L'élaboration de projets d'établissement et de contrats de qualité paraît indispensable ; elle permettra une auto-évaluation des Centres de Formation d'Apprentis et son suivi par le Conseil Régional. Dans le cadre des contrats de qualité, l'attribution de subventions spécifiques pourra être conditionnée au dynamisme et à l'implication des Centres de Formation d'Apprentis dans la revalorisation des formations.

Enfin, une modification de la politique d'attribution des agréments est souhaitable. Néanmoins, celle-ci ne dépend pas directement de la Région. Actuellement, le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage sait pertinemment qu'un chef d'entreprise qui se voit refuser un agrément embauchera un jeune en contrat de qualification : le choix se résume donc soit en un contrôle sur une formation peut-être insuffisante soit en un non-contrôle de la formation. Le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage ne peut

faire légalement plus que demander à la préfecture de ne pas accorder de contrats de qualification à des chefs d'entreprises à qui il a supprimé l'agrément.

La crédibilité de l'apprentissage passe aussi par une plus grande rigueur en ce qui concerne les dates de signature de contrat qui ne devraient pas avoir lieu après le mois d'octobre. Des arrivées tardives d'apprentis en Centre de Formation d'Apprentis handicapent les jeunes et perturbent le fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis.

4. LA RECONNAISSANCE MUTUELLE DES ACTEURS ET L'AMÉLIORATION DE LEURS LIENS

La diversité des acteurs, leurs objectifs parfois divergents, peuvent favoriser un relatif immobilisme et une certaine méfiance entre partenaires. La reconnaissance mutuelle des acteurs et des structures de concertation sont tout à fait indispensables pour mobiliser les énergies, s'accorder sur les champs de compétence, impulser des progrès pédagogiques, évaluer qualitativement l'apprentissage : il est nécessaire de renforcer le partenariat.

Une réflexion commune au niveau régional, de tous les partenaires, pourrait permettre une meilleure appréciation de la diversité de l'apprentissage. La transparence et l'échange d'information sont souhaitables à tous les niveaux. De cette concertation, pourrait, entre autres, résulter l'élaboration de critères permettant la mise en place de deux outils nécessaires à la revalorisation de l'apprentissage. A titre d'exemple on peut citer :

- un fichier régional informatisé des maîtres d'apprentissage informant aussi bien sur le secteur d'activité et les possibilités de formation au niveau IV que sur l'expérience du maître d'apprentissage : nombre de formés, méthode de recrutement et de choix des apprentis, réussite aux examens, insertion dans l'entreprise ou aide au placement. La plupart de ces renseignements sont connus de façon informelle par les inspecteurs de l'apprentissage,

- une bourse régionale de l'apprentissage -centre d'aide à l'orientation, évolution des offres et demandes par secteur d'activité, présentation globale de l'apprentissage en tant que filière de formation, c'est-à-dire un schéma présentant les différentes formations, quel qu'en soit l'organisme gestionnaire.

La consultation des branches professionnelles ne devrait peut-être pas s'opérer spécifiquement pour l'apprentissage, mais pour l'ensemble des formations.

Ce partenariat devrait permettre un suivi de l'effort de chacun et faire profiter à tous de l'expérience de quelques uns. Une reconnaissance et une confiance mutuelle est véritablement nécessaire pour que l'apprentissage évolue qualitativement dans un climat serein délivré de toutes arrières-pensées.

CONCLUSION

Au travers de ce schéma prévisionnel de l'apprentissage, le Conseil Régional de Bretagne souhaite exprimer fortement sa volonté de donner un nouveau dynamisme à l'apprentissage.

Cette première formation professionnelle alternée est, dans ce document d'orientation et de planification, logiquement valorisée par une recherche constante de l'adéquation emploi-formation.

Le développement de cette filière ne pourra se faire qu'à partir d'une constante recherche d'efficacité qui s'appuiera sur :

- la mise en oeuvre d'une véritable pédagogie de l'alternance,
- l'évaluation de la qualité de la formation,
- la reconnaissance mutuelle des acteurs et un travail en partenariat.

La réalisation de ces différents objectifs conduit inévitablement à une croissance des moyens financiers consacrés à l'apprentissage qui permettra de renforcer son identité de formation à part entière en l'ouvrant à tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux de formation. Dès 1983, le Conseil Régional a souhaité augmenter son effort financier en faveur de l'apprentissage, le mouvement doit aujourd'hui se poursuivre dans deux directions :

- le coût forfaitaire de l'heure-apprenti sera réévalué de près de 18 % en 1990 afin de permettre aux Centres de Formation d'Apprentis d'offrir de meilleures conditions d'accueil et d'élever la qualité de la pédagogie mise en oeuvre,

- des contrats de qualité pourront être conclus avec le Conseil Régional afin de permettre à chaque Centre de Formation d'Apprentis, d'atteindre les objectifs qu'il s'est librement fixés en termes qualitatifs et d'affirmer ou de renforcer ainsi ses pôles de compétences.

L'ensemble de ces dispositions contribuera à constituer un environnement favorable au développement harmonieux de l'apprentissage et permettra ainsi à chaque jeune Breton qui le souhaite de choisir une formation par cette voie avec les meilleures chances de réussite professionnelle pour lui-même et sa Région.

A N N E X E

Tableau 1
EFFECTIFS D'APPRENTIS SELON LE GROUPE DE FORMATION EN BRETAGNE 1981-1988
(Niveau V toutes années confondues)

Groupe de formation	1981/2	1985/6	1988/9
Génie civil (4)	8	0	0
Construction, bâtiment (5)	719	358	414
Couverture, plomberie (6)	731	422	450
Peinture (7)	592	472	487
Forge, construction métallique (9)	530	449	409
Mécanique (10)	1.317	1.046	1.024
Electricité (11)	493	252	250
Electronique (12)	35	27	19
Verre, céramique (13)	28	4	3
Photo, industries graphiques (14)	53	52	70
Papier, carton (15)	4	2	3
Chimie (16)	0	0	1
Boulangerie, pâtisserie (17)	1.192	1.398	1.483
Travail viandes (18)	939	1.105	974
Cuisine (19)	788	975	1.128
Textiles (20)	17	9	6
Habillement (21)	105	36	53
Cuir, peaux (22)	12	20	12
Travail du bois (23)	1.172	710	648
Autres 1aires ,2aires (25)	0	0	4
Dessinateur bâtiment (26)	16	0	0
Commerce (33)	837	961	1.145
Arts appliqués (36)	12	1	3
Santé (37)	254	320	453
Soins personnels (38)	1.017	1.175	1.276
Hôtellerie (39)	261	409	560
Pré-formations (46)	1	0	11
Divers	3	1	2
TOTAL	11.136	10.204	10.888

La nomenclature des formations figure à la fin de cette annexe.

Tableau 2

ORIGINE SCOLAIRE DES ELEVES DE LYCÉE PROFESSIONNEL EN BRETAGNE ET EN FRANCE
1981-1987

(Première année de CAP en trois ans, en pourcentages)

		6ème	5ème	4ème	3ème	Red.	CPPN	CPA	Ens. spécial	Autres	Effectifs = 100 %
1981	B	?	54	11	2	6	24	1	0	2	6.414
	F	?	60	10	2	6	18	1	1	2	165.047
1983	B	1	56	9	2	4	23	2	0	3	5.315
	F	2	60	8	2	6	19	1	1	1	159.576
1985	B	1	61	8	1	5	20	2	0	2	5.077
	F	1	62	7	2	6	18	2	1	1	150.139
1987	B	0	57	6	1	6	22	4	3	1	3.837
	F	1	56	7	3	6	20	4	3	2	75.649

RÉPARTITION DES JEUNES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE
ET EN CONTRAT DE QUALIFICATION EN 1988/89
SELON L'ORGANISME GESTIONNAIRE ET LE GROUPE DE FORMATION

Tableau 3-a

Organismes gestionnaires	NIVEAU V			NIVEAU IV		
	TOTAL CQ	TOTAL CQ+CA	% CQ	TOTAL CQ	TOTAL CQ+CA	% CQ
CM	139	6.518	2	209	301	69
CCI	237	2.660	8	52	121	43
Bâtiment et Travaux Publics	125	1.709	7	92	133	69
Lycée Professionnel Laënnec	0	162	0	70	70	100
Lorient	10	350	3	34	34	100
TOTAL	511	11.399	4	457	659	69

Tableau 3-b

Organismes gestionnaires	NIVEAU V			NIVEAU IV		
	TOTAL CQ	TOTAL CQ+CA	% CQ	TOTAL CQ	TOTAL CQ+CA	% CQ
Construction, bâtiment	50	464	35	5	19	26
Couverture, plomberie	24	474	5	-	14	0
Peinture	24	511	5	30	43	70
Forge	6	415	1	7	7	100
Mécanique	45	1.069	4	49	112	44
Electricité	7	257	3	16	16	100
Electronique	4	23	17	-	-	-
Industries graphiques	1	71	1	-	-	-
Boulangerie	21	1.504	1	-	-	-
Travail viandes	5	979	1	-	-	-
Cuisine	34	1.162	3	-	-	-
Textiles	4	10	40	-	-	-
Habillement	11	64	17	-	-	-
Cuir, peaux	1	13	8	-	-	-
Travail du bois	33	681	5	41	41	100
Autres laires, 2aires	6	10	60	-	-	-
Secrétariat	0	0	-	11	20	55
Comptabilité	0	0	-	8	37	22
Commerce	135	1.280	11	6	37	16
Santé	4	457	1	144	144	100
Soins pers.	20	1.296	2	140	140	100
Hôtellerie	76	636	12	-	29	0
Autres	2	23	9	-	-	-
TOTAL	511	11.399	4	457	659	69

BATIMENT

Tableaux départementaux

EVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR.

	1988	1981	Evolution (en %)
COTES DU NORD	9.633	14.163	- 32,0
FINISTERE	15.223	21.993	- 30,8
ILLE-ET-VILAINE	18.203	21.437	- 15,1
MORBIHAN	12.870	16.803	- 23,4

EVOLUTIONS DU NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

	Ensemble des demandeurs			dont : Moins de 25 ans		
	1989	1984	Evolution (en %)	1989	1984	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	2 648	3 475	- 23,8	404	968	- 58,3
FINISTERE	3 645	4 546	- 19,2	649	1 292	- 49,8
ILLE-ET-VILAINE	2.763	3.788	- 27,1	470	1.068	- 56,0
MORBIHAN	2 903	3 999	- 27,4	495	1 244	- 60,2

FLUX DE FORMÉS. ANNÉE TERMINALE (1)

	Apprentissage	CAP scolaire	BEP scolaire	TOTAL niveau V	Bac pro.
COTES-DU-NORD	190	166	145	501	0
FINISTERE	187	265	166	618	25
ILLE-ET-VILAINE	397	217	223	837	21
MORBIHAN	270	182	208	660	52

(1) : 87-88 pour l'apprentissage
88-89 pour le scolaire.

Les formations régionales ou pluri-départementales ne figurent pas dans ces chiffres.

MÉTIERIS DE L'AUTOMOBILE

Tableaux départementaux .

ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR.

	1988	1981	Evolution en %
COTES-DU-NORD	2.976	2.955	+ 0,7
FINISTERE	4.684	4.868	- 3,8
ILLE-ET-VILAINE	4.579	4.174	+ 9,7
MORBIHAN	3.220	3.168	+ 1,6

ÉVOLUTIONS DU NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOI.

	Ensemble des demandeurs			<i>dont : moins de 25 ans</i>		
	1989	1984	Evolution en %	1989	1984	Evolution en %
COTES-DU-NORD	458	550	- 16,7	205	339	- 39,5
FINISTERE	843	637	+ 32,3	331	395	- 16,2
ILLE-ET-VILAINE	483	558	- 13,4	223	369	- 39,6
MORBIHAN	519	672	- 22,8	243	459	- 47,1

FLUX DE FORMÉS - ANNÉE TERMINALE.

	Apprentissage	CAP scolaire	BEP scolaire	TOTAL niveau V
COTES-DU-NORD	180	122	154	456
FINISTERE	167	105	188	460
ILLE-ET-VILAINE	244	126	171	541
MORBIHAN	195	180	132	507

HOTELLERIE - RESTAURATION

Tableaux départementaux

ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

	1988	1981*	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	3.269	3.031	+ 7,9
FINISTERE	6.972	5.825	+ 19,7
ILLE-ET-VILAINE	6.266	5.344	+ 17,3
MORBIHAN	4.782	4.109	+ 16,4

* Les chiffres de 1981 sont bruts, non corrigés ex-post, ce qui explique les différences avec les chiffres régionaux.

ÉVOLUTIONS DU NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

	Ensemble des demandeurs			<i>dont : moins de 25 ans</i>		
	1989	1984	Evolution (en %)	1989	1984	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	2.190	1.916	+ 14,3	799	1.038	- 23,0
FINISTERE	3.603	2.522	+ 42,9	1.260	1.155	+ 9,1
ILLE-ET-VILAINE	2.863	2.125	+ 34,7	1.125	1.060	+ 6,1
MORBIHAN	2.792	2.043	+ 36,7	1.056	1.079	+ 2,2

FLUX DE FORMÉS - ANNÉE TERMINALE

	Apprentissage	CAP scolaire	BEP scolaire	TOTAL niveau V
COTES-DU-NORD	103	24	24	151
FINISTERE	179	43	170	392
ILLE-ET-VILAINE	289	53	215	557
MORBIHAN	190	23	59	272

BOULANGERIE - PATISSERIE

Tableaux départementaux

ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

	1988	1981	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	1.534	1.217	+ 26,0
FINISTERE	2.701	2.094	+ 29,0
ILLE-ET-VILAINE	2.079	1.472	+ 41,2
MORBIHAN	1.973	1.666	+ 18,4

ÉVOLUTIONS DU NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

	Ensemble des demandeurs			dont : moins de 25 ans		
	1989	1984	Evolution (en %)	1989	1984	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	201	194	+ 3,6	120	147	- 18,4
FINISTERE	331	230	+ 43,9	188	148	+ 27,0
ILLE-ET-VILAINE	183	172	+ 6,4	121	123	- 1,6
MORBIHAN	213	222	- 4,1	130	174	- 25,3

FLUX DE FORMÉS - ANNÉE TERMINALE

	Apprentissage	CAP scolaire	BEP scolaire	TOTAL niveau V
COTES-DU-NORD	144	-	-	144
FINISTERE	191	67	-	258
ILLE-ET-VILAINE	218	12	-	230
MORBIHAN	176		15	191

COIFFURE

Tableaux départementaux

ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

	1988	1981	Évaluation (en %)
COTES-DU-NORD	754	580	+ 30,0
FINISTERE	1.261	915	+ 37,8
ILLE-ET-VILAINE	1.268	965	+ 31,4
MORBIHAN	839	606	+ 38,4

ÉVOLUTIONS DU NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

	Ensemble des demandeurs			<i>dont : moins de 25 ans</i>		
	1989	1984	Évolution (en %)	1989	1984	Évolution (en %)
COTES-DU-NORD	150	158	- 5,1	101	126	- 19,8
FINISTERE	271	223	+ 21,5	186	175	+ 6,3
ILLE-ET-VILAINE	278	238	+ 16,8	191	184	+ 3,8
MORBIHAN	200	191	+ 4,7	127	149	- 14,8

FLUX DE FORMÉS - ANNÉE TERMINALE

	Apprentissage	CAP scolaire	BEP scolaire	TOTAL niveau V
COTES-du-NORD	108	18	-	126
FINISTERE	185	54	-	239
ILLE-ET-VILAINE	187	37	-	224
MORBIHAN	112	18	-	130

COMMERCE

Tableaux départementaux

EVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR (1)

	1988	1981	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	9 055	8.490	+ 6,7
FINISTERE	16.786	15.563	+ 7,8
ILLE-ET-VILAINE	15.084	14.756	+ 2,2
MORBIHAN	11.452	10.637	+ 7,7

(1) Les chiffres 1981 sont bruts, non corrigés ex-post, ce qui explique les différences avec les chiffres régionaux qui, eux, sont corrigés.

EVOLUTIONS DU NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

	Ensemble des demandeurs			dont : moins de 25 ans		
	1989	1984	Evolution (en %)	1989	1984	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	1.653	1 531	+ 8,0	506	710	- 28,7
FINISTERE	3.636	2.565	+ 41,8	1.118	1.314	- 14,9
ILLE-ET-VILAINE	3.305	2.185	+ 51,3	1.195	1.155	+ 3,5
MORBIHAN	2.963	2.044	+ 45,0	998	1.102	- 9,4

FLUX DE FORMÉS - ANNÉE TERMINALE

	Apprentissage	CAP scolaire	BEP scolaire	TOTAL niveau V	Bac pro
COTES-DU-NORD	66	0	136	202	46
FINISTERE	100	41	238	379	48
ILLE-ET-VILAINE	218	57	184	459	21
MORBIHAN	110	42	165	317	21

SANTÉ

Tableaux départementaux

ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

	1988	1981	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	1.054	795	+ 32,6
FINISTERE	1.512	1.281	+ 18,0
ILLE-ET-VILAINE	1.532	1.187	+ 29,1
MORBIHAN	1.205	939	+ 28,3

ÉVOLUTIONS DU NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

	Ensemble des demandeurs			<i>dont : moins de 25 ans</i>		
	1989	1984	Evolution (en %)	1989	1984	Evolution (en %)
COTES-DU-NORD	27	23	+ 17	7	12	- 42
FINISTERE	62	51	+ 22	13	18	- 28
ILLE-ET-VILAINE	50	43	+ 16	20	18	+ 11
MORBIHAN	38	32	+ 19	3	11	- 73

FLUX DE FORMÉS - ANNÉE TERMINALE

	Apprentissage	CAP scolaire	BEP scolaire	TOTAL niveau V
COTES-DU-NORD	31	-	-	31
FINISTERE	47	-	-	47
ILLE-ET-VILAINE	64	-	-	64
MORBIHAN	22	-	-	22

DOMAINE DE L'HOTELLERIE-RESTAURATION

- CAP** Les formations figurant en 1/ sur la fiche.+ CAP employé d'hôtel (3903).
- BEP** Les formations figurant en 1/ sur la fiche.
- MC** Les formations figurant en 1/ sur la fiche.
- Bac pro** Les formations figurant en 1/ sur la fiche.
- BT** Groupe 39.

DOMAINE DU BATIMENT

- CAP** Les formations figurant en 1/ sur la fiche.+ autres CAP plâtrier (0508-0509).
- CAP** Agent de fabrication du béton (0521).
- CAP** Monteur caloriste en revêtement (0603).
- CAP** Revêtitseur étanchéité (0614).
- CAP** Entretien de bâtiment de petites collectivités (0617).
- CAP** Commis en chantier en couverture-plomberie (0619).
- CAP** Dessinateur projeteur en chauffage (0620).
- CAP** Métreur en couverture-plomberie (0621).
- CAP** Peintre-décorateur (0705).
- CAP** Plâtrerie-peinture (0711).
- CAP** Sols et moquettes (0714).
- CAP** Charpentier en charpente métallique (0919).
- CAP** Traceur en charpente métallique (0920).
- CAP** Monteur en isolation thermique et acoustique (0932).
- BEP** Toutes les formations du groupe 5, du groupe 6, du groupe 7, du groupe 23 + BEP structures métalliques (0901-0906) + BEP électricien d'équipement (1116).
- Bac pro** Maintenance et génie climatique (0601).
Equipements et installations électriques (1101).
Productique bois (2301).
- BT** Equipement technique énergie du bâtiment (0605).
Finitions et aménagements (0701).
Agencement (2301).
Construction et aménagement d'ensemble (2333).

BTn Energie et équipement F9 (0615).
 Electromécanique F3 (0108).

DOMAINE DE LA BOULANGERIE-PATISSERIE

CAP Formation figurant en 1/ sur le fiche.

DOMAINE DU TRAVAIL DES VIANDES

CAP Formation figurant en 1/ sur la fiche.

DOMAINE DE LA SANTE

CAP Formation figurant en 1/ sur la fiche.
 + prothésiste-orthopédiste (3708)

MC Formation figurant en 1/ sur la fiche

DOMAINE DE LA COIFFURE

CAP et MC Formations figurant en 1/ sur la fiche.

-4 JAN. 1990

COLLECTION des RaPPORTS

Récemment parus :

"Conditions de vie et Aspirations des Français", Rapport Energie, phase XI, automne 1988, par Françoise Gros, N° 62, Juillet 1989.

Analyse locale de la motorisation dans la région Lyonnaise, par Thierry Lambert et Jean-Loup Madre, N° 63, Juillet 1989.

Anticipations des ménages et achats d'automobiles, par François Gardes et Jean-Loup Madre, N° 64, Juillet 1989.

"Conditions de vie et Aspirations des Français", Rapport technique, vague de printemps 1989, par l'Equipe "Aspirations", N° 65, Août 1989.

Anticipations et ajustements dans la demande de consommation et d'actifs financiers, par François Gardes, Hubert Kempf, Michel Pouchain, N° 66, Août 1989.

Le modèle de projection de l'échantillon d'allocataires de la CNAF, par Gilles de la Gorce, N° 67, Août 1989.

La consommation de produits psychotropes dans la population française : Alcool, Tabac, Café, Thé, Médicaments psychotropes, par Didier Rösch, Laurence Haeusler, Françoise Facy, N° 68, Novembre 1989.

Président : Bernard SCHAEFER Directeur : Robert ROCHEFORT
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél : (1) 40.77.85.00

CRÉDOC