

La génération Y en apprentissage

[Une étude sociologique d'un groupe
d'apprentis dans la métropole
Nantes - Saint-Nazaire]



[Introduction

Cette étude a été réalisée à la demande de l'Institut Kervégan, laboratoire d'idées à Nantes en partenariat avec la CCI Nantes St Nazaire. Il s'agissait de compléter les analyses tirées d'un atelier de réflexion de l'Institut Kervégan, portant sur les relations intergénérationnelles dans le monde du travail. L'objectif était de comprendre le rôle des relations intergénérationnelles entre apprentis et maître d'apprentissage dans le processus de formation spécifique à ce type de contrat.

Clothilde GOUPIL LEGAL et Mathieu FRIOUX,
Etudiants Master 2 métiers du diagnostic sociologique



[*Présentation*

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE ET DE SON ÉCHANTILLON

Nous avons réalisé une enquête auprès d'apprentis de la métropole Nantes-Saint-Nazaire, à l'aide d'entretiens de type qualitatifs semi-directifs. Il s'agissait de mieux comprendre leur vision de l'apprentissage, du monde du travail et le rôle que les adultes peuvent jouer dans leurs représentations.

En filigrane, il était question aussi de savoir si les attitudes et représentations de ces jeunes étaient spécifiques à leur génération, en rupture avec les comportements observés chez les individus des générations précédentes.

Pour savoir s'il existe des caractéristiques spécifiques à ce qui est appelé aujourd'hui la génération Y, il nous fallait donc interroger différents individus sur leur origine sociale, leur parcours scolaire, mais aussi sur leur relation avec leur maître d'apprentissage et plus généralement avec le travail ou le monde de l'entreprise. Nous avons créé notre échantillon d'individus à interroger avec l'aide de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Nantes-Saint Nazaire. Cet échantillon devait comporter trois grands groupes :

- Les apprentis en début d'apprentissage
- Les apprentis en fin d'apprentissage
- Les ex-apprentis, sortis de l'apprentissage avant l'obtention du diplôme préparé.



Cependant nous n'avons trouvé aucune personne de cette dernière catégorie pour répondre à nos questions. Les apprentis que nous avons interrogés nous disaient eux-mêmes qu'il nous serait très probablement difficile, d'une part, d'en trouver et d'autre part, qu'ils acceptent de nous répondre. Selon certaines personnes que nous avons rencontrées, les ex-apprentis ont généralement vécu ce décrochage comme un réel échec, de ce fait ils en viennent même jusqu'à couper tous les liens qu'ils avaient pu tisser avec les autres apprentis de leur classe. Nous regrettons donc de ne pas avoir pu recueillir la vision de ces jeunes ayant décroché, car les raisons des échecs sont sûrement révélatrices. Malgré tout, les discours recueillis auprès d'une vingtaine d'apprentis en début ou en fin d'apprentissage nous ont permis de recueillir une richesse d'informations pour comprendre la manière dont les apprentis regardent leur formation, le monde du travail et leur relation avec le maître d'apprentissage.

Il faut rappeler ici que la vision des différents points que nous évoquons est bien celle des apprentis et de leurs représentations du monde de l'apprentissage et du travail. Il n'y a donc là aucune vérité absolue, mais plutôt une vision des choses spécifique aux apprentis que nous avons rencontrés. Pour la sociologie, la vision que les acteurs ont d'une situation, qu'elle soit fidèle à la réalité ou modifiée par le filtre des propres représentations, n'en a pas moins des conséquences réelles et concrètes dans la relation aux autres et ici à l'organisation qu'est l'entreprise.



PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON

Notre échantillon, à l'image de la représentation régionale et nationale est à dominante masculine (dans notre cas, 63% d'hommes - 37% de femmes). Voir annexes.

Le secteur d'activité des apprentis que nous avons interrogés se répartit de façon égale entre l'artisanat et le tertiaire qui représente chacun 44% de l'échantillon, alors que seul 13% de notre échantillon travaille dans le secteur industriel.

Une personne interrogée sur deux prépare un diplôme de niveau Brevet Professionnel ou Baccalauréat professionnel, 38% un CAP/BEP et 13% un BTS.

La moitié des personnes interrogées est issue de classe populaire, un tiers provient de « classe supérieure » et 20% de classe moyenne.

Enfin les deux tiers des personnes interrogées sont issues de milieu plutôt rural.



[*Avant - propos*

Cette étude va en règle générale à l'encontre des caractéristiques que les médias ou la littérature managériale attribue souvent à la génération dite Y. En somme, cette génération ne répond pas en tout point à ce qu'on peut dire d'elle. En effet, la génération Y ne peut se définir d'une seule manière puisque les individus qui la composent proviennent de milieux sociaux différents, ont des parcours scolaires et sociaux très diversifiés, donc en toute logique, les attitudes et représentations de chaque individu de cette génération ne peuvent être identiques, puisque ce n'est pas seulement la génération qui fait de l'individu ce qu'il est, mais bien son parcours de vie, les groupes qui l'entourent et la représentation de la société qu'il a construit tout au long de sa vie. La génération Y ne peut être considérée comme une catégorie sociale puisqu'en fonction de nombreux facteurs, les jeunes de cette génération n'auront pas les mêmes rapports au travail, à l'autorité ou encore à la hiérarchie.

Dans le cas qui nous intéresse, la formation par apprentissage est un parcours scolaire très particulier qui offre aux adolescents un cadre de formation plus stricte qu'au lycée puisqu'ils entrent assez jeune dans le monde du travail et se confrontent donc rapidement aux devoirs et aux responsabilités, parfois lourdes de conséquences, du travailleur. Leurs profils seront donc bien distincts de celui des lycéens ou des étudiants lorsqu'ils rentreront dans le monde du travail. La génération Y est donc composée de différents profils et caractéristiques et cette étude vise simplement à montrer les représentations des jeunes en apprentissage par rapport à l'autorité, à la hiérarchie et au monde du travail.



[L'ORIENTATION

LE RÔLE DES ADULTES DANS L'ORIENTATION

Pour parler du rôle des adultes dans l'orientation du futur apprenti, il faut, pour commencer, distinguer le rôle des parents, celui des enseignants mais aussi celui des personnels d'orientation.

En ce qui concerne le rôle des parents, la majorité des apprentis que nous avons rencontrés n'ont pas eu de soucis à faire accepter leur choix de l'apprentissage, quelle que soit l'origine sociale des parents. En revanche, nous avons remarqué que dans les cas où leur choix était plus discuté, le parent qui montrait le plus de réticence était souvent la mère. Une des explications que nous pouvons avancer grâce aux entretiens, vient du fait qu'en règle générale, les mères sont méfiantes vis-à-vis du système d'apprentissage, d'une part parce qu'elles n'en connaissent pas le fonctionnement, et d'autre part, parce qu'elles redoutent l'entrée dans le monde du travail pour leur enfant dès la sortie du collège. Mais en règle générale, elles finissent par accepter le choix de leur enfant, notamment grâce à l'intervention du père. Dans ce cas, l'explication est que le père est déjà passé par l'apprentissage ou il a eu une expérience professionnelle plus proche, ou en contact avec ce type de formation, et de fait, il est plus enclin à expliquer le fonctionnement de la formation par apprentissage, ou souvent plus en accord avec le fait de commencer à travailler jeune pour apprendre un métier sur le terrain.



« Et tes parents ils étaient d'accord avec ton choix de l'apprentissage ?

Oui, parce que mon père aussi il est passé par l'apprentissage, il savait déjà ce que c'était, ma mère elle était un peu moins d'accord

Et du coup ton père a su bien t'expliquer ce que c'était l'apprentissage ?

Ben il a surtout expliqué à ma mère [rires], pour la convaincre»

[Extrait d'entretien avec un apprenti en bâtiment]

Cependant, de manière **globale il subsiste de la part des parents une certaine forme de méconnaissance du système d'apprentissage**, pouvant se traduire dans certains cas par de la méfiance. Ceci est parfois contrebalancé par la connaissance du métier que l'enfant souhaite apprendre. **Les représentations qu'ont les parents du métier visé par le futur apprenti peuvent influencer sur l'acceptation du choix de l'apprentissage.**

Lorsqu'il s'agit du rôle des enseignants, les réponses des apprentis que nous avons interrogés sont plus simples. En effet, la majorité d'entre eux pense que les professeurs se soucient peu du choix de leurs élèves. Rare sont les apprentis qui nous ont dit avoir eu le soutien ou l'aide d'un de leur professeur pour faire leur choix. Au contraire, lorsque l'élève est un bon élément avec de bonnes moyennes, l'enseignant va tenter de le dissuader pour continuer dans un parcours général au lycée. **Dans l'ensemble des discours que nous avons recueillis, l'apprentissage n'est tout simplement pas évoqué par les enseignants à la fin de la troisième comme un parcours possible après le collège.** Même lorsque l'élève n'a pas les notes escomptées par les professeurs, ce sont les lycées professionnels qui sont généralement conseillés et non pas la formation par apprentissage.

Enfin, les conseillers d'orientation, auprès desquels les élèves de troisième peuvent trouver des informations quant à leur avenir scolaire ou professionnel, apparaissent pour les jeunes que nous avons interrogés, peu à même de répondre à leurs questionnements. Les quelques jeunes qui sont allés voir un de ces conseillers ont rempli un questionnaire sur ordinateur qui finalement leur proposait une liste de métiers qui ne correspondaient en rien, selon eux, à leurs attentes. **Les conseillers d'orientation, d'après les apprentis que nous avons interrogés, n'ont pas semblé jouer un rôle dans l'évolution de leur trajectoire de formation.**

Pour résumer, l'apprentissage est une formation professionnelle encore assez méconnues des différents adultes qui entourent ou ont entouré les apprentis que nous avons interrogés.

LE RÔLE DU STAGE DE TROISIÈME DANS L'ORIENTATION

Le stage de troisième est une étape obligatoire dans la dernière année du collégien et peut, en fonction des classes dans lesquelles sont les élèves, être renouvelé deux à trois fois durant l'année de troisième. Il va donc de soi que chaque apprenti interrogé a fait au moins un stage en troisième. Généralement, les stages ne font pas naître une envie soudaine d'apprendre le métier découvert en entreprise, en revanche il conforte l'élève dans son idée préexistante du métier qu'il souhaite faire plus tard. En effet, dans beaucoup de cas, les apprentis nous disent avoir choisi un stage dans une entreprise où il pouvait voir de près en quoi consiste le métier auquel ils avaient déjà songé. D'ailleurs, quelques-uns d'entre eux ont par la suite commencé leur apprentis-

sage dans l'entreprise qui les avait accueillis lors du stage. De plus, le stage a permis à certains apprentis, ayant déjà une idée du métier qu'ils souhaitaient apprendre, de faire un choix entre la formation proposée par le CFA et celle du lycée professionnel. En effet, certains de ces apprentis avaient des difficultés avec le mode scolaire classique et ont apprécié lors du stage le fait de passer du temps sur le lieu de travail. Le stage a donc permis à ceux-là de prendre conscience que le rythme du CFA leur convenait mieux et donc de se tourner vers cette formation plutôt que celle offerte par les lycées professionnels qui restent, pour eux, encore trop calquée sur les rythmes scolaires des lycées généraux.

LA PERCEPTION DE SOI DANS L'ORIENTATION

Si quelques-uns d'entre eux n'ont pas obtenu leur brevet des collèges, les apprentis que nous avons rencontrés n'étaient pas non plus des élèves que l'on pourrait dire en échec scolaire. En fonction des apprentis, la moyenne globale des notes sur leur année de troisième se situait entre 9,5 et 14. Rare sont les apprentis qui se sont considérés comme de mauvais élèves, et ceux qui se sont présentés comme tels nous ont précisé, que c'était leur comportement qui posait problème plus que leurs notes.

On ne peut donc pas dire que le fait de continuer sa scolarité en apprentissage soit vécu comme un échec, au contraire. Ils ont une vision plutôt valorisante de leur formation. Ils ont déclaré en effet que la formation qu'ils reçoivent en apprentissage est nettement meilleure que celle procurée en lycée professionnel.



Pourquoi avoir choisi l'apprentissage ?

Parce que je n'aimais pas trop l'école et puis l'apprentissage, ce qui me plaisait c'est d'être sur le terrain, travailler.

Et il n'y avait pas un BAC pro en alternance ou quelque chose comme ça qui faisait la même chose ?

Euh... non les lycées pro ça me plaît pas trop

Pourquoi ?

pour moi c'est plus, « t'y vas pour te détendre » quoi !

Ah bon pourquoi ?

Ben même les patrons quand tu sors de là-bas ils sont plus méfiants sur ton comportement et tout

[Extrait d'entretien avec un apprenti en Bac pro BTP]

Les apprentis interrogés n'appréciaient pas, pour la plupart, le système de formation scolaire classique. L'apprentissage est donc pour eux la solution de compromis entre formation « scolaire » et formation pratique sur le terrain. Sans ce compromis, les apprentis interrogés n'auraient sans doute pas poursuivi leur formation aussi loin, c'est-à-dire au niveau bac, voire BTS.

L'accès au statut de travailleur avec l'apprentissage est une source de satisfaction très importante pour les apprentis.

LA PERCEPTION DE L'AVENIR AU MOMENT DE L'ORIENTATION

Il est important de préciser que les apprentis que nous avons interrogés étaient âgés d'au moins 17 ans, nous n'avons donc pas recueillis leur perception de l'avenir au moment de l'orientation après la troisième. Les quelques années de plus leur donne un recul plus important sur leur choix de l'apprentissage. Pour eux, la formation par apprentissage était, avec le recul, le moyen le plus sûr pour trouver un emploi. Ils considéraient que contrairement aux formations initiales, c'est à dire sans apprentissage, ils pourraient acquérir des compétences pratiques facilitant l'intégration du marché du travail.

Mais au moment du choix vers l'apprentissage directement après la 3ème, l'emploi n'était pas la principale préoccupation mais bien le fait de quitter le système d'enseignement « classique » et d'apprendre de manière pratique un métier. Toutefois, au cours de l'apprentissage, phase où l'apprenti se trouve de plus en plus intégré au monde professionnel, la préoccupation de l'emploi intervient et donne alors un sens supplémentaire à leur formation en cours.

Quant au salaire proposé à l'apprenti, il n'a pas été un critère décisif dans le choix de l'apprentissage chez ceux que nous avons rencontrés, à l'exception d'une seule des personnes. Les autres apprentis nous ont tous parlé de l'importance d'apprendre un métier sur le terrain, un métier qui les intéressaient et que le salaire n'était qu'un bonus évidemment très appréciable, notamment pour les apprentis dont les parents sont au chômage ou occupent des emplois peu rémunérés.

De manière générale, les personnes que nous avons rencontrées ont aujourd'hui une perception de l'avenir plus précise et réfléchie que celle qu'ils avaient lorsqu'ils sont entrés dans



cette formation. Aujourd'hui, tous nous parle de l'importance d'apprendre un métier de manière technique, grâce aux enseignements fournis par le CFA, mais surtout de manière pratique en étant apprentis au sein d'une entreprise.

[L'ORIENTATION

RELATION AVEC LES ADULTES

Contrairement à certains discours sur la « génération Y », les apprentis que nous avons interrogés montraient tous un attachement très fort à l'autorité du « chef » et à la hiérarchie dans l'entreprise. En effet, dans chaque entretien que nous avons réalisé, lorsque nous demandions qu'elle était la relation entretenue avec le maître d'apprentissage, tous les enquêtés sans exception nous ont répondu que celui-ci n'était pas « leur pote », mais bien « leur maître d'apprentissage ». Il y a un fort respect du maître d'apprentissage et des patrons, et ce malgré parfois des failles dans l'encadrement de l'apprenti. Contrairement aux collègues de travail, le maître d'apprentissage ne pourra jamais devenir un ami, pour les apprentis interrogés, il est important et nécessaire de garder une distance avec celui-ci. Ici la réponse a donc été la même quelle que soit la classe sociale à laquelle appartient l'apprenti, son âge ou encore sa formation.

« Tu t'en sentais proche de ton maître d'apprentissage ?

Plus des collègues, mais il y a aussi la hiérarchie entre nous. Tu restes proche mais avec le respect du responsable... c'est important de séparer!

[Extrait
d'entretien avec un
ancien apprenti en BTS
imprimerie]



Concernant la relation que ces apprentis entretiennent avec leur maître d'apprentissage ou les autres adultes sur leur lieu de formation, nous avons posé une question durant les entretiens qui était de savoir comment les apprentis recevaient les ordres et les remarques du maître d'apprentissage ou de toutes autres personnes supérieures à eux dans la hiérarchie. Une fois encore la réponse fut unanime et chacun évoqua le fait qu'il était d'une part normal de recevoir des ordres et des remarques car ils sont là pour apprendre, que des erreurs sont logiques et d'autre part, qu'ils connaissent leur place d'apprenti : étant là pour apprendre, les remarques leur étaient toujours bénéfiques.

« Et comment tu reçois les ordres et les consignes qui te sont donnés en entreprise ?

ça se passe bien, de toute façon je suis là pour bosser quoi ! donc bon...»

[Extrait
d'entretien avec une
apprenti en Bac pro
BTP]

[Extrait
d'entretien avec une
apprentie en BP
commerce]

« Et comment tu reçois les ordres ou les consignes qu'on te donne en entreprise ?

Bien, parce que c'est pour m'améliorer, c'est pas une critique, c'est vraiment pour que je sois meilleure !

Oui... donc c'est normal pour toi ?

Oui »



[Extrait
d'entretien avec un
apprenti en BP fleuriste]

« Et comment tu
reçois les ordres ou les
consignes qui te sont donnés
en entreprise ?

Je les prends très bien

Ça ne te pose pas de problème?

Ah non aucun soucis non, c'est
normal. »

En ce qui concerne les relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues, une nouvelle fois, les réponses des apprentis ne correspondent pas au profil de la « génération Y » qui veut que les individus de cette génération s'inscrivent dans une relation de type affectif avec leurs collègues.

Durant les entretiens, nous voulions savoir si l'apprenti se sentait bien intégré à l'entreprise, si l'ambiance était bonne ou non. La majorité des apprentis nous ont répondu que tout se passait bien, qu'ils s'entendaient bien avec leurs collègues mais pour autant, qu'ils ne cherchaient pas à les voir en dehors du travail, à devenir plus que de simples collègues. Par exemple dans l'artisanat, certains apprentis nous racontaient que tous les vendredi soirs les collègues se retrouvaient pour boire un verre ensemble mais qu'ils n'y allaient que très peu, préférant au départ séparer leur vie privée de leur vie professionnelle. Lorsqu'une amitié se lie entre l'apprenti et ses collègues s'est avant tout du fait des collègues, lui ne cherche que très peu à s'imposer dans le groupe. On retrouve aussi ce constat chez les personnes pour qui la relation avec le maître d'apprentissage se passe mal. Il faut préciser aussi que cette séparation entre vie professionnelle et vie privée que font les apprentis se retrouve aussi chez ceux qui espèrent obtenir un CDI dans l'entreprise après l'obtention de leur diplôme.

On ne peut pas dire que les apprentis ne souhaitent pas s'impliquer dans la vie de l'entreprise. Sur place l'ambiance est généralement ressentie ou perçue comme bonne. Ils ne cherchent pas à se mettre à l'écart du groupe, mais ces apprentis pensent avant tout qu'ils sont là pour être formés. Ils cherchent à construire une bonne relation avec leurs collègues sans pour autant chercher une relation amicale. Chacun d'eux considère respecter entièrement l'autorité et la hiérarchie au sein de l'entreprise, quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent, leur classe sociale, leur âge ou encore leur sexe.

LES LEVIERS DE MOTIVATION

Dans le discours des apprentis que nous avons rencontrés, et ce quel que soit le secteur d'apprentissage ou encore le diplôme préparé, le levier principal de motivation réside dans la connaissance des phases d'évolution du poste de travail, quand on leur communique comment vont évoluer les tâches qu'ils leur seront confiées durant ces années d'apprentissage. Ils aiment savoir que tous les deux ou trois mois, s'ils montrent de la motivation et de l'intérêt pour ce qu'ils font, même pour les tâches les moins intéressantes, ils pourront alors évoluer et apprendre de nouvelles choses, avoir de plus en plus de responsabilités et d'autonomie dans leur travail. **Cette idée d'évolution**

*[Extrait
d'entretien d'un
apprenti en CAP
hôtellerie-restauration]*

« Quand je suis entré ils m'ont dit que j'évoluerai au fur et à mesure du temps mais que au départ, je serai au dessert puis aux entrées et enfin au chaud. [...] Du coup je suis très content on y va petit à petit mais au moins on ne fait pas toujours la même chose. »



constante dans la pratique du métier est déterminante pour l'implication que l'apprenti fournira dans son travail.

Cette motivation par la vision de son évolution dans l'entreprise durant son apprentissage, l'apprenti la trouve d'abord et avant tout grâce au maître d'apprentissage. On ressent très facilement dans les discours **l'importance du maître d'apprentissage dans la motivation de l'apprenti**, notamment lorsque le maître n'est pas assez présent ou ne répond pas aux attentes de l'apprenti. En effet, les quelques apprentis nous ayant dit que leur maître d'apprentissage ne se rendait pas forcément disponible, ne répondait pas à leur questionnement ou encore ne les accompagnait pas réellement dans l'apprentissage, ont aussi chacun évoqué l'idée de la nécessité d'une petite formation des maîtres d'apprentissage. Ils reconnaissent généralement que ça ne vient pas d'un désintérêt pour l'apprenti puisqu'ils entretiennent tout de même une bonne relation avec lui, mais plutôt du fait qu'ils ne connaissent pas bien le rôle qu'ils doivent jouer en tant que tuteur. D'ailleurs, quand le maître d'apprentissage est à l'écoute, se rend disponible et a la volonté de faire découvrir son métier, alors les apprentis nous disent tous que, pour eux, il est le maître d'apprentissage idéal.

Le maître d'apprentissage est donc reconnu comme le principal individu pouvant actionner les leviers de motivation pour les apprentis, notamment parce-que **ceux-ci attendent beaucoup de lui, le considèrent comme celui qui leur apportera le savoir nécessaire pour exercer un métier de manière autonome**. Ils considèrent d'ailleurs comme une récompense le fait d'obtenir toujours plus d'autonomie et de responsabilité sur leur poste.



[LES PROJETS D'AVENIR

IMPLICATION DANS LE METIER/ENTREPRISE

L'implication dans le métier est toujours très marquée chez les apprentis que nous avons rencontrés, notamment chez les personnes parvenues au niveau Bac pro ou BTS puisque cela fait déjà plusieurs années qu'ils apprennent les règles du métier, ses valeurs et ses normes. **Mais nous avons remarqué que quel que soit le profil de ces apprentis, l'implication dans le métier est toujours très présente.** En règle générale, ils sont tous relativement passionnés par ce qu'ils apprennent et par le fait de pouvoir eux même un jour exercer ce métier grâce au diplôme qu'ils préparent. Il ressort de leur discours une fierté, non seulement de leur parcours en apprentissage, mais aussi du métier qu'ils pourront exercer après l'obtention du diplôme. **Les apprentis que nous avons interrogés savent et aiment parler de leur métier.** Bien qu'ils n'aient pas, dans leur discours, utilisé le terme de passion pour leur métier, c'est à les entendre parler de manière plus prolixe sur ce sujet que nous avons compris cela. A propos de leur métier et de leur savoir-faire, les apprentis étaient bien plus enclins à parler et nous ressentions un réel plaisir de leur part à nous expliquer leur métier et les différentes tâches qu'ils effectuent en entreprise.

En revanche, en ce qui concerne **l'implication dans l'entreprise, elle n'est pas la même en fonction du secteur d'activité dans lequel se déroule l'apprentissage.** Dans le secteur de l'artisanat on se rend compte, avec les apprentis du bâtiment que nous avons interrogés, que les savoirs qu'ils ont acquis dans leur entreprise peuvent directement

s'appliquer à une autre entreprise de bâtiment. Bien sûr il y aura toujours des différences entre les grandes et les petites entreprises qui, elles, feront plus de logements particuliers que d'immeubles ou de bureaux, mais les connaissances requises sont à peu de choses près les mêmes. De ce fait, il n'y pas forcément d'intérêt pour eux à vouloir changer d'entreprise après l'obtention de leur diplôme puisqu'ils n'y trouveront pas nécessairement de nouvelles compétences à acquérir. Ces apprentis cherchent donc généralement plus à s'intégrer et à s'impliquer dans la vie de l'entreprise. Mais cette implication plus forte dans les entreprises du secteur de l'artisanat a aussi une autre explication qui est celle de l'intégration formelle de l'apprenti dans son équipe dès son arrivée. L'arrivée dans l'entreprise est très ritualisée. La première semaine l'apprenti n'aura d'autres tâches que le ménage du chantier, période durant laquelle il peut observer la manière dont fonctionne l'équipe à laquelle il est intégré, mais aussi les gestes de ses collègues, ou encore la manière dont se déroule un chantier. Enfin, il doit montrer sa motivation, ne pas se plaindre de cette tâche, sans quoi il évoluera moins vite dans son apprentissage et aura plus de mal à s'intégrer. Puis, au fur et à mesure du temps, il obtient la confiance de ses collègues et passe du statut d'apprenti à celui de « collègue ». Le secteur artisanal permet à l'apprenti de s'impliquer plus facilement à l'entreprise qui l'accueille, et ce de différentes manières.

En ce qui concerne le secteur tertiaire, et bien que tous les apprentis de ce secteur que nous avons rencontrés semblaient eux aussi très impliqués dans leur métier, la majorité d'entre eux ne se voyaient pas rester dans l'entreprise qui les accueille après l'obtention du diplôme. On ne peut tout de même pas dire qu'ils ne s'impliquent pas dans l'entreprise, car généralement ils s'y plaisent et sont fiers d'y faire du bon travail, d'autant plus quand celui-ci est apprécié des collègues et du maître d'apprentissage, mais simplement ils savent déjà qu'ils la quitteront. Ce phénomène s'explique simplement par le fait

qu'au sein d'un même métier du secteur tertiaire il existe différentes manières de l'exercer et surtout différentes activités. Si l'on prend l'exemple de la vente, un apprenti qui fait son apprentissage dans une épicerie apprendra, outre le savoir technique sur le domaine de la vente délivré par le CFA, des savoirs pratiques très spécifiques à l'épicerie qui ne seront pas du tout les mêmes que les connaissances à avoir en grande surface. **Généralement, les apprentis du secteur tertiaire après avoir obtenu leur diplôme envisagent alors d'aller dans une autre entreprise pour apprendre de nouvelles choses.** A un métier, différents savoirs et compétences sont associés. **Il paraît donc assez attractif après deux ans dans une entreprise d'en changer pour acquérir de nouvelles compétences et élargir ses champs du possible pour un futur emploi.**

Et quand tu as commencé l'apprentissage qu'est-ce que tu attendais de l'entreprise ?

Ben moi je voulais surtout qu'elle m'apprenne les différents fruits, légumes, comment les choisir, parce que vu que la vente je connaissais, à la rigueur je voulais plutôt connaître bien les produits, savoir bien les vendre.

D'accord...

A la fin je veux savoir tout vendre !
Que ce soit des matelas, ou des fruits ! [rires]

[Extrait
d'entretien avec un
apprenti BP commerce]

L'implication dans une entreprise ne provient pas forcément de la seule volonté de l'individu, mais aussi du secteur dans lequel il fait sa formation, en fonction de ce que l'entreprise est en capacité de lui offrir pour son futur. Si le maçon fera à peu de chose près toujours le même travail quelque soit l'entreprise, celui ou celle qui a été formé dans la vente en grande surface devra apprendre beaucoup de nouvelles



choses si il ou elle s'oriente ensuite en épicerie fine par exemple.

Le degré d'implication dans l'entreprise a une autre explication : les apprentis se construisent des plans de carrière bien réfléchis dans lesquels l'implication dans l'entreprise qui les accueille durant l'apprentissage n'a pas forcément sa place s'ils souhaitent évoluer.

PLAN DE CARRIÈRE

Les projets des apprentis rencontrés sont bien sûr très variés. Il nous faut donc analyser cette variété à travers les différents entretiens que nous avons menés.

Nous savons tout d'abord que les propositions de poste varient fortement selon les secteurs, tout comme le comportement face à ces propositions de postes. Dans les petites sociétés artisanales, celles du bâtiment par exemple, les apprentis interrogés pensent que la perspective d'embauche à la fin de l'apprentissage est faible. Une analyse comparable peut être faite dans le secteur tertiaire où les perspectives d'emploi semblent encore plus improbables selon les propos recueillis par les apprentis concernés.

Au-delà de cette même perception de possibilité d'emploi relativement faible, les comportements face à d'éventuelles propositions sont différents suivant les secteurs d'activité.

Ainsi, dans les secteurs où les postes sont rares dans la région, la proposition d'un CDI est une opportunité à ne pas manquer même si l'apprentissage dans l'entreprise ne se déroule pas comme le souhaiterait l'apprenti. L'offre d'un CDI donnant lieu à l'idée d'une carrière plutôt longue, d'une continuité dans le temps, freine chez l'apprenti la volonté de changement d'entreprise à court ou moyen terme.



« Et du coup s'ils te proposent un CDI dans cette pharmacie, tu prends ou pas ? »

Ben oui je prends, parce que y a pas non plus beaucoup de boulot dans cette branche, un peu plus maintenant mais comme dans le secteur où je voudrais habiter après et tout, c'est clair que je le prendrai direct, je ne me poserais pas de question

Mais bon ça ne serait pas...

Ça ne serait pas le top !

Ça serait quoi le top ?

Le top, ce que j'aimerais bien, bon ba dans le même secteur, mais une pharmacie ou y a un peu moins de personnes, ou alors carrément une énorme, mais comme je m'y connais pas encore assez bien, je pense qu'une petite pharmacie entre 4 et 5 personnes ça serait l'idéal »

[Extrait
d'entretien avec
un apprenti BP
préparateur en
pharmacie]

Le discours opposé nous a été donné dans d'autres secteurs où il est connu que la main d'œuvre manque énormément. La restauration par exemple bénéficie d'une image de secteur où les postes ne manquent pas alors les apprentis ne s'imaginent pas accepter un CDI à la fin de leur apprentissage, ou du moins pas dans les restaurants qu'ils peuvent côtoyer lors de leur apprentissage. Cette « facilité » d'obtention d'un emploi, observé par les apprentis, pousse ces derniers à une plus grande exigence face aux postes proposés (horaires, avantages...)

« Et à la fin de l'année, s'ils te proposent de travailler pour eux, est-ce que tu acceptes ?

Non !

Pourquoi ?

Oh, c'est quand même des horaires de fou ici, on travaille six jours sur sept, les services, on les fini hyper tard, cela m'arrive d'avoir des coupures de seulement une heure... Quand tu arrives au travail à dix heures et quand tu repars à 2h du matin...

Pourquoi tu ne veux pas rester dans ce domaine ?

Je n'aime pas trop la restauration que l'on fait. La carte ne donne pas spécialement envie...

Mais du coup, tu voudrais faire quoi toi ?

Je ne sais pas... Je ne sais pas si je fais un bac professionnel pour l'année prochaine, on verra bien...

[Extrait
d'entretien avec une
apprentie en CAP
hôtellerie-restauration]

Donc en fait, après ton apprentissage tu ne sais pas si tu continues sur autre chose ou pas ?

Après si je ne continue pas, je vais essayer de travailler en tant que saisonnière... Parce que tu ramasses pas mal d'argent et tu n'as pas le temps d'en dépenser. Sur un CV, ils [les employeurs] aiment bien quand tu as fait des saisons.

Tu ne penses pas chercher un travail stable pour l'instant ?

Pour l'instant non. Pour moi le but de la cuisine c'est que quand tu es cuisinier tu peux chercher du travail partout, mais vraiment partout, même à l'étranger. Moi j'aimerais bien voyager un peu, donc voilà.

Mais est-ce que tu comptes rester dans la restauration ?

Oui mais plutôt monter mon restaurant... Enfin ce ne serait pas un restaurant mais plutôt un bar. Je ne veux pas rester derrière les « cuistos » parce que tu n'as plus de vie et c'est trop fatigant. Tu travailles en décalé des autres, quand tu veux une famille... Il faut trouver un mec qui soit « cuisto », c'est un des critères. Tu ne peux pas avoir d'enfants sinon tu ne les vois jamais. Donc du coup je voudrais ouvrir un bar tapas et rester derrière le bar. »



Enfin dans les secteurs de l'artisanat ou du tertiaire, les perspectives d'emploi sont plus mitigées selon les apprentis. Comme nous l'avons montré plus haut, le secteur tertiaire dispose d'une multitude de facettes. Une opportunité d'emploi dans un magasin dans lequel l'apprenti a fait sa formation est une bonne chose selon lui, mais il ne souhaitera pas rester à ce poste, ou dans cette entreprise, plus de quelques années. Il y a une volonté de changement et parfois même de création de sa propre entreprise. Cette volonté de création d'entreprise est aussi très forte chez les apprentis du secteur artisanal. Les enfants d'indépendants ou issus d'une famille aisée ont quasiment tous cette ambition, mais pas seulement puisque **nombreux sont les apprentis du secteur artisanal et tertiaire, quelle que soit leur origine sociale à souhaiter pouvoir créer leur propre entreprise : ils imaginent alors travailler durant quelques années en tant que salarié pour cumuler un capital suffisant puis reprendre une formation en gestion d'entreprise.**

En règle générale, les apprentis, tous secteurs confondus, sont plutôt conscients des perspectives de carrière qui s'offrent à eux. La quasi-totalité des personnes que nous avons interrogées ont un plan de carrière réfléchi. Ce plan de carrière n'exclut pas l'hypothèse de reprendre une formation « plus tard » pour changer de secteur si celui-ci n'offre plus d'opportunité. S'il n'y a pas forcément une volonté de changement de secteur, il y a en revanche une volonté d'évolution, la même volonté qui anime leur apprentissage. Il n'est en effet pas envisageable de rester indéfiniment au même poste ou aux mêmes tâches dans l'entreprise.

Cette volonté de changement est parfois soutenue par les maîtres d'apprentissage qui poussent les apprentis à s'intéresser à plusieurs aspects du métier, pour ne pas s'enfermer dans une compétence unique.

[Extrait
d'entretien avec un
apprenti en BAC pro
BTP]

« Ton tuteur est présent pour toi ?

Oui, dès que j'ai un truc il va m'expliquer, y a pas de problème, même des fois il me fait essayer les engins et tout, comme la grue par exemple, c'est même lui qui m'a appris à la conduire, comme ça quand lui ou le patron tombe malade, au lieu d'appeler un intérimaire ben je peux le faire.

Oui ...donc en plus il t'apprend plein d'autres choses quoi ?

Ben c'est surtout qu'il voit que y a que lui qui a tous les CACES et comme il voit que tous les ouvriers, ils ont rarement envie de toucher aux engins, ben il se dit que s'il forme des apprentis dès tout jeune à toucher aux engins ben ils passent le CACES et après c'est le bonus pour le patron quoi ! Même justement la dernière fois, c'était bonus pour lui quand je lui ai dit que je savais conduire la grue quand mon chef d'équipe était malade [...]
Après, moi, je peux passer le CACES et je peux aussi faire grutier, ça fait un diplôme en plus quoi ! Si un jour la boîte elle ferme ou que j'ai envie d'aller voir ailleurs, c'est pas mal !»

RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE DANS LA VISION DE L'AVENIR

Le maître d'apprentissage est central dans la formation des apprentis. Mais au-delà de son rôle d'apprentissage, il est souvent une source de conseils très importante pour l'apprenti. Ainsi, le maître d'apprentissage est souvent la source de motivation pour poursuivre vers un autre diplôme, ou s'orienter dans la perspective plus lointaine de création d'entreprise. En effet, **certains apprentis nous ont confié acquérir des savoirs qui, initialement, ne font pas partie de leur formation et ce, avec l'aide de leur maître d'apprentissage.** Ainsi, un apprenti en bâtiment peut parfois apprendre de façon « non officielle » la gestion d'une entreprise en compagnie de son maître d'ap-



prentissage. L'un d'entre eux nous disait : « *comme on est pas nombreux dans l'entreprise, je suis tout le temps avec le patron et comme il sait que je voudrais monter ma boîte plus tard, je reste un peu le soir quand il fait les comptes ou les trucs comme ça. Ça c'est cool, ça permet de se préparer à plus tard* ».

Le maître d'apprentissage est souvent à l'origine de la motivation générale de l'apprenti. Il y a un fort attachement à la relation professionnelle qu'entretient l'apprenti avec son maître d'apprentissage. **Lorsque la relation avec le maître d'apprentissage se déroule bien, lorsque celui-ci est présent, à l'écoute et accompagne bien l'apprenti, alors nous remarquons que l'apprenti se construit un plan de carrière d'autant plus ambitieux**, il a confiance en l'avenir car il a confiance en ce que le maître d'apprentissage lui apprend et lui offre en terme de connaissances pratiques, et ce quels que soient son origine sociale, géographique ou encore le secteur dans lequel il travaille.

Les questions posées sur le rôle supposé de l'âge du tuteur dans le bon déroulement de l'apprentissage n'ont jamais permis de déceler un frein par rapport à ce paramètre. Aucun des apprentis n'a considéré l'âge comme une variable influant sur les relations entretenues avec le maître d'apprentissage. C'est parfois même le contraire, l'âge est alors perçu comme une source d'expérience dont ils profitent durant leur formation.

« L'âge joue un rôle dans les relations que tu as avec ton tuteur ?

Non... c'est juste qu'ils doivent avoir plus d'expérience, enfin ils ont dû faire des erreurs déjà eux ! »

[Extrait d'entretien avec un apprenti en BP commerce]



[Extrait d'entretien avec un ancien apprenti ayant obtenu un BTS en imprimerie]

Et tu penses que l'âge joue?

Ben je ne sais pas, ça dépend des personnes... plus que de l'âge en fait. Il y a des anciens qui sont très cools et d'autres moins, mais comme chez les jeunes.

[CONCLUSION

Pour commencer, nous souhaitons souligner la motivation et la fierté qui caractérisent les discours que nous avons eu la possibilité de recueillir aux cours des entretiens. Les apprentis que nous avons interrogés sont tous fiers et motivés par leur formation qu'ils considèrent comme le meilleur moyen d'apprendre un métier, et surtout d'obtenir un diplôme quand le système scolaire général ne les motive plus.

Au-delà de leur motivation personnelle à réussir leur carrière professionnelle, ces apprentis font preuve d'une volonté de soutenir l'apprentissage. Ce soutien passe par des propositions très concrètes pour maintenir une qualité de formation. La formation des maîtres d'apprentissage, la promotion de l'apprentissage dans le secondaire, ou encore la revalorisation de cette formation, autant de sujet qui motivent ces apprentis.

Pour en revenir à la perception de leur formation par apprentissage, nous avons montré que contrairement à ce qui peut parfois être dit de cette génération, ces jeunes sont fortement attachés à l'autorité dans l'entreprise, ils considèrent que cette autorité est la base du bon fonctionnement de l'entreprise mais aussi de leur apprentissage.



Concernant la différence de génération entre l'apprenti et son maître d'apprentissage, nous nous sommes rapidement rendus compte que cela n'avait aucune influence sur leur motivation, mais que c'est bien la pédagogie, la connaissance et les compétences du maître d'apprentissage qui comptent réellement.

Bien que notre échantillon ne puisse bien évidemment pas nous permettre de généraliser les constats que nous faisons ici à ce qu'on appelle aujourd'hui la génération Y, il nous semble tout de même très intéressant de montrer en quoi les a priori que l'on peut avoir sur cette génération peuvent être battus en brèche en ce qui concerne les personnes que nous avons rencontrées. **Tout du moins, le rapport à l'autorité et la vision du travail qu'on leur attribue ne se reflète pas dans les discours que nous avons entendus.** Mais ce constat ne concerne bien entendu que les personnes que nous avons rencontrées, qui ont, comme nous l'avons déjà précisé, un parcours scolaire particulier en partenariat avec le monde du travail, donc une vision du monde de l'entreprise forcément spécifique à cette population.

Le portrait de la « génération Y » brossé dans la littérature managériale ou les médias reflèterait-il davantage le profil des jeunes diplômés ayant réalisé plusieurs années d'études après le baccalauréat, à l'université ou dans des grandes écoles ? Cette par cette hypothèse que nous concluons cette étude qui confirmerait que la génération, n'est pas le critère pertinent pour expliquer à lui seul les comportements ou attitudes des jeunes dans le monde du travail.

Annexes

Grille d'entretien : intergénération et apprentissage

L'entretien se déroule en quatre parties. La première concerne le « talon sociologique »¹ de l'enquête. La seconde partie porte plus particulièrement sur la scolarité de l'enquête et sur la vision qu'il en a. Les deux dernières parties de cette grille d'entretien concernent les relations de l'apprenti avec son entreprise et son tuteur et plus largement la vision qu'a cet apprenti de l'avenir et de la relation avec son tuteur.

Age :
Formation et niveau :
Dernier niveau scolaire avant l'apprentissage :
Dernier diplôme obtenu :
Profession du père :
Profession de la mère :
Diplôme du père :
Diplôme de la mère :
Nombre de frères et sœurs :
Place dans la fratrie :
Situation matrimoniale des parents :
Origine géographique :
Milieu de vie (années collège) (urbain - rural)
Conditions de logement pour les études et l'apprentissage/ conditions des repas :
Situation géographique du lieu de stage :
Distance lieu d'étude - habitation/ apprentissage - habitation, et temps de trajet :
Type de transport utilisé pour se rendre sur le lieu de travail - d'étude et temps de trajet :
Ressources personnelles (type) :
Montant des ressources (par mois) :
Activité culturelle :
Lecture
Compte twitter
Compte Facebook
Participation à une association (degré d'investissement)
Pratique du sport :
Équipement numérique
Accès internet
Temps passé sur internet

¹Talon sociologique : Cette partie a pour but de replacer l'apprenti dans son environnement social et permettre une meilleure mise en situation du discours tenu par l'enquête.

Parcours scolaire et orientation

PARCOURS SCOLAIRE

- Dans quelles écoles étais-tu (Primaire et collège) ?
 - o dans quelle ville ?
 - o dans quel milieu (urbain – rural) ?
 - o de quel type (privée – publique) ?
- As-tu déjà redoublé ?
 - o quelle (s) classe (s) ?
 - o pourquoi ?
- As-tu déjà dû changer d'école (ou de collège)
 - o si oui, pour quelle (s) raison (s) ?
- Comment as-tu vécu le collège ? (bon souvenir ? content d'en être partis ?)
- Quelles moyennes avais-tu en général au collège ?
 - o comment les perçois-tu ?
 - o comment te considérais-tu ? (bon élève, élève moyen...)
 - o y a-t-il eu une évolution de tes notes entre le collège et le CFA ?
- Quelles étaient tes matières préférées au collège ?
- Quelles étaient tes relations avec tes professeurs au collège ?
- As-tu fais un stage en 3ème ?
 - o dans quel type d'entreprise ?
 - o combien de temps ?
- Est-ce que tes matières préférées où ton stage ont joué un rôle sur ton orientation en apprentissage ?

ORIENTATION SCOLAIRE VERS L'APPRENTISSAGE ?

- Quel métier voulais-tu faire étant plus jeune ?
 - o Au collège
 - o Au primaire
- Est-ce qu'à l'école tes professeurs et/ou le conseiller d'orientation comprenaient ce que tu voulais ?
- Pourquoi as-tu choisis l'apprentissage ?
 - o [pourquoi pas l'alternance ou le CAP-BEP-BP-BTS « classique »]
- Est-ce que cette formation (apprentissage) a été mise en avant dans ton collège ?
- Qu'est qui t'as donné l'envie, la motivation de faire de l'apprentissage ?
- Est-ce ton propre choix ?
 - o Si non qui t'a aidé ou aiguillé (professeurs, famille ou amis) ?
 - o Comment et pourquoi ?

- Au départ, est-ce que tes parents étaient d'accord avec ce choix ?
- Dans ta famille, y a-t-il quelqu'un qui fait le métier que tu prépares actuellement ?
- Est-ce que le revenu a été un critère dans ton choix (apprentissage)
- Est-ce que le métier en lui-même (valeurs, savoir-faire...) a été un critère de choix?

APPRENTISSAGE

- Dans quelle entreprise es-tu en apprentissage ?
 - o Quelle taille (nombre de salariés) ?
 - o Secteur d'activité ?
 - o [Selon toi, comment se porte l'entreprise ?]
 - o Pour toi, quelle est la moyenne d'âge ?
 - o Comment ressens-tu l'ambiance dans l'entreprise ?
- Quel poste occupes-tu dans l'entreprise ?
 - o As-tu des responsabilités ?
 - o Si oui lesquelles ? (prise en charge du client, sécurité...)
 - o Es-tu autonome sur certaines tâches ?
 - o Lesquelles ?
 - o [Cela te convient-il ?]
- Comment se sont passés ton/tes premiers jours dans l'entreprise ? (à détailler)
- As-tu l'impression d'être bien intégré dans l'entreprise ?
 - o Si oui, de quelle manière ?
 - o Si non, pourquoi ?
- Est-ce que tu penses qu'il y a des valeurs spécifiques au métier que tu apprends et/ou dans l'entreprise où tu travail ?
- Y a-t-il des différences entre ce que tu apprends en cours et la pratique en entreprise ?
- A ton entrée dans l'entreprise, as-tu remarqué des choses qui t'ont surpris (comportement, pratique etc...) ?
- Pour toi, c'est quoi être formé ?
- Au départ, que pensais-tu faire dans l'entreprise ?
- Qu'attendais-tu de l'entreprise ?
 - o Y a-t-il des différences entre tes attentes et la réalité ?
- Vois-tu une différence dans les relations que tu as avec les adultes

au CFA et celles dans l'entreprise ?

- Comment reçois-tu les ordres / consignes données en entreprise ?
- [As-tu des difficultés avec l'autorité dans l'entreprise ?, pour toi c'est quoi l'autorité ?]
- Qui est ton tuteur dans l'entreprise ?
 - o Age ?
 - o Poste ?
 - o Sexe ?

RELATION TUTEUR

- Comment se passent tes relations avec lui / elle ?
- Est-il présent pour toi ?
 - o Si non qui s'occupe de toi ?
 - o Age...
- Est-ce que tu t'entends bien avec ton tuteur ?
 - o Tu oses lui poser des questions ?
 - o Tu comprends les consignes qu'il te donne ?
 - o tu les trouves justes ?
 - o Tu te sens proche de lui ?
 - o Tu le trouves autoritaire, sympa, accessible ?
- As-tu l'impression de partager des valeurs avec ton tuteur ?
 - o Si oui, lesquelles ?
- As-tu déjà eu des remarques de ton tuteur ?
 - o Comment les as-tu prises ?
 - o Sur quels sujets portaient ces remarques ?
- As-tu déjà eu des conflits, des points d'incompréhension avec ton tuteur ?
 - o Si oui, lesquels ? à quel propos ?
- En règles générales, comment qualifierais-tu ta relation avec ton tuteur ?
- (Personne en fin de parcours) : Comment ta relation avec le tuteur a-t-elle évolué au cours du temps ?
- Trouves-tu que ton tuteur te forme bien ?
 - o Pourquoi ?
- Pour toi, c'est quoi le tuteur idéal ?
- Est-ce que tu te projettes dans cette entreprise ?
 - o Si l'entreprise te propose un contrat ?
 - o Pourquoi ?
- Où t'imagines-tu à la fin de ton apprentissage ?
- Penses-tu faire le même métier dans plusieurs années ?
- Comment envisages-tu l'avenir ?



Analyse des chiffres de la DARES sur l'apprentissage au niveau national : Données de cadrage.

Ce document présente les données de la DARES. Le but est de mettre en perspective l'apprentissage dans son évolution contemporaine. Nous reprenons ici les chiffres de l'enquête formation professionnelle réalisée entre 1992 et 2010.

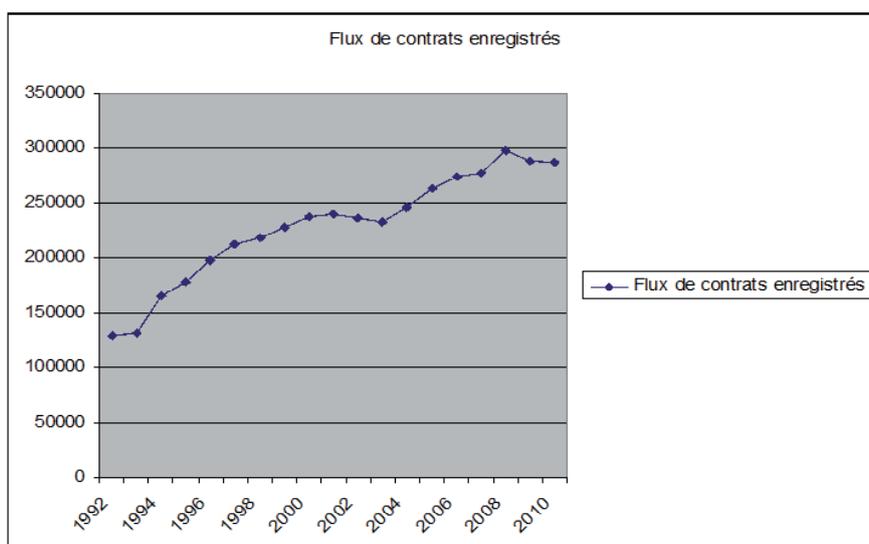


FIGURE 1 : EVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ENTRE 1992 ET 2010

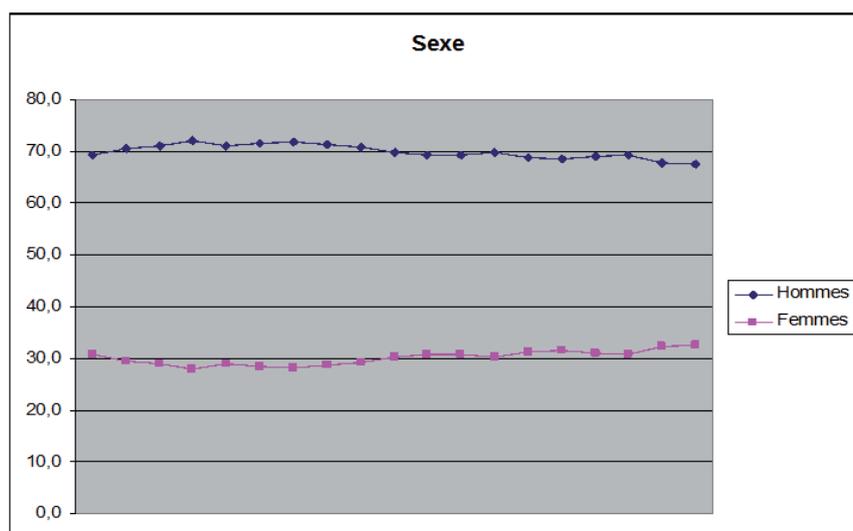


FIGURE 2 : SEXE DES APPRENTIS ENREGISTRÉS COMME TEL ENTRE 1992 ET 2010

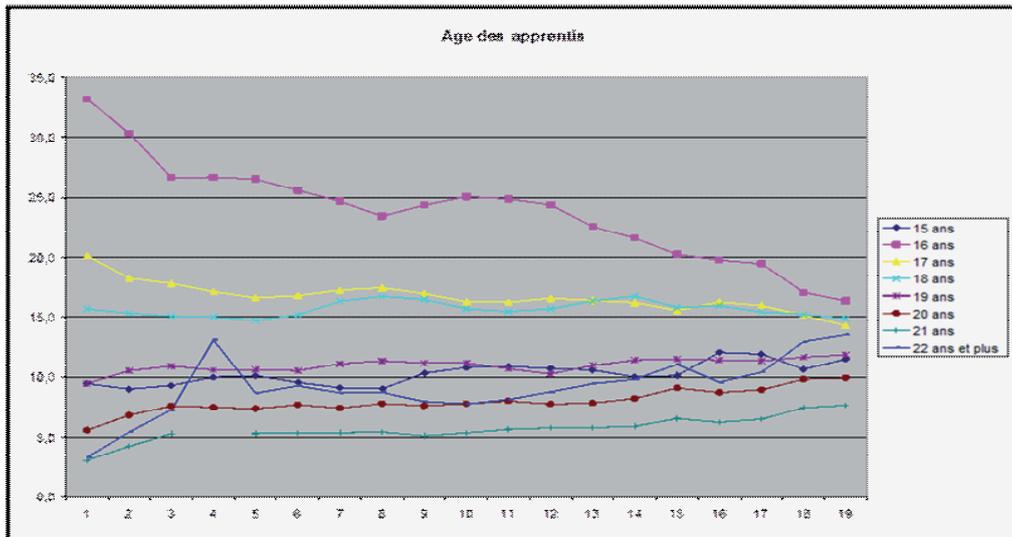


FIGURE 3 : EVOLUTION DE L'AGE DES APPRENTIS ENTRE 1992 (ANNEE 1) ET 2010 (ANNEE 19)

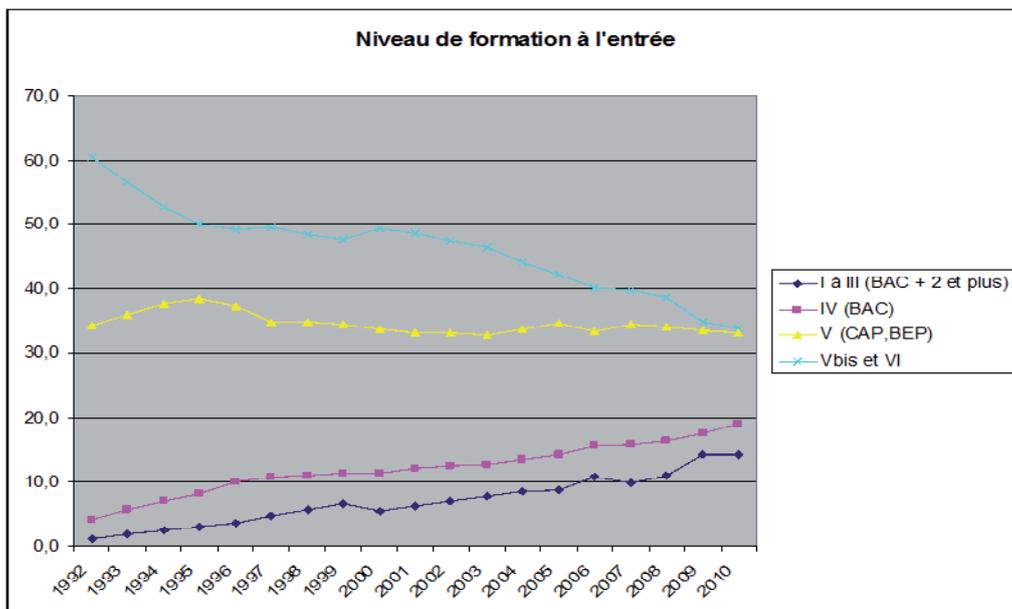


FIGURE 4 : EVOLUTION DU NIVEAU DE FORMATION LORS DE L'ENTREE EN APPRENTISSAGE

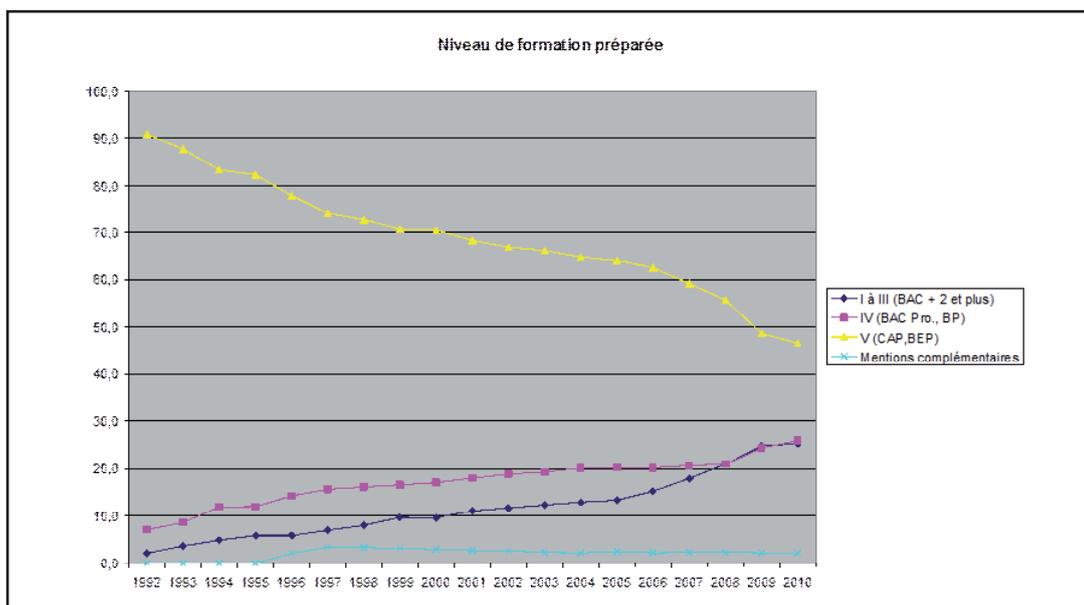


FIGURE 5 : EVOLUTION DU NIVEAU PREPARE

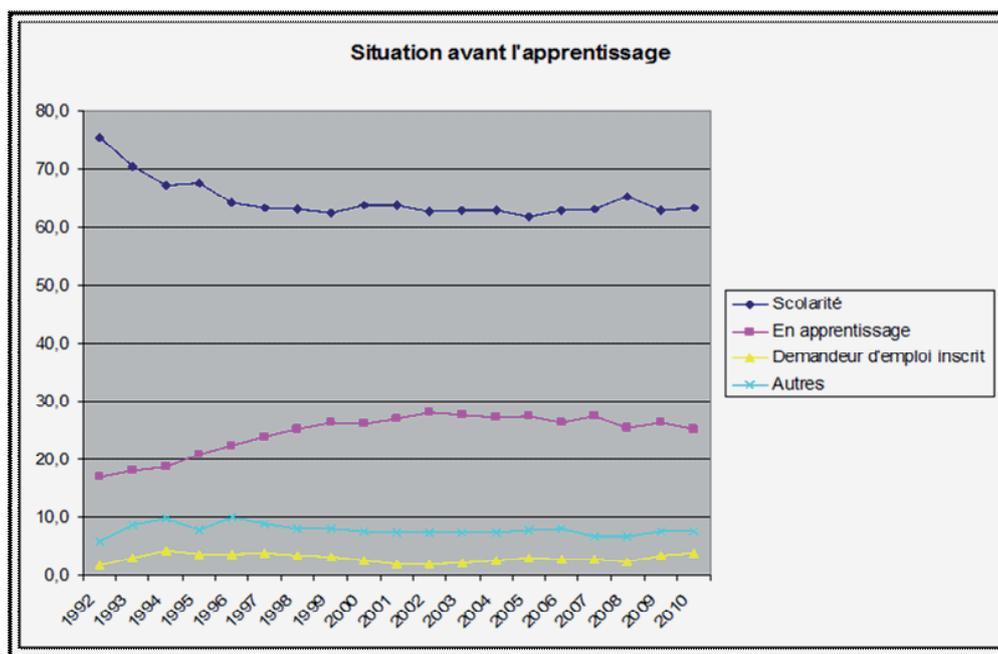


FIGURE 6 : EVOLUTION DE L'ORIGINE SCOLAIRE PRE-APPRENTISSAGE

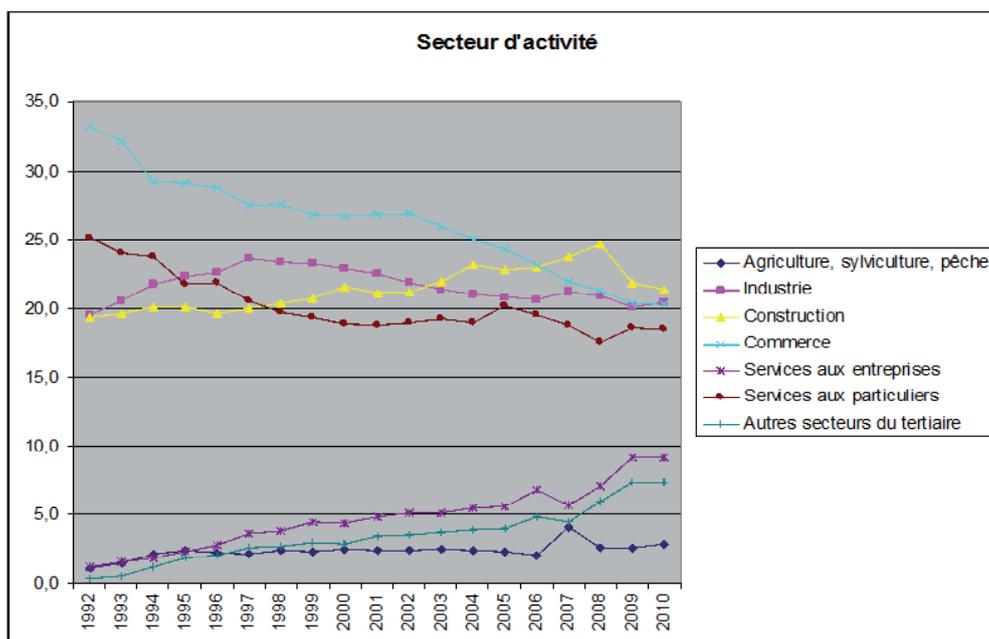


FIGURE 7: EVOLUTION DU SECTEUR D'ACTIVITE CHOISI POUR APPRENTISSAGE

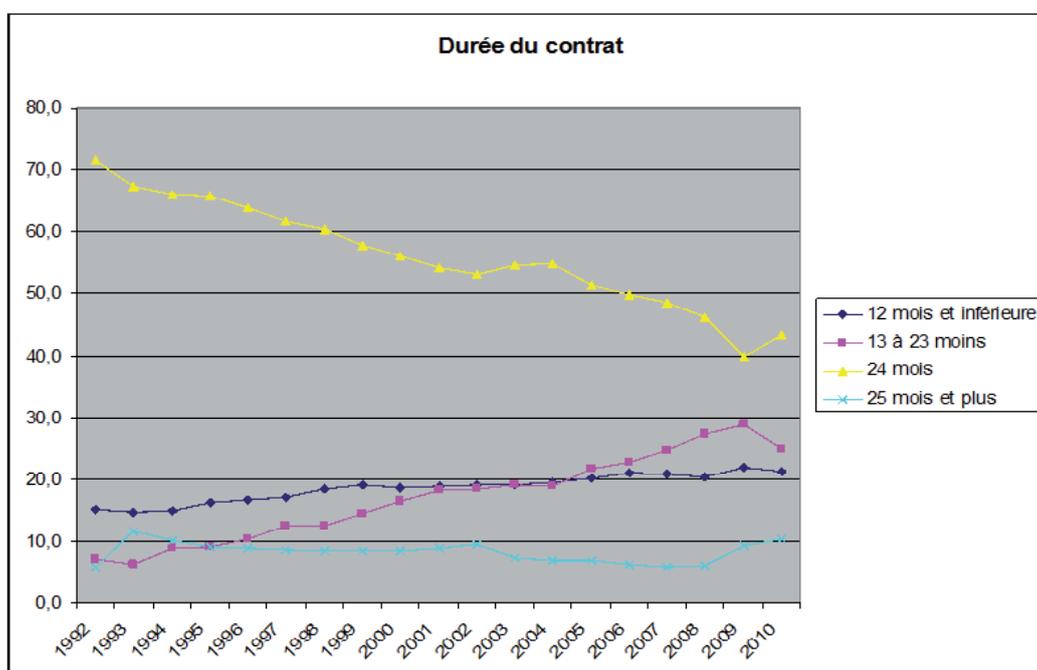


FIGURE 8 : EVOLUTION DE LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

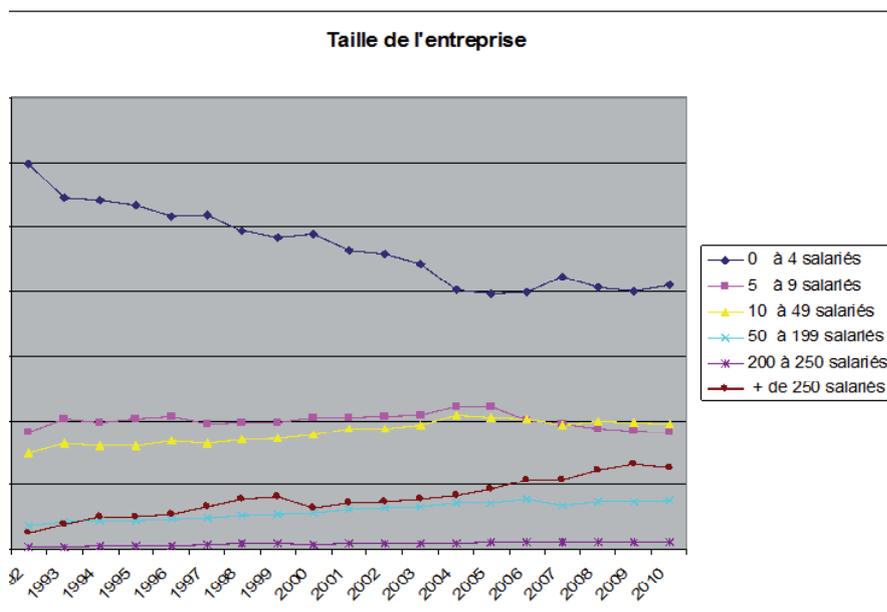
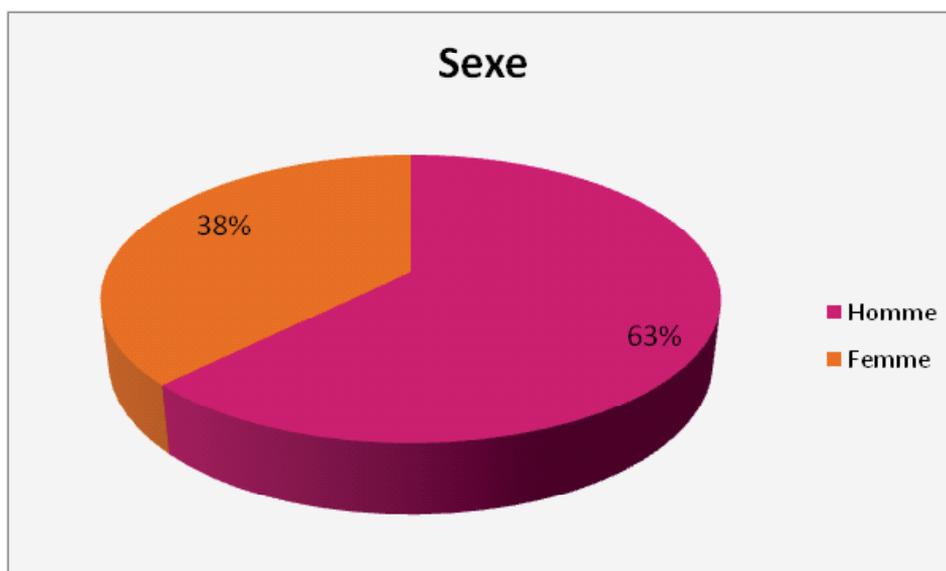


FIGURE 9 : EVOLUTION DE LA TAILLE DES ENTREPRISES ACCUEILLANT DES APPRENTIS

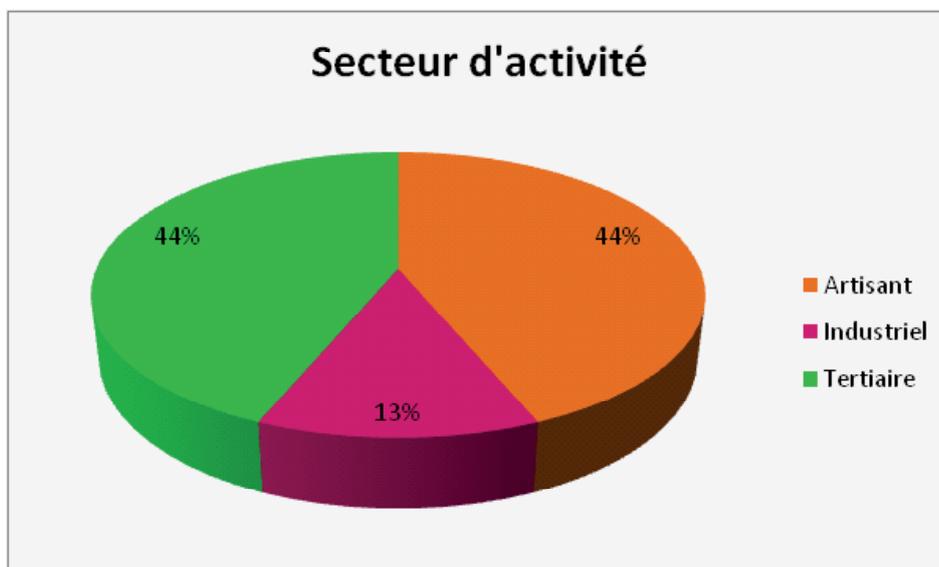
Détails statistiques de notre échantillon dans la métropole Nantes-Saint-Nazaire

Un mode de formation plutôt masculin



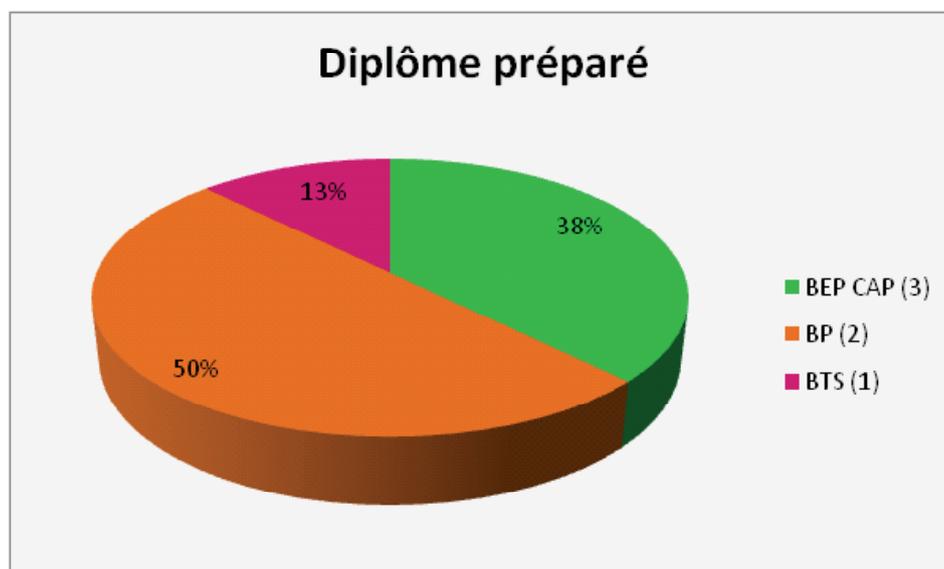
Conformément aux chiffres de la DARES, on retrouve cette disparité entre hommes et femmes dans notre étude. Il convient tout de même de signaler que la tendance est à la féminisation de l'apprentissage dûe à la tertiarisation de l'activité économique qui influe sur l'ouverture du secteur tertiaire à l'apprentissage..

L'apprentissage dans tous les secteurs d'activité



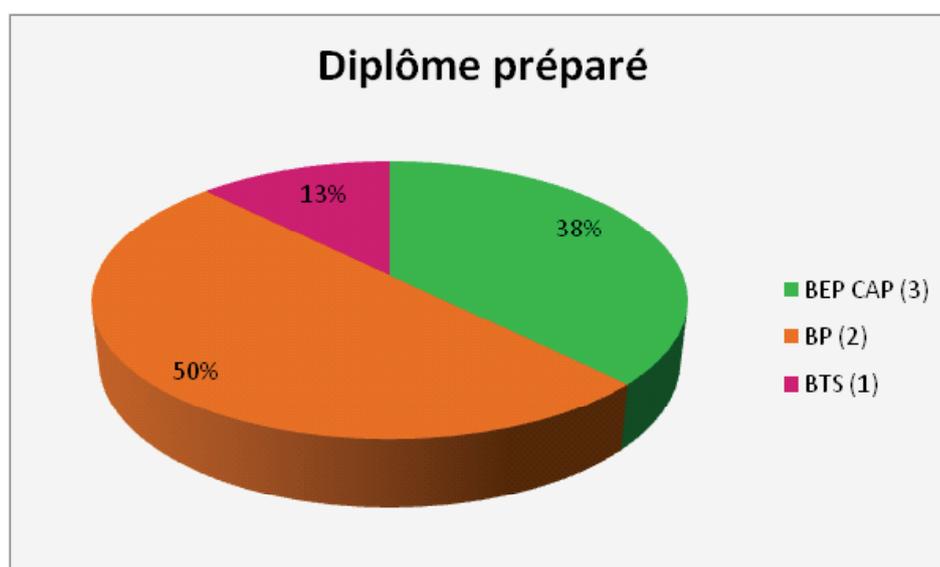
L'apprentissage est un mode de formation qui intervient dans l'ensemble des secteurs d'activités. Si l'artisanat tient une place historiquement importante dans l'apprentissage, on peut tout de même noter en parallèle la montée en puissance du secteur tertiaire qui, dans notre échantillon, représente d'ailleurs la même part d'apprentis interrogés que ceux dans l'artisanat. Pour notre part, l'ensemble des secteurs d'activités sont représentés, bien que le secteur industriel soit sous représenté dans notre étude par rapport aux données nationales.

Différents diplômes préparés



La moitié des personnes interrogées sont en formation pour obtenir des brevets professionnels ou des baccalauréats professionnels. Ces diplômes obtenus par apprentissage sont très appréciés des entreprises. Pour le reste, plus du tiers des personnes interrogées prépare un Certificat d'étude professionnel ou un diplôme équivalent.

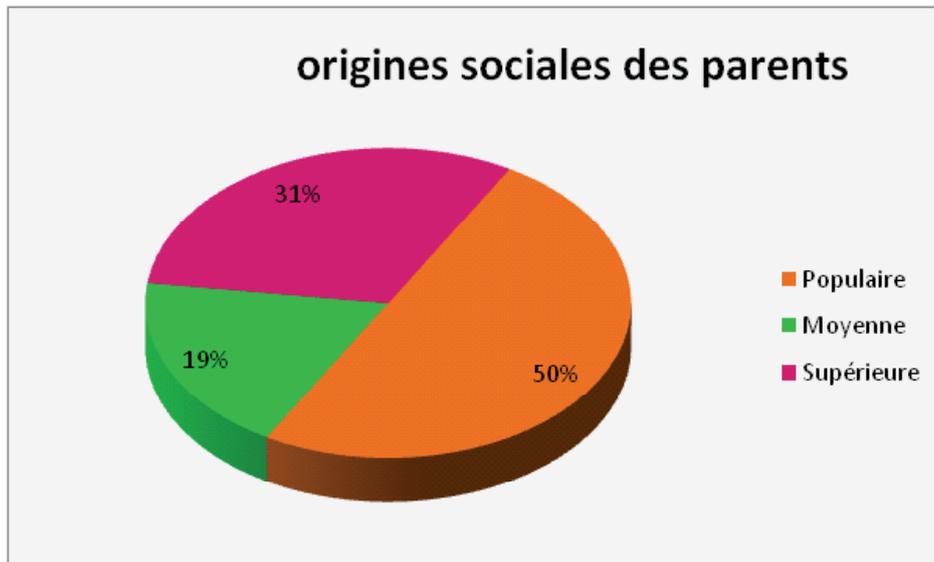
Une certaine mixité sociale chez les apprentis



Les apprentis issus de classe populaire représentent la moitié de notre échantillon, mais contrairement à l'idée que l'on pourrait s'en faire, ce sont bien des enfants

issues des classes supérieures qui sont ensuite en plus grand nombre, avant même ceux issus de classes moyennes.

Les apprentis majoritairement d'origine urbaine



Plus des 2/3 des apprentis que nous avons interrogés ont grandi et habitent encore aujourd'hui en zone urbaine.