



HAL
open science

Les apprentissages parisiens aux XIX^e et XX^e siècles

Clare Crowston, Steven L. Kaplan, Claire Lemerrier

► **To cite this version:**

Clare Crowston, Steven L. Kaplan, Claire Lemerrier. Les apprentissages parisiens aux XIX^e et XX^e siècles. *Annales. Histoire, Sciences sociales*, 2018, 73^e année (4), pp.849-889. 10.1017/ahss.2019.93 . hal-02924901

HAL Id: hal-02924901

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-02924901>

Submitted on 22 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives | 4.0
International License

Les apprentissages parisiens aux XVIII^e et XIX^e siècles *

Clare H. Crowston, Steven L. Kaplan et Claire Lemerrier

Les contrats sont depuis plusieurs décennies la source privilégiée des recherches sur l'apprentissage dans l'Europe moderne ; ils ont permis de renouveler une historiographie des années 1900 fondée principalement sur les règlements corporatifs¹. Ils témoignent toutefois d'un moment particulier, car s'ils offrent une trace des échanges monétaires et de la distance sociale entre la famille de l'apprenti-e et le maître ou la maîtresse, ils ne disent rien du contexte de travail, des conflits ou du devenir de l'apprenti-e. Pour la France, privilégier les contrats comme source interdit de comparer le XVIII^e et le XIX^e siècle². Concernant l'Europe moderne, l'historiographie de l'apprentissage relève le plus souvent de l'histoire des corporations, se focalisant sur leur degré d'ouverture sociale ou sur leur niveau d'innovation technique³. Or, à de rares exceptions près, les corporations françaises sont définitivement supprimées en 1791. Aucun métier ou statut n'exige désormais le passage par un apprentissage, alors qu'il constituait auparavant l'une des voies principales d'accès à la maîtrise. De surcroît, aucun règlement ni aucune loi ne requièrent plus de contrat notarié d'apprentissage et la pratique, de fait, tombe vite en désuétude⁴. En 1803, la loi sur l'industrie définit l'apprentissage comme un type particulier de contrat ; en 1851, une loi dédiée ajoute des prescriptions, par exemple sur la durée du travail ou sur l'âge minimal pour être maître-esse⁵. Cependant ces lois n'obligent pas à mettre le contrat par écrit : la majorité des apprentissages sont conclus par un simple accord verbal, que les tribunaux reconnaissent comme un contrat valable. Dès lors, nombre de contemporains ont considéré que s'il n'y avait plus ni corporations ni contrats écrits, alors il n'y avait plus

* Les auteur-es remercient Anaïs Albert et Élodie Charié pour leur contribution à certaines opérations de saisie et, pour la première, de codage, permise par l'American Council of Learned Societies et le bureau scientifique de Sciences Po. Les auteur-es sont également reconnaissant-es envers les collègues qui ont discuté des versions préliminaires de certaines parties de cet article dans de nombreux séminaires et colloques.

1 - Anna BELLAVITIS, Martina FRANK et Valentina SAPIENZA (dir.), *Garzoni. Apprendistato, lavoro e società a Venezia e in Europa, XVI-XVIII secolo*, Venise, Edizioni Ca' Foscari, 2017 ; Maarten PRAK et Patrick WALLIS (dir.), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, Cambridge, Cambridge University Press, à paraître. En France, le renouvellement historiographique fondé sur l'étude des contrats a été amorcé dans les années 1970 : Anne-Marie COCULA, « Contrats d'apprentissage à Langon et autour de Langon dans la seconde moitié du XVIII^e siècle », *Revue historique de Bordeaux et du département de la Gironde*, 20, 1971, p. 107-124.

2 - Ce que décourage déjà la périodisation habituelle : Jean LE BIHAN et Florian MAZEL, « La périodisation canonique de l'histoire : une exception française ? », *Revue historique*, 680, 2016, p. 785-812.

3 - Souvent dans les termes posés par Stephan R. EPSTEIN, « Craft Guilds in the Pre-Modern Economy: A Discussion », et Sheilagh OGILVIE, « Rehabilitating the Guilds: A Reply », *The Economic History Review*, 61-1, 2008, respectivement p. 155-174 et 175-182.

4 - Au XIX^e siècle, les contrats notariés ne peuvent plus être considérés comme représentatifs, mais ils subsistent dans certains cas, ainsi que l'avait noté Nicole PELLEGRIN, « L'apprentissage ou l'écriture de l'oralité. Quelques remarques introductives », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 40-3, 1993, p. 356-386. Les registres d'enregistrement d'actes notariés (photographies transmises par Gilles Postel-Vinay) que nous sommes en train d'exploiter montrent que ces contrats restent assez fréquents dans certaines villes en 1807 (mais ils ont à peu près disparu en 1840) : 211 sont enregistrés à Lyon, contre 527 en 1740 ; 60 à Laval, contre 32 en 1780. Des sondages préliminaires, incluant aussi l'enregistrement des actes sous seing privé, laissent à penser que le quasi-abandon du formalisme juridique a été plus précoce à Paris, où l'on ne trouverait sans doute que quelques dizaines de contrats notariés ou enregistrés par an pendant la Révolution et l'Empire.

5 - Claire LEMERCIER, « Apprentissage », in A. STANZIANI (dir.), *Dictionnaire historique de l'économie-droit, XVIII^e-XX^e siècles*, Paris, LGDJ, 2007, p. 23-34.

d'apprentissage⁶. Il est pourtant possible de reconstituer, à partir de recensements des années 1850, des proportions de 5 à 15 % d'apprentis parmi les garçons de treize à dix-huit ans dans six villes françaises, petites et grandes⁷. Déplorer la fin du contrat notarié, c'était en réalité faire le deuil d'une manière d'apprendre. La décadence supposée de l'apprentissage était accusée de contribuer à l'indiscipline de la jeunesse aussi bien qu'à une baisse de qualité des produits. Tout cela a créé un hiatus dans l'historiographie qui s'est alors concentrée, pour l'époque moderne, sur l'histoire de l'apprentissage corporatif tandis que, pour l'époque contemporaine, seule l'histoire de l'enseignement technique et de la scolarisation de l'apprentissage à partir de la fin du XIX^e siècle a été prise en considération⁸.

Étudier ensemble les apprentissages des XVIII^e et XIX^e siècles permet de combler ce hiatus. Cela implique aussi de faire le pari de l'*estrangement*, c'est-à-dire de la dé-familiarisation, à travers la comparaison entre des cas jugés dissemblables⁹. Alors que la plupart des contemporains et des historien·nes croient que la Révolution a tout changé, ce positionnement nous invite à pister les ressemblances, au XIX^e siècle, avec l'Ancien Régime¹⁰, malgré la différence de sources et de cadre juridique – qu'il s'agisse des échanges monétaires, des métiers concernés, des discours sur l'adolescence, sur la concurrence, etc. Il conduit également à poser d'autres questions sur le XVIII^e siècle, nées de la confrontation aux sources du siècle suivant. Ces dernières sont notamment plus loquaces sur la présence d'apprenties dans les ateliers¹¹, ou de personnes n'exerçant pas le même métier que le maître ou la maîtresse. Plutôt que d'y voir l'effet de la fin de règlements corporatifs qui excluaient les jeunes filles, ou le produit d'une division croissante du travail, il s'agit de se demander si des situations similaires à celles de l'après-Révolution ne sont pas simplement invisibles dans les sources antérieures. Cela aboutit à discuter de la tripartition, centrale dans les règlements corporatifs,

6 - C'est par exemple ce qu'écrivent la plupart des préfets interrogés à ce sujet en 1877-1890 par le ministère du Commerce : Paris, Archives nationales (ci-après AN), F¹² 4831-4833. Pourtant, même à cette période tardive et y compris dans des départements ruraux comme l'Allier, ceux des préfets qui avaient poussé leur investigation trouvaient des centaines d'apprenties, avec contrats verbaux. Cette enquête montre que les contrats sous seing privé (implicitement ceux qui sont enregistrés), certes moins rares que les actes notariés, constituent une petite minorité : la norme statistique est le contrat dit verbal (qui n'exclut pas une mise par écrit, mais sans formalité juridique).

7 - Clare H. CROWSTON et Claire LEMERCIER, « Surviving the End of the Guilds: Apprenticeship in Eighteenth and Nineteenth-Century France », in M. PRAK et P. WALLIS (dir.), *Apprenticeship...*, op. cit., p. 282-308.

8 - C. LEMERCIER, « Apprentissage », art. cit. ; Yves LEQUIN, « L'apprentissage en France au XIX^e siècle : rupture ou continuité ? » [1986], *Formation Emploi*, 27-28, 1989, p. 91-100 ; Véronique DE CHARDON, « L'apprentissage en France de 1851 à 1919 », thèse de doctorat, Université Paris 4, 1992.

9 - Daniel S. MILO, « Pour une histoire expérimentale, ou la gaie histoire », *Annales ESC*, 45-3, 1990, p. 717-734. Nous présentons ici le questionnement d'un projet d'ouvrage qui porte sur l'ensemble de la France et mobilise des sources plus variées que cet article.

10 - L'idée reçue et la démarche de recherche sont donc à l'inverse de l'une de nos inspirations : Clare H. CROWSTON, « Du corps des couturières à l'Union de l'Aiguille. Les continuités imaginaires d'un corporatisme au féminin, 1675-1895 », in S. KAPLAN et P. MINARD (dir.), *La France, malade du corporatisme ? XVIII^e-XX^e siècles*, Paris, Belin, 2004, p. 197-232.

11 - La question reste peu traitée pour l'Europe moderne, malgré des travaux pionniers : N. PELLEGRIN, « L'apprentissage ou l'écriture de l'oralité... », art. cit. ; Ilana KRAUSMAN BEN-AMOS, « Women Apprentices in the Trades and Crafts of Early Modern Bristol », *Continuity and Change*, 6-2, 1991, p. 227-252 ; Deborah SIMONTON, « Apprenticeship: Training and Gender in Eighteenth-Century England », in M. BERG (dir.), *Markets and Manufacture in Early Industrial Europe*, Londres, Routledge, 1991, p. 227-258 ; Clare Haru CROWSTON, *Fabricating Women: The Seamstresses of Old Regime France, 1675-1791*, Durham, Duke University Press, 2001.

entre apprentis, compagnons et maîtres, dont la rigidité a déjà été remise en question par l’histoire médiévale¹².

Cet article met donc l’accent sur certaines ressemblances entre les deux époques. Il doit en revanche laisser en suspens la question de savoir si elles résultent d’une transmission ou d’une réinvention. En effet, les corporations ont été abolies une première fois en février 1776, avec une refondation dès le mois d’août de la même année, sous une forme profondément réformée, puis une seconde fois en 1791. Si le nombre de contrats notariés à Paris a nettement baissé dès la première abolition, ceux-ci sont pourtant loin d’avoir disparu, alors même que bien des nouvelles communautés réformées n’avaient pas produit de règlement avant la seconde abolition¹³. Il n’est pas facile de suivre les pratiques de l’apprentissage entre les deux abolitions, ni pendant la Révolution et l’Empire. De ce fait, sur les deux questions que discute cet article – les anticipations des familles quant au devenir des apprentis et la régulation judiciaire de l’apprentissage –, il est encore impossible de produire un récit ininterrompu qui autoriserait à conclure soit qu’il y a eu continuité, soit que des changements ont été suivis d’un retour en arrière. Cet article propose, pour l’essentiel, une comparaison entre deux moments : vers 1760 et vers 1860.

La continuité la plus évidente entre les deux époques porte sur la définition du bon ou du véritable apprentissage. Pour la plupart des commentateurs du XIX^e siècle, la situation la plus souhaitable implique un contrat écrit, conclu pour une durée supérieure à deux ans ; un·e apprenti·e nourri·e et logé·e plutôt que rémunéré·e en argent, voire dont la famille paie le maître ou la maîtresse ; un petit atelier, sans autre apprenti·e, dans lequel le maître ou la maîtresse enseigne personnellement un véritable métier (et non une seule tâche) et joue un rôle quasi parental. Cet idéal transparaît dans les contrats-types des manuels notariaux – avant comme après la Révolution – ou des associations de patronage, dans des traités de juristes¹⁴ ou dans les débats sur la loi de 1851. Il n’implique pas nécessairement une nostalgie des corporations dans leur ensemble ; les campagnes en faveur du rétablissement de celles-ci, au XIX^e siècle, divisent et restent sans effet¹⁵. En outre, ce qui représentait une proposition radicale au moment de la première abolition constitue désormais la doctrine juridique dominante : les contrats sont conclus uniquement entre des individus. La loi de 1851 est l’une des premières à encadrer cette liberté contractuelle, mais elle n’impose pas, contrairement à beaucoup de statuts et de règlements des communautés, une durée précise ou un·e seul·e apprenti·e par maître·sse. Le discours juridique et économique dominant du XIX^e siècle n’est donc pas celui du siècle précédent ; cela étant, bien des commentateurs, y compris des adversaires des corporations, expriment leur

12 - Voir Étienne ANHEIM, « Les hiérarchies du travail artisanal au Moyen Âge entre histoire et historiographie », *Annales HSS*, 68-4, 2013, p. 1027-1038, discutant Philippe BERNARDI, *Maître, valet et apprenti au Moyen Âge. Essai sur une production bien ordonnée*, Toulouse, CNRS/Université de Toulouse-Le Mirail, 2009.

13 - Steven L. KAPLAN, « L’apprentissage au XVIII^e siècle. Le cas de Paris », *Revue d’histoire moderne et contemporaine*, 40-3, 1993, p. 436-479. Une déclaration royale de 1782 qui tentait de remédier au retard des nouveaux règlements fixait des prescriptions minimales en matière d’apprentissage, mais il est très difficile d’évaluer son application. Selon des comptages réalisés par Gilles Postel-Vinay sur douze répertoires de notaires parisiens, le nombre de contrats par an y fluctue entre 250 et 450 en 1748-1775, puis entre 70 et 140 en 1776-1787.

14 - Par exemple, à Paris, les contrats de l’Orphelinat du Prince impérial (Paris, Archives départementales de Paris (ci-après ADP), VD6 343) ou ceux liés aux bourses d’apprentissage de la Ville (ADP, VD6 189) ; les traités de François Étienne MOLLOT, *Le contrat d’apprentissage expliqué aux maîtres et aux apprentis : selon les lois, règlements et usages et la jurisprudence des conseils de prud’hommes*, Paris, L. Colas, 1847 (l’un des inspirateurs de la loi de 1851, également impliqué dans la création du conseil de prud’hommes parisien des métaux) ou de P.-G. TOUSSAINT, *Manuel des patrons et ouvriers justiciables des conseils de prud’hommes du département de la Seine et spécialement du conseil de prud’hommes pour les industries diverses*, Paris, Bonaventure et Ducez, 1851 (l’auteur est commis-secrétaire de ce conseil).

15 - S. KAPLAN et P. MINARD (dir.), *La France, malade du corporatisme ? ...*, *op. cit.*

attachement à la définition du bon apprentissage, tout en affirmant que celui-ci est devenu rare¹⁶. La critique de l'apprentissage en lui-même, comme servitude absurde, telle qu'énoncée par Anne Robert Turgot, a disparu ; dès la Révolution française, il est frappant de constater l'unanimité de *L'ami du roi* et de *L'ami du peuple* pour sa défense¹⁷. Les commentateurs du XIX^e siècle mettent en avant des normes sociales du bon apprentissage¹⁸, dont l'application plus large contribuerait, selon eux, à régler la « question sociale ». Beaucoup affirment que ces normes correspondent à des pratiques du passé, progressivement mises à mal par des maîtres·ses et des familles à la recherche de gains à court terme. C'est précisément cette lecture du passé à l'aune du présent du XIX^e siècle qui a fait naître l'historiographie, aujourd'hui remise en cause, du fonctionnement corporatif au Moyen Âge et sous l'Ancien Régime¹⁹.

Il est aisé de réfuter ce discours rétrospectif en commençant par montrer que, au XVIII^e siècle, les apprentissages corporatifs ne suivaient pas toujours les statuts et les règlements, lesquels ne recouvraient pas de toute façon l'ensemble des situations d'apprentissage. Les communautés ne contrôlaient pas l'intégralité des ateliers, notamment dans les faubourgs. L'allouage était un contrat similaire à l'apprentissage, mais il ne permettait pas de devenir membre de la communauté ; certaines institutions charitables possédaient leurs propres ateliers, largement constitués d'« apprenti·es » qui, de même, ne pouvaient pas prétendre à la maîtrise²⁰. Quant au discours sur l'exploitation des apprenti·es, il faisait déjà partie des arguments des adversaires des corporations avant 1776.

À partir de l'hypothèse selon laquelle une norme sociale du bon apprentissage est restée relativement inchangée entre les XVIII^e et XIX^e siècles, cet article s'interroge sur l'expérience que pouvaient en avoir les maîtres·ses et les familles des apprenti·es. Il émet aussi l'hypothèse qu'un éventail de pratiques souvent éloignées de cette norme s'est parallèlement maintenu. Ces hypothèses continuistes sont mises à l'épreuve de sources différentes pour les deux moments envisagés, étudiées notamment de manière quantitative. Cela n'a rien d'évident si l'on pense à l'ouvrage, dont la ligne démonstrative générale semble proche, de William Sewell sur la persistance du « langage des métiers » – en réalité des corporations – en France jusqu'en 1848²¹. Formé en histoire sociale quantitative, l'auteur a embrassé le « tournant culturel »²². Son travail fait appel à une lecture rapprochée (*close reading*) de règlements corporatifs, de journaux ouvriers, d'écrits de philosophes et d'économistes, et lorsqu'il utilise quelques chiffres, c'est uniquement à titre de cadrage, sur l'urbanisation par exemple.

16 - Nous n'avons pas (encore) quantifié ces discours, mais nous avons tenté d'être systématiques par un recours à Gallica qui permet une recherche dans des publications en série comme le *Journal des économistes* ou dans les débats parlementaires.

17 - S. KAPLAN, « L'apprentissage au XVIII^e siècle... », art. cit., p. 477.

18 - Nous appelons normes des principes et des règles qui orientent les comportements et dont le non-respect peut être sanctionné.

19 - C. H. CROWSTON, « Du corps des couturières à l'Union de l'Aiguille... », art. cit. ; P. BERNARDI, *Maître, valet et apprenti au Moyen Âge...*, op. cit.

20 - S. KAPLAN, « L'apprentissage au XVIII^e siècle... », art. cit., p. 459-466 ; Clare Haru CROWSTON, « L'apprentissage hors des corporations. Les formations professionnelles alternatives à Paris sous l'Ancien Régime », *Annales HSS*, 60-2, 2005, p. 409-441. La mise en apprentissage est toujours pratiquée au XIX^e siècle par les hôpitaux et d'autres institutions charitables, soit en atelier, soit dans leurs propres ateliers : Laurette MICHAUX, « Le travail des enfants, orphelins pauvres, enfants assistés et abandonnés de l'hôpital Saint-Nicolas de Metz au XIX^e siècle », *Académie nationale de Metz*, 12, 2009, p. 61-78.

21 - William H. SEWELL, *Gens de métier et révolutions. Le langage du travail, de l'Ancien Régime à 1848*, trad. par J.-M. Denis, Paris, Aubier Montaigne, [1980] 1983.

22 - William H. SEWELL, « The Political Unconscious of Social and Cultural History, or, Confessions of a Former Quantitative Historian », *Logics of History: Social Theory and Social Transformation*, Chicago, The University of Chicago Press, 2005, p. 22-80.

Dans cet article, la quantification n'est pas cantonnée à ce rôle de contextualisation, ni à l'échelle la plus large ou aux questions les plus économiques²³. Il en est fait un usage exploratoire et expérimental, en interaction permanente avec d'autres formes de raisonnement, en particulier le questionnement sur les mots et sur les catégories. Il n'y a aucune raison d'exclure la mesure lorsque l'on s'intéresse aux significations de l'apprentissage pour les intéressé-es, aux anticipations sur ce que celui-ci permet, à des stratégies qui n'ont pas laissé de trace écrite directe ; il faut simplement éviter de les modéliser de manière trop étroitement économique. Nous revendiquons l'étiquette d'histoire sociale pour cette approche qui ne sépare pas l'économique du culturel, ni le matériel du symbolique, et qui doit beaucoup à la micro-histoire²⁴. La quantification joue ainsi le même rôle expérimental que la comparaison entre les siècles : elle ouvre de nouvelles possibilités pour la lecture critique des sources.

Cette expérimentation se limite à Paris, sans pour autant prétendre que la capitale est un modèle pour les autres villes. Sous l'Ancien Régime, les ordonnances royales concernant les corporations édictées à partir du XVI^e siècle, en particulier dans les années 1670-1700 et après 1750, reprennent en général des éléments des règlements parisiens, mais leur application reste hétérogène²⁵. Cette focalisation se justifie surtout parce que Paris est le lieu de nombreuses expériences d'apprentissage (y compris, même s'il est difficile de le mesurer, pour des personnes nées en dehors de la ville ou travaillant ensuite ailleurs), que celles-ci sont particulièrement commentées par les élites et qu'elles se déploient dans une grande diversité de métiers (contrairement à Lyon, par exemple)²⁶. En se concentrant sur le cas parisien, cet article aborde deux ensembles d'interrogations encore peu traitées dans l'historiographie de l'apprentissage, et jamais pour la France. D'une part, quel était le devenir des apprenti-es : réussir ou échouer à devenir maître-sse, au XVIII^e siècle, ou à avoir son propre atelier, au XIX^e siècle ? Que pouvaient en savoir les contemporain-es ? Répondre à ces questions conduit à reconsidérer des évidences supposées sur l'apprentissage, comme le fait que celui-ci aurait mené à l'indépendance ou que son objet exclusif aurait été la formation au métier du maître ou de la maîtresse. D'autre part, comment des tribunaux locaux participaient-ils à l'élaboration, à l'application ou à la remise en cause de normes non seulement juridiques mais aussi sociales en matière d'apprentissage ? Les juges avaient-ils les moyens d'imposer leurs propres conceptions de l'apprentissage, à supposer qu'elles différassent de celles des parties ?

Les devenirs possibles et anticipés des apprenti-es

Les règlements des corporations, ou plutôt leur lecture par les historiens et les juristes de la fin du XIX^e siècle, ont imposé l'idée qu'il existe en leur sein trois types de main-d'œuvre constituant un

23 - Au contraire de David ARMITAGE et Jo GULDI, *The History Manifesto*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014 ; voir le n° spécial « La longue durée en débat », *Annales HSS*, 70-2, 2015.

24 - Giovanni LEVI, *Le pouvoir au village. Histoire d'un exorciste dans le Piémont du XVII^e siècle*, trad. par M. Aymard, Paris, Gallimard, [1985] 1989 ; Simona CERUTTI, *La ville et les métiers. Naissance d'un langage corporatif (Turin, 17^e-18^e siècle)*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1990 ; Pierre-André CHIAPPORI et Maurizio GRIBAUDI, « La notion d'individu en microéconomie et en micro-histoire », in J.-Y. GRENIER, C. GRIGNON et P.-M. MENDER (dir.), *Le modèle et le récit*, Paris, Éd. de la MSH, 2001, p. 283-315. Nous nous inspirons aussi de Roger CHARTIER, « Le monde comme représentation », *Annales ESC*, 44-6, 1989, p. 1505-1520.

25 - Steven L. KAPLAN, *La fin des corporations*, trad. par B. Vierne, Paris, Fayard, 2001 ; Christine JÉHANNO, « Le travail au Moyen Âge, à Paris et ailleurs : retour sur l'histoire d'un modèle », *Médiévales*, 69-2, 2015, p. 5-17.

26 - Contrairement à Londres, Paris n'offre pas des sources plus riches que les autres villes françaises ; c'est même souvent l'inverse. Voir Tim LEUNIG, Chris MINNS et Patrick WALLIS, « Networks in the Premodern Economy: The Market for London Apprenticeships, 1600-1749 », *The Journal of Economic History*, 71-2, 2011, p. 413-443.

cursus honorum, de l'apprentissage à la maîtrise. L'histoire sociale de l'apprentissage s'est concentrée sur la concurrence entre les différentes voies d'accès à la maîtrise (les fils de maîtres ou les filles de maîtresses étant souvent dispensé-es des formalités de l'apprentissage) ou sur les origines des apprenti-es. En effet, les sources permettent de documenter plus facilement des origines que des destinations. La question est ici envisagée différemment, du point de vue des apprenti-es ou de leurs parents. Ceux-ci ont opté pour l'apprentissage, ont sélectionné un lieu, un métier parmi des dizaines possibles (le point sur lequel se concentre cette partie) ainsi qu'un-e maître-esse – des choix bien évidemment contraints. Ces décisions, ainsi que les contraintes et les informations correspondantes, n'ont guère laissé de traces directes, excepté dans les règlements d'Ancien Régime, qui n'étaient pas nécessairement appliqués mais dont beaucoup excluaient les jeunes filles ou les apprentis étrangers ou non catholiques, et dans quelques guides tardifs²⁷. Il est pourtant nécessaire de baliser cet espace des possibles, même de manière imparfaite, plutôt que de supposer implicitement que tous les choix sont ouverts et égaux, ou qu'une reproduction sociale implacable s'impose. Quels métiers offraient, au regard du nombre des maîtres-esses et de celui des apprenti-es, des chances raisonnables de devenir maître-esse ? Quel pouvait être l'équivalent de cette perspective au XIX^e siècle ? Dans quelle mesure parents ou apprenti-es percevaient-ils ces chances inégales ? Cette information leur importait-elle, ou l'apprentissage répondait-il à d'autres aspirations ? Pour le XVIII^e siècle, nul n'a compté les apprenti-es et les maîtres-esses parisiennes de chaque communauté, mais il est en partie possible de répondre à ces questions à travers la reconstitution de trajectoires. Pour le XIX^e siècle, c'est impossible, mais il existe des statistiques publiées par la chambre de commerce de Paris en 1851 et 1864. Bien connues pour leurs biais, elles fournissent néanmoins quelques indications précieuses.

Le XVIII^e siècle : du silence des chiffres à la reconstitution de trajectoires

Dans un contexte de développement des enquêtes statistiques au XVIII^e siècle, il n'est pas trivial de n'avoir trouvé aucune estimation du nombre d'apprenti-es par métier. L'administration centrale du commerce essaie bien, en amont d'un édit de 1691, de connaître le nombre de maîtres-esses dans chacune de la centaine de communautés de la capitale²⁸. Il s'agit tout d'abord d'évaluer leur capacité fiscale, en vue d'exiger une redevance royale lors de l'admission à la maîtrise. L'édit de 1691 vise ensuite à remédier à ce qui est considéré comme des abus du système d'apprentissage et à élargir l'accès à la maîtrise. Il conduit ainsi la communauté des couturières à ouvrir une troisième voie d'accès, avec une contribution plus élevée permettant aux non-filles de maîtresses de se passer d'apprentissage. L'édit prévoit enfin la tenue de registres des nouveaux apprentissages et des nouvelles maîtrises – peut-être parce que sa préparation a permis de constater qu'il n'existait pas d'estimation fiable du nombre de maîtres-esses. Même dans ce contexte, nul ne semble pourtant avoir tenté de compter les apprenti-es. Si l'accès à la maîtrise inquiète, le devenir des apprenti-es n'apparaît pas comme un objet de débat public, et encore moins comme le sujet d'une possible politique publique. Ce désintérêt est confirmé par le destin des prescriptions sur l'enregistrement. À Paris, entre

27 - Ce n'est que dans la seconde moitié du XIX^e siècle qu'apparaissent en France des livres (fréquents en Angleterre dès le siècle précédent) qui prétendent conseiller les parents en détaillant salaires et conditions de travail, l'un des premiers étant Henri LENEVEUX, *Manuel d'apprentissage, guide pour le choix d'un état industriel*, Paris, Passard, 1855.

28 - Paris, Bibliothèque nationale de France (ci-après BNF), ms. Joly de Fleury, 1728, « Etat par estimation de ce que tous les corps des marchands et des arts et mestiers de Paris peuvent payer... ». Clare Haru CROWSTON, « Mercantilism, Corporate Organization and the Guilds in the Later Reign of Louis XIV », in J. PREST et G. ROWLANDS (dir.), *The Third Reign of Louis XIV, c. 1682-1715*, New York, Routledge, 2016, p. 100-115.

1736 et 1789, le procureur du roi au Châtelet enregistre toutes les entrées de nouveaux maîtres et de nouvelles maîtresses en précisant leur voie d'accès (par apprentissage ou non), doublant ainsi le registre de chaque communauté. Rien de tel n'existe pour les apprenti-es²⁹.

Cette indifférence est d'autant plus notable qu'elle ne se retrouve pas partout. À Dijon, il n'existe aucun registre de police, y compris pour l'accès à la maîtrise. À Lyon, les registres corporatifs, très détaillés et finement indexés, pour les métiers de la soie gardent trace de l'apprentissage ainsi que du passage, ou non, de chacun au statut de compagnon, puis de maître, mais l'administration ne possède rien de tel. À Caen et à Rouen, la police tient des registres d'apprenti-es et de maîtres-ses qui, même s'ils n'ont pas été prévus à cet effet, permettent de reconstituer les trajectoires des individus³⁰. En général, dans chaque communauté, seul-es les juré-es et les clercs, et peut-être les autres maîtres-ses, disposent d'informations sur le rapport entre le nombre d'apprenti-es et de maîtres-ses, ce qui aurait pu leur donner une idée du degré de concurrence auquel devraient faire face leurs enfants (souvent, du reste, dispensé-es d'apprentissage). Dans certaines villes, celles et ceux qui ont accès aux registres sont également susceptibles de comparer les pratiques passées de l'apprentissage des différent-es maîtres-ses. Si l'historiographie a dissipé l'idée d'un monopole réel des enfants de maîtres-ses dans l'accès aux métiers³¹, ceux-ci bénéficieraient donc à tout le moins d'informations privilégiées. Aucune comparaison d'ensemble entre les métiers n'est toutefois possible et nul ne paraît s'en être plaint. L'observation directe des trajectoires (au sein du quartier ou dans la famille étendue, par exemple) reste sans doute la principale source d'information des contemporains – comme elle l'est encore aujourd'hui pour les historien·nes.

À Paris, où les archives des communautés ont disparu, l'indexation des actes notariés de 1650, 1751 et 1761 par les Archives nationales a permis de construire un corpus de contrats, puis de rechercher les ancien·nes apprenti-es dans d'autres sources nominatives. Cette reconstitution offre à la fois un palliatif à l'absence de statistiques contemporaines et une incitation à explorer les variantes et les exceptions³². La liste des 1 404 apprenti-es et des 89 alloué-es signataires d'un contrat en 1761 a ainsi été comparée avec les registres d'accès à la maîtrise du procureur du roi pour 1766-1775 : seuls 15 à 20 % sont devenu·es maître-ses dans le métier appris (la marge de doute étant liée aux identifications de noms) et 2 % (soit trente cas) maître-sse dans un autre métier. Les 80 à 85 % restants ne correspondent sans doute pas seulement à des décès ou à des migrations, mais aussi à d'autres destinées que la maîtrise.

29 AN, Y 9323-9334. Un·e relecteur·rice des *Annales* nous a signalé que les *Statuts, reglemens, arrests et sentences de la communauté des maîtres taillandiers-ferblantiers*, Paris, 1774 (AN, ADXI 26) obligeaient les jurés à enregistrer les brevets d'apprentissage sur les registres de la Chambre du procureur du roi. À notre connaissance, cette prescription n'a pas été suivie. Elle pourrait témoigner d'un intérêt nouveau pour la question, dans le cadre des débats publics sur les corporations.

30 - Dijon, Archives municipales de Dijon, G 83 à G 185 ; Lyon, Archives municipales de Lyon, HH 574 à 607 ; Caen, Archives départementales du Calvados, 1B 2016-2080 ; Rouen, Archives départementales de la Seine-Maritime, 4BPL 32-74.

31 - Pour Paris, seulement le quart des maîtres-ses sont ainsi fils ou filles de maîtres-ses. S. KAPLAN, *La fin des corporations*, op. cit. ; Maarten PRAK et al., « Access to the Trade: Monopoly and Mobility in European Craft Guilds, 17th and 18th Centuries », *Economic History Working Papers*, 282, London School of Economics and Political Science, 2018, <http://eprints.lse.ac.uk/88365/>.

32 - Cette démarche a été suggérée par Ilana KRAUSMAN BEN-AMOS, « Failure to Become Freeman: Urban Apprentices in Early Modern England », *Social History*, 16-2, 1991, p. 155-172 ; Steven L. KAPLAN et Gilles POSTEL-VINAY, « L'apprentissage : un destin ? », *Gnomon*, 126, 2000, p. 23-24. De la même manière, la prosopographie a renouvelé l'histoire médiévale des métiers : C. JÉHANNO, « Le travail au Moyen Âge... », art. cit.

De manière étonnante, ce taux d'accès à la maîtrise à Paris n'apparaît corrélé à presque aucune caractéristique qui puisse être reconstituée à partir des contrats (fig. 1)³³. La seule corrélation significative concerne la durée du contrat, laquelle est un peu plus longue pour celles et ceux qui n'accèdent pas à la maîtrise à Paris. Cela peut s'expliquer par le fait que les écarts sont grands entre les métiers : sept des treize apprentis limonadiers et dix des onze grainiers et grainières accèdent à la maîtrise, mais seulement huit des 121 pâtisseries et six des quatre-vingts cordonniers. Ces différences peuvent découler non seulement d'effets de conjoncture mais aussi de formes plus pérennes d'organisation du travail, qui impliquent une plus ou moins grande demande en apprenti-es. Quoi qu'il en soit, il est envisageable qu'une partie au moins des parents aient pu percevoir de tels écarts entre les métiers, et il est intéressant que le choix du métier, plus que l'origine sociale, apparaisse à ce point déterminant sur le destin des apprenti-es.

Figure 1 - Le devenir jusqu'en 1776 des apprenti-es ayant passé leur contrat en 1761

	Deviennent maître·s·ses à Paris	Ne deviennent pas maître·s·ses à Paris
Femmes	12 % (194)	11 % (1323)
Né·e à Paris	78 % (105)	79 % (701)
Âge médian	16 ans et demi	16 ans
Âge moyen	17,4 ans (67)	17,3 ans (522)
Se représentent dans le contrat	22 % (43)	20 % (246)
Sont représenté·es par le père (vs autre parent ou aucun parent)	39 % (75)	38 % (498)
Le ou la représentant·e est présenté·e comme maître·sse	27 % (52)	22 % (274)
Durée médiane	4 ans	4 ans
Durée moyenne	4 ans (82)	4 ans et demi (552)
Pas de paiement au/à la maître·sse	72 % (93)	68 % (609)
Paiement médian	300 livres	224 livres
Paiement moyen	368 livres (23)	303 livres (195)

Note : Ce tableau prend en compte uniquement les cas pour lesquels il existe une certitude sur l'accès ou le non-accès à la maîtrise à Paris. Les nombres entre parenthèses représentent les effectifs totaux qui varient selon les informations manquantes dans les sources. La seule différence significative (même au seuil de 10 %), selon un test de χ^2 (pourcentages) ou ANOVA (sommes et durées), concerne la durée moyenne (au seuil de 1 %).

Certaines des communautés qui prennent peu d'apprenti-es les mènent ainsi plus souvent à la maîtrise³⁴. Ces apprentissages ne représentent pas forcément pour autant un choix accessible, ni désirable pour des parents. D'une part, trouver un·e maître·sse qui accepte un·e nouvel·le apprenti·e est, par définition, plus difficile dans ces métiers – il n'est pas certain qu'un apprentissage soit envisageable, sans même parler de savoir avec qui, au moment où l'adolescent·e est en âge de le commencer. D'autre part, l'accès à la maîtrise à Paris n'est pas nécessairement le but auquel tout le monde aspire, ni même la seule manière d'accéder à l'autonomie : il est toujours possible de devenir

33 - La population retenue exclut toutefois la majorité des apprenties : la comparaison entre le devenir des jeunes femmes et celui des jeunes hommes est donc biaisée.

34 - Il semble en réalité que l'effectif des métiers ne produise aucun effet systématique. Pour l'ensemble des 80 métiers pour lesquels nous trouvons moins de 15 contrats en 1761, le taux d'accès certain à la maîtrise est de 15 % ; il est de 12 % pour les 31 métiers où nous trouvons entre 15 et 121 contrats. Ce faible écart n'est pas significatif (selon un test de χ^2).

maître·sse ailleurs³⁵, de travailler dans un faubourg hors du système corporatif, ou bien à sa marge (une marge en pratique très large), « sans qualité ». Le statut de compagnon, plus accessible dans les communautés plus nombreuses, constitue probablement la norme statistique et peut être préféré, en particulier parce qu'il implique moins de risques en capital³⁶.

L'analyse des trajectoires de plusieurs centaines d'apprenti·es à travers différents actes notariés montre que d'autres issues sont toujours possibles³⁷. Des pâtisseries travaillent ainsi comme domestiques dans de grandes maisons, tandis que des couturières quittent la communauté pour se marier. Les apprenti·es apparemment les mieux doté·es (parce qu'ils et elles sont présenté·es par un père membre d'une communauté, ou qu'ils et elles paient cher leur apprentissage) n'accèdent pas plus à la maîtrise que les autres (tableau 1). Certain·es ont la possibilité – ou l'obligation – de revenir au métier d'un de leurs parents (appris auprès du père ou de la mère sans passer de contrat) après avoir suivi un apprentissage dans une autre communauté. La diversité de ces trajectoires individuelles ne remet pas en cause le poids des ressources héritées, lesquelles s'observent mieux à cette échelle que de manière agrégée. Au contraire, elle donne à penser que le *cursus honorum* de l'apprentissage jusqu'à la maîtrise, rarement mené à bien, n'est pas nécessairement l'objectif de tou·tes.

Le XIX^e siècle : de la déconstruction à la reconstruction des statistiques

Les sources ne permettent pas de se livrer à la même démarche pour Paris au XIX^e siècle, faute de listes d'apprenti·es : il n'y a plus guère de contrats notariés ou enregistrés et les listes nominatives des recensements n'ont pas été conservées. L'historien·ne ne peut donc circonscrire que des populations très particulières, comme les orphelin·es placé·es par des sociétés de patronage ou les apprenti·es impliqué·es dans des jugements prud'homaux. Une statistique de l'époque donne, en revanche, pour toute la population des éléments sur les contextes d'apprentissage et, indirectement, sur les destins possibles, mais elle impose de travailler à l'échelle du métier plutôt que de l'individu. Au milieu du XIX^e siècle, les discussions sur le devenir des apprenti·es sont fréquentes dans les imprimés. Le fait que l'apprentissage ne permette plus de diriger un atelier, ou forme des ouvrier·es qui, souvent, ne maîtrisent qu'une seule tâche, est présenté comme un dévoiement de l'institution, dont seraient responsables les parents (souvent), les maître·ses ou des forces impersonnelles comme le machinisme³⁸.

L'introduction aux résultats sur l'apprentissage de la *Statistique de l'industrie à Paris*, publiée en 1851 par la chambre de commerce et rédigée par Horace Say (le fils de Jean-Baptiste Say, lui-même économiste et actif dans l'administration locale), n'évoque pas directement l'avenir des apprenti·es, mais affirme qu'« [i]l y a par le fait deux natures très-différentes d'apprentissage ». Le premier, concernant les « profession[s] difficile[s] », implique un engagement de longue durée et, de préférence, le paiement du maître. Dans le second, l'« enfant [...] est alors comme un jeune ouvrier », dans « une profession facile » ; souvent relégué à des tâches secondaires comme les courses, il change de maître ou abandonne l'apprentissage lorsque « des pères imprévoyants et d'un esprit sordide »

35 - D'autant que, à partir de 1755, les apprenti·es de Paris pouvaient accéder à la maîtrise partout dans le royaume, un privilège partagé seulement avec les villes de Lille, Lyon et Rouen.

36 - Il est clair pour les contemporains qu'une bonne partie des compagnons le sont à vie, plutôt que d'être des aspirants à la maîtrise. Voir, par exemple, Jacques SAVARY DES BRUSLONS, « Compagnons », *Dictionnaire universel de commerce, d'histoire naturelle, et des arts et métiers*, t. 1, Genève, Cramer et Philibert, [1723] 1750, p. 1061-1062.

37 - À partir de la base de données « Minutes » des Archives nationales et de celle des « Familles parisiennes » constituée par des généalogistes, qui ne correspondent pas à des corpus bien définis.

38 - Jeanne GAILLARD, *Paris, la ville (1852-1870)*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 294-309.

l'envoient gagner plus ailleurs. Des forces non définies imposent aux « patrons » de « chercher les moyens de tirer un profit immédiat de l'enfant » plutôt que de « se préoccuper de l'enseignement méthodique d'une profession ». Pour autant, ce texte (écrit pendant les débats sur la loi de 1851) s'oppose à toute réglementation supplémentaire afin de ne pas décourager les « patrons » de prendre des apprentis-es, en particulier à toute limitation de leur nombre par atelier (une revendication rare à l'époque). Comme beaucoup de commentateurs, Say critique les déviances vis-à-vis d'une norme sociale du bon apprentissage, mais refuse par libéralisme d'édicter une norme juridique contraignante : « Les plus grandes garanties pour les apprentis résultent donc du choix judicieux qui peut être fait de ceux auprès desquels on les place ; ensuite de la notoriété publique, et de cette surveillance du voisinage dans une ville où la population est compacte, et où chacun vit en quelque sorte sous les yeux de tous »³⁹.

L'ouvrage de Say, qui conseille aux parents de regarder autour d'eux pour choisir le métier de leur enfant et son « patron », donne par ailleurs de nombreuses informations sur la place des apprentis-es dans les ateliers. Il est l'un des premiers, en France, à ressembler aux statistiques du XX^e siècle : les tableaux à double entrée dominent ; le texte, ostensiblement, ne fait que les accompagner. Si ce document défend explicitement une norme d'apprentissage, comment analyser les chiffres qu'il fournit ? Cette question a été ouverte en 1986 par Joan Scott dans un article qui reconsidère l'usage acritique, en histoire sociale, de chiffres et de « faits » « moissonnés » dans ce type d'enquête⁴⁰. À partir de la biographie de Say, d'une comparaison avec une autre enquête et d'une critique interne du texte mettant au jour son conservatisme social, Scott remet en cause l'objectivité de ces chiffres, jusque-là implicitement reconnue par les historien-nes. En particulier, l'unité de compte principale de l'enquête est l'« entrepreneur » – aussi appelé « patron » ou « fabricant » –, supposé employer des « ouvriers » et des « ouvrières » (et parfois des « apprentis »). Cela revient à décrire comme « entrepreneur » bon nombre de personnes subordonnées à un donneur d'ordres, des sortes de sous-sous-traitant-es travaillant souvent seul-es et qui étaient généralement considérées comme ouvrier-es à l'époque. Or cette présentation d'une industrie parisienne émiettée vient soutenir le discours de l'enquête contre la lutte des classes et les réglementations⁴¹.

Cette critique des catégories a joué un grand rôle en micro-histoire et dans le « tournant critique » des *Annales* ; elle a contribué au développement de l'histoire des statistiques⁴². Cela implique-t-il que les statistiques du passé n'ont plus rien à apporter à l'histoire sociale ? Peut-on utiliser la source « contre son grain » pour dire tout de même quelque chose du monde du travail⁴³ ?

39 - *Statistique de l'industrie à Paris résultant de l'enquête faite par la Chambre de Commerce pour les années 1847-1848*, Paris, Guillaumin, 1851, p. 58-60. D'autres commentateurs envisagent une organisation du placement, pour éviter l'exploitation des apprentis-es et, surtout, l'entretien de vains espoirs d'ascension sociale par les familles : Alexandre COMPAGNON, *Les classes laborieuses, leur condition actuelle, leur avenir par la réorganisation du travail*, Paris, Michel Lévy frères, 1858, p. 39-46 ; Édouard DUCPÉTIAUX, *De la condition physique et morale des jeunes ouvriers et des moyens de l'améliorer*, Bruxelles, Méline, Cans et C^{ie}, 1843, t. 2, p. 200.

40 - Joan W. SCOTT, « Statistical Representations of Work: The Politics of the Chamber of Commerce's *Statistique de l'Industrie à Paris, 1847-48* », in S. L. KAPLAN et C. J. KOEPP (dir.), *Work in France: Representations, Meaning, Organization, and Practice*, Ithaca, Cornell University Press, 1986, p. 335-363, ici p. 337.

41 - *Ibid.*, p. 347. Voir aussi Claire LEMERCIER, « Classer l'industrie parisienne au XIX^e siècle », *Actes et communications de l'INRA*, 21, 2004, p. 237-271.

42 - « Tentons l'expérience », *Annales ESC*, 44-6, 1989, p. 1317-1323 ; dossier « Histoire et statistique », *Genèses*, 9, 1992, p. 90-119.

43 - W. H. SEWELL, « The Political Unconscious of Social and Cultural History... », art. cit., p. 50-51, pose cette question à propos de J. W. SCOTT, « Statistical Representations of Work... », art. cit.

Cet article présente une lecture « reconstructionniste » de l'apprentissage⁴⁴. Il n'est malheureusement pas possible de revenir aux bulletins individuels remplis dans le cadre de l'enquête de porte à porte, « entrepreneur » par « entrepreneur », car ceux-ci ont été détruits. En revanche, Say a utilisé un découpage en 325 « industries », ramenées à 276 dans la seconde édition de l'enquête, publiée en 1864⁴⁵. On s'approche donc du grain des « métiers » incorporés ou non sous l'Ancien Régime. Pour interpréter les chiffres à cette échelle, il faut, d'une part, comprendre qui est compté comme apprenti·e, ce qui renseigne notamment sur le genre de l'apprentissage. D'autre part, caractériser la main-d'œuvre de chaque « industrie », en croisant les variables autrement que les contemporains l'ont fait, permet de discuter le diagnostic de Say sur les bons et les mauvais apprentissages, ainsi que la perception que pouvaient en avoir les intéressé·es.

Apprentissages féminins : une diversification relative

Les « apprentis » sont l'une des seules catégories de l'enquête dont la définition reste largement implicite⁴⁶. Les recenseurs en dénombrent 19 100 en 1848 (dans un Paris correspondant aux douze premiers arrondissements actuels) et 19 700 en 1860 (dans les limites du Paris actuel). Manifestement, la catégorie a été comprise par les personnes qui ont répondu à l'enquête (les « entrepreneurs », leurs époux·ou épouses, ou encore les concierges), mais comment est-elle définie ? Les ouvrier·es sont d'abord compté·es (dans chaque atelier, puis dans l'enquête) sans que les apprenti·es soient séparé·es. Ce groupe ouvrier est ventilé par genre, par âge (plus ou moins de seize ans, un seuil probablement emprunté à la loi de 1841 limitant le travail des enfants dans les manufactures) et par statut, « sédentaire » ou « mobile » (les immigré·es saisonnier·es). Ensuite, les bulletins distinguent les apprenti·es par des questions spécifiques sur leur contrat, écrit ou non, sa durée et ses conditions (les échanges d'argent, les conditions de logement, de repas, etc.) alors que, pour les autres ouvrier·es, seule l'estimation du salaire quotidien, à la journée ou à la pièce, est demandée. Ce sont donc la durée de l'apprentissage et les échanges particuliers que celui-ci implique qui semblent le définir, par opposition aux enfants ou aux jeunes gens « regardés comme petits ouvriers recevant un salaire »⁴⁷. Ces formulations de l'enquête ont pour conséquence, en revanche, que le nombre d'apprenti·es de plus de seize ans est difficile à reconstituer. Ils et elles apparaissent

44 - Émilien RUIZ, « Quantifier une abstraction ? L'histoire du 'nombre de fonctionnaires' en France », *Genèses*, 99, 2015, p. 131-148 ; Raffaella SARTI, Anna BELLAVITIS et Manuela MARTINI, « Introduction », *What is Work ? Gender at the Crossroads of Home, Family, and Business from the Early Modern Era to the Present*, New York, Berghahn Books, 2018, p. 1-84, ici p. 31-37.

45 - La plupart des résultats présentés se fondent sur la *Statistique de l'industrie à Paris résultant de l'enquête faite par la Chambre de commerce pour l'année 1860*, Paris, Chambre de commerce, 1864. L'ouvrage, élaboré de la même manière, inclut plus de questions sur l'apprentissage. Les données sont supposées porter sur 1848 et 1860, mais elles ont été collectées au cours des années suivantes.

46 - Il en va de même dans l'enquête contemporaine sur le travail de l'Assemblée nationale, qui n'est pas menée à Paris (AN, C 944-969). Nous écrivons ici « apprentis » au masculin, comme chaque fois que nous citons, ou paraphrasons de près, des contemporains qui écrivent au masculin. Ils ne le font pas uniquement pour des raisons grammaticales, mais parce que la relation d'apprentissage reste pensée par défaut, la plupart du temps, comme une relation entre un homme et un garçon. Ils mentionnent ainsi très souvent les « ouvrières » à côté et par différence avec les « ouvriers », parce que le genre des ouvrier·es est devenu un objet de débat, mais presque jamais les « entrepreneuses » et rarement les « apprenties ».

47 - *Statistique de l'industrie à Paris résultant de l'enquête faite par la Chambre de Commerce pour les années 1847-1848*, op. cit., p. 49. Les personnes qui font leur apprentissage avec leur père ou leur mère sont tantôt compté·es parmi les apprenti·es, tantôt non. Les effectifs sont très faibles, peut-être du fait d'une forte sous-déclaration ; cette catégorie apparaît difficile à cerner dans la plupart de nos sources sur les deux périodes.

nettement minoritaires si l'on se livre aux additions et aux soustractions nécessaires, mais il est fort probable que la forme des bulletins ait conduit à une sous-déclaration ⁴⁸.

L'écart minime entre les 19 100 apprenti-es de 1848 et les 19 700 de 1860, pour une ville dont la population et la surface ont nettement crû, invite à s'interroger sur un autre type de sous-déclaration. En effet, alors que, pour 1860, l'enquête indique une ventilation entre environ 14 200 jeunes garçons et 5 600 jeunes filles (soit un gros quart), pour 1848, il faut multiplier les additions et les soustractions à partir des notices rédigées par métier pour trouver une proportion de deux tiers de jeunes garçons et d'un tiers de jeunes filles (environ 6 500) ⁴⁹. Le nombre d'apprenties aurait donc décréu de près de 1 000 entre les deux dates. Ce résultat est d'autant plus étonnant que les ouvrières de moins de seize ans passent également du tiers au quart de leur catégorie, avec une baisse d'effectif de plus de 1 000. Ce n'est donc pas par un reclassement dans la catégorie « ouvrières » que ces apprenties ont disparu.

Nous disposons ainsi de trois comptages incomplets des apprenties, réalisés selon des principes différents qui restent en partie inconnus : l'enquête de 1860, les éléments tirés de la *Statistique de l'industrie à Paris* pour 1848 et ceux issus des contrats notariés de 1761. Malgré leurs limites, leur confrontation montre, en lieu et place de la féminisation de l'apprentissage à laquelle on aurait pu s'attendre, une présence féminine passée sous silence et dont le périmètre évolue peu. Certes, les apprenties ne sont présentes que dans 11 % des contrats notariés de 1761 indexés par les Archives nationales. Toutefois, ce chiffre est biaisé car, au cours des années 1740 et 1750, dans un ou plusieurs registres notariaux séparés qui ont aujourd'hui disparu, les couturières enregistraient en moyenne chaque année près de 420 nouvelles apprenties. Les inclure ferait remonter la part des apprenties à 30 % : un niveau similaire à ceux de 1848 et de 1860. Près de 80 % des apprenties de 1761 seraient alors couturières ⁵⁰. Les chiffres pour 1860 révèlent un espace des métiers possibles toujours plus restreint pour les jeunes filles que pour les jeunes garçons, même s'il est moins étroit qu'un siècle plus tôt. Les couturières emploient à elles seules 22 % des apprenties. En ajoutant aux couturières huit autres « industries », le total atteint les trois quarts des apprenties. Parmi ces principaux métiers, le nombre des apprenties brunisseuses et polisseuses (pour l'orfèvrerie et la bijouterie) a plus que doublé depuis l'enquête pour 1848, tandis que celui des lingères a baissé de deux tiers, soit près de 700 apprenties ; blanchisseuses et couturières ont aussi plusieurs centaines d'apprenties en moins – ou, et cela semble plus plausible, celles-ci sont moins souvent déclarées. La longueur des chaînes de sous-traitance dans ces métiers met en effet à mal les capacités d'observation de la chambre de commerce. Pour les lingères, quelques centaines d'apprenties ont sans doute aussi disparu parce qu'elles travaillaient jusqu'à leur majorité dans des ateliers de charité, et non pas avec un « entrepreneur » classique : il est possible qu'après une inclusion hésitante dans la catégorie en 1851, elles en aient été exclues ⁵¹.

48 - Dans le recensement de la population de Lyon en 1851, par exemple, on trouve presque un tiers de personnes de dix-sept ans et plus parmi celles décrites comme apprenti-es.

49 - J. W. SCOTT, « Statistical Representations of Work... », art. cit, qui avait évoqué le genre dans la *Statistique de l'industrie à Paris* à propos des textes sur les ouvrières, n'avait pas discuté de cet usage limité du masculin neutre, partout appliqué aux « entrepreneurs » ou aux « fabricants » (même dans des industries comme celle des « couturières ») et la plupart du temps aux « apprentis ». Sur le genre des noms de métiers, voir Natacha COQUERY, « Norme, genre, taxinomie. Désigner les métiers : le *Dictionnaire universel de commerce* de Savary des Bruslons », in G. BUTI, M. JANIN-THIVOS et O. RAVEUX (dir.), *Langues et langages du commerce en Méditerranée et en Europe à l'époque moderne*, Aix-en-Provence, Presses universitaires de Provence, 2013, p. 255-274.

50 - C. H. CROWSTON, *Fabricating Women...*, op. cit., p. 299. Il est fort possible que ce résultat compte parmi les spécificités parisiennes. Sous l'Ancien Régime, Paris était l'un des lieux qui comptait le plus de communautés féminines, même si certaines villes normandes le dépassaient.

51 - *Statistique de l'industrie à Paris résultant de l'enquête faite par la Chambre de Commerce pour les années 1847-1848*, op. cit., p. 260.

Tout cela permet de constater quelques évolutions dans la reconnaissance des métiers féminins. Les couturières et les lingères ont formé des communautés féminines sous l’Ancien Régime, au contraire des blanchisseuses, même si cela avait été envisagé en 1673. Polissage et brunissage étaient des tâches auxiliaires dans des communautés masculines, avant que toutes les communautés réformées après août 1776 soient – en théorie – mixtes⁵². On retrouve tout de même quelques contrats d’apprentissage ou d’allouage de polisseuses ou de brunisseuses dans les archives notariales, mais leur formation, de même que celle des blanchisseuses, ne laissait en général pas de traces écrites sous l’Ancien Régime⁵³. Cela n’exclut pas qu’elles aient pu se considérer et être considérées comme des apprenties et apprendre le métier d’une manière similaire aux couturières. Les variations d’enregistrement reflètent ainsi des différences de catégorisation chez les producteurs de sources, mais pas nécessairement chez les intéressées. Couture et lingerie semblent moins envisagées comme de véritables métiers par les concepteurs de la *Statistique de l’industrie à Paris* de 1860 que par les administrateurs qui ont reconnu ces communautés avant 1776. L’inverse vaut pour les auxiliaires de la bijouterie. Alors que les lingères sont l’une des plus anciennes communautés et que des maîtresses très bien payées sont mentionnées pour ce type d’apprentissage, un traité de juristes estime, un siècle plus tard, que les apprenties lingères sont rapidement productives dans ce métier évidemment peu « difficile » ; par conséquent, les maîtresses sont d’autant moins fondées à faire payer cher l’apprentissage⁵⁴. Du point de vue des jeunes filles et de leurs parents, l’espace des possibles n’est donc pas nécessairement plus ouvert en 1860 qu’en 1760, mais il est pondéré différemment. En particulier, il est probable que, dès la fin de l’Ancien Régime, la couture ait perdu un peu de son hégémonie comme activité préparant à une large gamme de destins féminins⁵⁵.

Contextes d’apprentissage et devenir possibles

En ce qui concerne les trajectoires envisageables pour les jeunes garçons comme pour les jeunes filles, retrouve-t-on, en retravaillant les chiffres de la *Statistique de l’industrie à Paris*, les deux types d’apprentissage décrits par Say ? Une typologie sur la base de variables (présentes comme telles dans les tableaux ou, le plus souvent, reconstruites par nos soins) caractérisant 136 « industries » pour l’année 1860 permet de répondre à cette question⁵⁶. Les corrélations entre les onze variables qui qualifient l’organisation du travail dans chaque « industrie » ont été systématiquement étudiées, sans se focaliser sur l’apprentissage. Une analyse en composantes principales suivie d’une « classification automatique » permet de distinguer quatre grands types d’industrie de telle façon que chacun se distingue radicalement des autres en raison de l’organisation du travail qui lui est propre : tandis que les industries de chaque type se ressemblent le plus possible en termes d’organisation du travail, celles

52 - BNF, ms. Joly de Fleury, 1728 ; N. COQUERY, « Norme, genre, taxinomie... », art. cit. ; C. H. CROWSTON, *Fabricating Women...*, *op. cit.*, p. 211.

53 - Parmi l’ensemble des contrats d’apprentissage du XVIII^e siècle indexés par les Archives nationales (les contrats de 1751 et 1761 et des petites bases thématiques), nous avons trouvé 56 contrats d’allouage et 38 d’apprentissage, de fait illégaux, qui concernent des jeunes filles dans des communautés masculines. Leurs stipulations ne diffèrent guère, par ailleurs, des autres.

54 - Julien HAYEM et Jules PÉRIN, *Traité du contrat d’apprentissage. Commentaire de la loi du 22 février-4 mars 1851*, Paris, Marchal, Billard et C^{ie}, 1878, p. 68.

55 - AN, LL 801 et H5 3782. Ainsi, la paroisse de Saint-Jean-de-Grève finançait l’apprentissage de jeunes gens pauvres. Entre 1710 et 1717, 24 des 25 jeunes filles concernées furent confiées à des couturières, contre 43 sur 75 identifiables entre 1774 et 1787.

56 - Nous analysons les 129 industries qui emploient au moins 30 apprenti-es de moins de seize ans et les 56 qui emploient au total au moins 2 500 personnes ; ces deux catégories se recoupent largement.

de types distincts diffèrent le plus possible⁵⁷. Ces grands types sont ensuite corrélés avec quatorze autres variables qui décrivent notamment les contrats d'apprentissage. Les onze variables actives de l'analyse sont les suivantes (la médiane des 136 « industries » est donnée entre parenthèses) :

- la proportion de fabricants employant plus de 10 ouvrier-es (12 %) ;
- la proportion de fabricants employant 2 à 10 ouvrier-es (43 %) (il s'agit des seuils fixés par la chambre de commerce) ;
- la part des femmes parmi les ouvrier-es (14 %) ;
- la part des ouvrier-es payé-es à la journée plutôt qu'à la pièce (59 %) ;
- la part des ouvrier-es les mieux payé-es⁵⁸ (3 %) ;
- la part des ouvrier-es les plus mal payé-es (8 %) ;
- la part des ouvrier-es travaillant « en ville » ou « en chambre », c'est-à-dire hors des ateliers (7 %) ;
- la part des moins de seize ans non considéré-es comme apprenti-es dans l'ensemble de la main-d'œuvre (0,3 %) ;
- la part des apprenti-es dans l'ensemble de la main-d'œuvre (4 %) ;
- la part des ateliers se trouvant dans les deuxième et troisième arrondissements de Paris (ceux où l'enquête montre une concentration des industries de luxe et de mode) (25 %) ;
- un indicateur de division du travail : le nombre de noms de spécialités énumérés dans la partie du texte consacrée aux « ouvriers » de chaque industrie (12).

Les quatorze variables qui ne participent pas à la définition des types, mais dont la répartition est observée ci-dessous, sont :

- le « groupe », c'est-à-dire le secteur plus large auquel la chambre de commerce rattache chaque industrie ;
- la présence, codée « oui » ou « non », d'ouvrier-es « mobiles », c'est-à-dire n'habitant pas à Paris toute l'année (il n'y en a que dans 8 % des industries) ;
- la présence d'ouvrier-es nourri-es par le fabricant (11 % des industries) ;
- la mention d'un passé corporatif de l'industrie dans le bref historique que comportent les notices – codée « non » si l'industrie était incluse dans une corporation plus vaste (56 % des industries) ;
- la mention de la pratique du chômage du lundi par les ouvrier-es (43 % des industries) ;
- la présence de machines : absentes (38 % des industries) ; fréquentes, avec un seuil arbitrairement fixé à au moins une machine à vapeur ou une machine à coudre pour vingt fabricants (21 % des industries) ; rares (les autres cas) ;
- la part des enfants de « patrons » parmi les apprenti-es (la médiane des industries est de 1 %) ;
- la part des contrats d'apprentissage les plus courts (deux ans ou moins) (11 %) ;
- la part des contrats d'apprentissage les plus longs (quatre ans ou plus) (27 %) ;
- la part des apprenti-es logé-es (52 %) ;
- la part des apprenti-es non payé-es pour leur travail (65 %) ;
- la part des apprenti-es sachant lire et écrire (98 %) ;
- la part des apprenti-es placé-es par des institutions charitables ou des sociétés de patronage (3 %) ;
- la part des apprenti-es bénéficiant d'un contrat écrit (21 %).

57 - C'est l'algorithme qui suggère une division en quatre types. Une classification ascendante hiérarchique (utilisant le critère de Ward) est opérée sur les coordonnées sur les cinq principaux axes de l'analyse en composante principale. Elle est consolidée par une analyse des centres mobiles qui prend pour centres initiaux les parangons obtenus. La bibliothèque utilisée est FactoMineR. Voir François HUSSON, Sébastien LÊ et Jérôme PAGÈS, *Analyse de données avec R*, Rennes, PUR, 2009, p. 189-195.

58 - La catégorie supérieure des salaires commence à 6 F par jour pour les hommes et à 4 F pour les femmes, la catégorie moyenne à 3 F et 2 F.

Figure 2 - Quatre grands types d'« industries » parisiennes en 1860

Type A	Type B	Type C	Type D
26 industries 35 % des apprentis 10 % des apprenties	21 industries 11% des apprentis 49 % des apprenties	28 industries 7 % des apprentis 37 % des apprenties	61 industries 47 % des apprentis 3 % des apprenties
<i>10 ouvrier-es et plus 6 %</i>	<i>10 ouvrier-es et plus 1 %</i> <i>2 à 10 ouvrier-es 20 %</i>		<i>10 ouvrier-es et plus 17 %</i> <i>2 à 10 ouvrier-es 47 %</i>
<i>Femmes parmi les ouvrier-es 12 %</i>	Femmes parmi les ouvrier-es 28 %	Femmes parmi les ouvrier-es 69 %	<i>Femmes parmi les ouvrier-es 2 %</i>
<i>Ouvrier-es à la journée 49 %</i> <i>Ouvrier-es bien payé-es 10 %</i> <i>Ouvrier-es mal payé-es 3 %</i> <i>Ouvrier-es en chambre 6 %</i>	Ouvrier-es à la journée 99 % <i>Ouvrier-es bien payé-es 1 %</i> Ouvrier-es mal payé-es 49 % <i>Ouvrier-es en chambre 0 %</i>	<i>Ouvrier-es à la journée 36 %</i> <i>Ouvrier-es bien payé-es 2 %</i> Ouvrier-es mal payé-es 22 % Ouvrier-es en chambre 39 %	Ouvrier-es à la journée 72 % <i>Ouvrier-es mal payé-es 4 %</i>
Part apprenti-es 20% Arr 2 et 3 56% <i>Nombre de spécialités 6</i>	<i>Arr 2 et 3 12 %</i> <i>Nombre de spécialités 3</i>		<i>Part apprenti-es 3 %</i> <i>Arr 2 et 3 20 %</i> Nombre de spécialités 18
Métaux précieux 46 % <i>Métaux 0 %</i>	Alimentation 43 % Vêtement 29 % Industries non groupées 10 %	Articles de Paris 32 % Fils et tissus 29 % Vêtement 25 % <i>Ameublement 0 %</i> <i>Métaux précieux 0 %</i> <i>Métaux 0 %</i>	Métaux 23 % Bâtiment 16 % Ameublement 18 % <i>Vêtement 0 %</i> <i>Articles de Paris 2 %</i> <i>Métaux précieux 3 %</i> <i>Alimentation 2 %</i>
	Ouvrier-es nourri-es 67 % <i>Chômage lundi 5 %</i> Pas de machines 67 % <i>Machines fréquentes 5 %</i>	<i>Ouvrier-es nourri-es 0 %</i> <i>Chômage lundi 25 %</i>	Ouvrier-es mobiles 15 % <i>Ouvrier-es nourri-es 0 %</i> Chômage lundi 67 % <i>Pas de machines 20 %</i> Machines rares 53 %
<i>Apprentissages courts 5 %</i> Apprentissages longs 69 % Apprenti-es logé-es 69 % Apprenti-es placé-es 5 %	Apprentissages courts 61 % <i>Apprentissages longs 3 %</i> Apprenti-es non payé-es 90 % Apprenti-es illettré-es 3% <i>Apprenti-es placé-es 0 %</i> Sans contrat écrit 89 %	<i>Apprentissages longs 18 %</i> Sans contrat écrit 86 %	<i>Apprenti-es enfants du maître ou de la maîtresse 0 %</i> <i>Apprentissages courts 9 %</i> <i>Apprenti-es logé-es 41 %</i> <i>Apprenti-es non payé-es 68 %</i>

Source : Données construites par les auteur-es à partir de la Statistique... 1860, op. cit. Seules sont présentées les modalités de variables qui distinguent significativement chaque type de l'ensemble des autres, sur la base de tests de χ^2 pour les variables qualitatives et ANOVA pour les variables quantitatives, au seuil de 5 %. Les modalités en italique sont celles qui sont sous-représentées dans le type. Les nombres indiqués sont la médiane ou la proportion au sein de chaque type.

Au premier abord, les quatre grands types d'industrie obtenus (fig. 2) étaient la distinction de Say entre un apprentissage conforme à la norme, qu'il promet, susceptible de mener au statut d'ouvrier-e bien payé-e, et un apprentissage déviant, sans aucun véritable débouché. Le type A regroupe des ateliers petits et moyens, souvent situés au centre de Paris, qui comptent la plus grande proportion d'apprenti-es et d'ouvrier-es bien payé-es. Les industries du type B emploient plutôt des femmes, rémunérées à la journée, dont une grande proportion reçoivent de bas salaires. Alors même que les variables décrivant les apprentissages ne sont pas utilisées dans la construction des types, on retrouve dans le type A les apprenti-es engagé-es pour quatre ans ou plus, logé-es, parfois placé-es par des associations, alors que les contrats de deux ans ou moins, sans support écrit, parfois pour des

illettré-es, se concentrent dans le type B. Le type D comprend de plus grands ateliers, avec davantage de division du travail, un peu plus de machines et beaucoup moins d'apprenti-es ; lorsqu'il y en a, ils et elles ne sont pas enfants de maîtres-ses, sont rarement logé-es et assez souvent payé-es.

Cette analyse confirme l'intérêt d'étudier l'apprentissage en lien avec l'organisation des ateliers (ce que les contrats ne permettent pas de faire). Quatre éléments non évoqués par Say sont également frappants. Premièrement, le passé corporatif n'est sur- ou sous-représenté dans aucun des types. Cela s'explique en partie par la division du travail de bijouterie, de plus en plus organisé en ateliers séparés⁵⁹, très présent dans le type A avec, par exemple, le « sertissage et reperçage pour bijouterie et joaillerie » et les « ciseleurs, graveurs et guillocheurs », qui n'avaient pas de communautés distinctes. En général, les industries qui correspondent à des corporations ne se distinguent de la norme que par une proportion un peu plus grande d'ateliers de taille moyenne et aussi de travail en chambre. Les modalités d'apprentissage considérées comme traditionnelles au XIX^e siècle (celles du type A) ne sont donc pas directement liées au passé corporatif des métiers.

Deuxièmement, même si les ateliers du type A ne sont pas très grands et emploient, plus que d'autres, des ouvrier-es bien payé-es, la part élevée des apprenti-es dans la main-d'œuvre implique que tou-t-es ne deviendront pas « entrepreneur » ou ouvrier-e bien payé-e. Les sculpteurs en ébénisterie présentent un ratio proche de la moyenne du type : 245 fabricants, dont 168 travaillent seuls ou n'emploient qu'un ouvrier ; 263 ouvriers, dont 63 sont bien payés, 4 ouvrières et 75 apprentis, le plus souvent engagés pour trois ou quatre ans. Il paraît inconcevable que tous les anciens apprentis deviennent durablement des ouvriers bien payés, du moins à Paris. Devenir fabricant sans avoir d'ouvrier est davantage envisageable, mais pas nécessairement lucratif.

Troisièmement, près de neuf apprenties sur dix, contre un apprenti sur cinq, se retrouvent dans les ateliers de type B et C, qui correspondent aux apprentissages décrits comme déviants. Parmi les principales industries qui emploient des apprenties, seules les polisseuses et les brunisseuses relèvent du type A. Cette typologie permet de distinguer deux contextes d'apprentissage. Le type B regroupe de très petits ateliers ou commerces, souvent localisés en périphérie de Paris, où la division du travail est faible et où une partie des ouvrier-es sont nourri-es. Couturières, blanchisseuses et modistes relèvent de ce type, de même que nombre de métiers de l'alimentation. Le type C, encore plus féminin, se caractérise par le paiement à la pièce et par le travail en chambre, notamment chez les lingères, les fleuristes et les brodeuses. Le type B pourrait être perçu comme un regroupement de métiers traditionnels ou familiaux, mais les associations n'y placent pas d'apprenti-es : les ateliers sont trop petits, les salaires trop bas, les contrats trop courts. Le type C, quant à lui, remet en cause l'organisation en atelier elle-même. Si ces apprentissages sont déviants pour des raisons différentes, dans les deux cas, la proportion d'apprenti-es laisse à penser qu'il est possible de se placer dans le métier, mais sans doute pas d'obtenir un bon salaire ou d'ouvrir un atelier rémunérateur.

Quatrièmement, le type D est loin de se limiter aux usines sans apprenti-es. Même si chacune de ses industries en possède relativement peu, il regroupe dans son ensemble près de la moitié des apprentis. Il s'éloigne de la norme d'apprentissage promue par Say, mais c'est sans doute là que les parents peuvent à la fois trouver un grand nombre de places – il y a plus de 500 apprentis chez les « ébénistes et menuisiers en meubles », plus de 300 chez les serruriers – et anticiper plus facilement un devenir ouvrier ou fabricant. Surtout, dans le type D, l'industrie médiane emploie vingt-six spécialités. Dans la plupart des notices, en 1864, un paragraphe discret (et malheureusement toujours dépourvu de chiffres) commence par « Ces ouvriers sont désignés comme suit », puis, pour les serruriers par exemple, énumère les « contremaîtres, forgerons, monteurs, planeurs, chaudronniers, frappeurs, fileteurs, marchandeurs, rampistes, tourneurs, poseurs, perceurs, charpentiers,

59 - Jacqueline VIRUEGA, *La bijouterie parisienne du Second Empire à la Première Guerre mondiale*, Paris, L'Harmattan, 2004.

mécaniciens, chauffeurs, limeurs, ferreurs, peintres, ajusteurs, raboteurs, tôliers, souffleurs, ouvriers de ville, taraudeurs, hommes de peine⁶⁰ ». Ces mentions permettent de construire un nombre de spécialités par industrie et d'observer que certaines spécialités ne se retrouvent que dans une ou deux industries, alors que les mécaniciens, les tourneurs et les monteurs sont mentionnés dans plus d'une quarantaine. Cela ne signale pas toujours un savoir-faire directement transposable : le matériau, notamment, peut distinguer les tourneurs, les graveurs ou les doreurs. Mais il est très probable, par exemple, que les mécaniciens circulent entre de multiples industries.

Ainsi persiste, dans les sources du XIX^e siècle, une manière de penser l'apprentissage héritée des règlements corporatifs, selon laquelle il existe quelque chose comme un métier commun à tout l'atelier, que le maître peut transmettre directement à l'apprenti (généralement imaginé au masculin). Cette idée fonde les catégories de la *Statistique de l'industrie à Paris* tout comme la loi de 1851, qui n'envisage pas que l'on puisse apprendre autre chose que le métier du maître ou de la maîtresse, ni apprendre avec quelqu'un d'autre. Ce n'est qu'à partir de 1910 que le contrat est passé avec une entreprise et non avec une personne. S'écarter de cette norme – même si c'est peut-être fréquent – peut être sanctionné. Ainsi, Jeanne Poinat est placée comme apprentie auprès du fleuriste Guyer ; selon son père, qui se présente devant les prud'hommes deux ans plus tard, le contrat verbal prévoyait que Guyer « lui ferait apprendre l'état d'ouvrière fleuriste ». Mais « Guyer n'étant pas de l'état de fleuriste avait une contremaîtresse qui enseignait cette profession ». Poinat quitte l'atelier et n'apprend plus. Les prud'hommes résilient le contrat sans indemnité pour le maître, ce qui semble indiquer leur désapprobation d'un enseignement délégué, dont les parents, eux, ne s'étaient pas plaints⁶¹.

Si la division du travail s'est accentuée dans certaines industries, elle n'est pas pour autant inconnue avant la Révolution. Les planches de l'*Encyclopédie*, par exemple, montrent des femmes occupées à des tâches auxiliaires spécifiques dans des ateliers de communautés masculines. Un contrat notarié exceptionnel précise que l'apprentie d'un doreur doit apprendre à dorer et à brunir uniquement des tabatières⁶². Le détour par le XIX^e siècle incite ainsi à envisager le fait que, dès l'époque des corporations, l'« état » appris n'est pas toujours celui du maître ou de la maîtresse, enseigné directement par lui ou par elle⁶³. Cela signifie qu'un apprentissage peut ouvrir des possibilités en dehors du métier dans lequel il s'inscrit. Avant comme après la Révolution, la majorité des apprentis·es n'empruntent donc pas le chemin balisé jusqu'à la maîtrise, parce que l'organisation du travail ne se résume pas à la trilogie entre apprenti·e, compagnon (ouvrier·e) et maître·sse, et parce que la disponibilité future des positions ne détermine pas l'embauche des apprentis·es. Bien des parents le savent probablement, d'autant que les métiers qui offrent les meilleures perspectives d'ascension interne disposent souvent de faibles effectifs et sont donc difficiles à repérer ; il n'est pas sûr, dès lors, que cette ascension au sein d'un métier ait été envisagée comme possible, voire espérée, par un grand nombre de familles. Les chiffres permettent non pas d'attester directement des anticipations, mais de remettre en cause celles attribuées aux acteurs par les commentateurs contemporains et, souvent, par l'historiographie.

60 - *Statistique de l'industrie à Paris résultant de l'enquête faite par la Chambre de Commerce pour l'année 1860*, op. cit., p. 126.

61 - ADP, D1U10 388*, 30 août 1860.

62 - AN, MC/ET/IV/549, 12 juin 1747. Geraldine SHERIDAN, *Louder than Words: Ways of Seeing Women Workers in Eighteenth-Century France*, Lubbock, Texas Tech University Press, 2009 ; N. COQUERY, « Norme, genre, taxinomie... », art. cit., p. 271-273.

63 - Marion BERNARD, « L'organisation du travail des armuriers parisiens, entre réglementation et réalité(s) de terrain (XIII^e-XV^e siècle) », *Médiévales*, 69, 2015, p. 49-69, ici p. 66-68.

L'apprentissage face à la justice : normes juridiques et normes sociales

Bien des familles savent sans doute que la plupart des apprentissages s'éloignent de l'idéal d'une formation au métier par le maître ou la maîtresse, dans une atmosphère familiale, menant à devenir maître-esse à son tour. Les règlements corporatifs et la loi de 1851, qui insistent sur cet idéal, ainsi que les discours des contemporains sur les bons et les mauvais apprentissages sont-ils pour autant sans effet sur le quotidien des personnes concernées ? L'étude du contentieux est l'un des moyens classiques de répondre à ce type de question, même si l'on ne sait rien de l'exécution effective des décisions. Les archives judiciaires sont (comme les statistiques) les traces d'une interaction entre des élites en position de réguler l'apprentissage et des acteurs et des actrices qui le pratiquent, fournissant un accès privilégié à l'expérience de ces dernier-es, sinon à leurs mots⁶⁴. Les décisions des tribunaux parisiens illustrent ainsi autant le poids d'une norme d'apprentissage héritée des règlements corporatifs que la variété des pratiques déviantes. Au XVIII^e siècle, des familles peuvent faire appel à la justice pour sanctionner des maîtres-ses qui contreviennent aux règlements corporatifs (que les parents vivent ces règlements comme une norme sociale ou qu'ils les utilisent stratégiquement). Dans le cas d'André François Panasfin, ses tuteurs se plaignent que son maître, le peintre et doreur Drouart, l'a envoyé vivre avec un autre maître qui ne lui enseigne pas les tâches prévues : Drouart doit rendre les 200 livres qu'il avait reçues pour l'apprentissage, ainsi que les effets de l'apprenti. Dans d'autres cas, le tribunal sanctionne des déviations consenties à la fois par un apprenti et par son maître (alors que ceux-ci connaissent sans doute la norme juridique) : à la demande des jurés boulangers, il condamne le maître Vorget qui a laissé partir son apprenti François Pallerat pour se marier et ouvrir sa propre boulangerie. L'avis du procureur du roi commence par affirmer que « les statuts sentences arrêts et règlements de la communauté seront exécutés⁶⁵ ».

Un siècle plus tard, les prud'hommes font parfois respecter, au-delà même de la lettre de la loi, des normes sociales qui renvoient à un apprentissage traditionnel. Ils condamnent de la sorte un maître ferblantier en arguant que « la profession du dit Mégy montrée exclusivement ne constitue pas une profession qui donne à un apprenti les moyens d'assurer son existence pour l'avenir, ladite profession étant excessivement restreinte », et annulent donc le contrat au nom de leur conception d'un véritable métier. Au contraire, ils acceptent parfois de faire appliquer d'autres contrats déviant nettement des traditions supposées. Ainsi, Nina Mélina, « fille majeure apprentie », s'est engagée pour deux mois « pour apprendre la monture des bonnets » chez Berger jeune. Elle devait payer 200 F, financés par Guignant, un marchand de nouveautés de Forges-les-Eaux, qui voulait ensuite l'employer. Le conseil conclut que l'apprentie « a profité des soins que Berger a mis à lui enseigner son industrie » et la condamne, solidairement avec Guignant, à payer la somme due, comme s'il s'agissait d'un apprentissage classique⁶⁶.

Si chacune de ces affaires est riche d'enseignements, seul un traitement plus systématique est à même de déterminer si les prud'hommes acceptent un éventail de situations d'apprentissage réellement plus large – et ce parce que la norme juridique serait moins précise et contraignante que sous l'Ancien Régime ou bien parce qu'ils accorderaient plus d'importance aux contrats – ou encore si le procureur du roi sanctionne les arrangements déviants à la demande des familles ou des communautés. Il s'agit donc principalement ici du quotidien des tribunaux : des affaires banales et des décisions qui ne sont pas toujours explicitement motivées (seuls seize des jugements

64 - María Eugenia Albornoz VÁSQUEZ, Matteo GIULI et Naoko SERIU (dir.), n° spécial « Les archives judiciaires en question », *L'atelier du Centre de recherches historiques*, 5, 2009.

65 - AN, Y 9385, 21 juill. 1751 ; Y 9388, 11 févr. 1757.

66 - ADP, D1U10 14, 27 oct. 1853 ; D1U10 385, 11 sept. 1857.

prud'hommes étudiés mentionnent la loi de 1851). Les quantifier est un bon moyen pour comprendre quelles normes importent aux juges et, dans une certaine mesure, aux parties ⁶⁷.

Comparer des archives judiciaires

Cet article a été l'occasion de récolter des informations sur 349 avis du procureur du roi au Châtelet de Paris, rendus entre 1700 et 1750, et sur 337 jugements des conseils de prud'hommes des métaux et des tissus, entre 1848 et 1885 ⁶⁸. La chambre du procureur du roi est l'une des juridictions particulières du Châtelet, le tribunal de la prévôté et vicomté de Paris. En 1658, le procureur a reçu du roi le titre de « premier juge et conservateur des privilèges des métiers de Paris » ; à cet effet, la chambre siège deux jours par semaine au XVIII^e siècle. Elle n'est pas la seule juridiction à connaître des litiges liés au système corporatif, mais elle semble être la principale à traiter d'apprentissage ⁶⁹. Les conseils de prud'hommes, quant à eux, sont une institution récente, créée en 1806 à Lyon et progressivement étendue ; ils existent à partir de 1845 dans la capitale. Après 1848, leurs juges sont élus pour moitié par les maîtres et pour moitié par les ouvriers, au sein de catégories de métiers. Ils sont compétents pour le contentieux entre maîtres-ses et ouvrier-es ou apprenti-es ; en pratique, à Paris, deux tiers des affaires concernent des salaires impayés en 1860. Les conflits d'apprentissage constituent la seconde catégorie d'affaires, avec près de 10 % en 1860 ⁷⁰.

Au premier abord, les similitudes entre les deux séries d'archives sont frappantes. En effet, la Révolution n'a pas bouleversé la procédure civile ⁷¹. Les sources présentent les qualités des parties, leurs demandes et leurs arguments, avant les attendus et la décision (sur le fond et sur la répartition des frais de justice). En revanche, la comparaison et la mise en série rendent les différences de précisions et de procédures frappantes. Très peu d'éléments des contrats d'apprentissage (prix, durée,

67 - COLLECTIF ONZE, *Au tribunal des couples. Enquête sur des affaires familiales*, Paris, Odile Jacob, 2013 ; Claire ZALC, *Dénaturalisés. Les retraits de nationalité sous Vichy*, Paris, Éd. du Seuil, 2016 ; Camille FRANÇOIS, « Une discrimination au délogement. Les procédures judiciaires d'expulsion locative des résidents de foyers de travailleurs migrants », *Terrains et travaux*, 29, 2016, p. 105-125.

68 - Nous avons saisi tous les avis pour 1699-1701 (au nombre de 74 ; AN, Y 9373 B), pour 1721 (72 ; AN, Y 9375 B) et pour 1749-1757 (203 ; AN, Y 9384-8), ainsi que tous les jugements conservés pour 1848-1854, 1860 et 1885 des conseils des prud'hommes des métaux (ADP, D1U10 14 et 22 ; 56, 59 et 25 jugements) et des tissus (ADP, D1U10 379, 388* et 412* ; 41, 67 et 19 jugements) et un échantillon aléatoire des années 1864 et 1868 pour les métaux (ADP, D1U10 15 et 17 ; 24 et 12 jugements), 1857 et 1864 pour les tissus (ADP, D1U10 385 et 392 ; 24 et 10 jugements). À partir de 1848, il y a quatre conseils des prud'hommes à Paris. Les jugements des conseils des industries chimiques (incluant l'alimentation) et des industries diverses (dont le bâtiment) n'ont pas été conservés. Les conseils des métaux et tissus regroupent entre deux tiers et trois quarts des affaires d'apprentissage traitées à Paris : *Compte général de l'administration de la justice civile et commerciale en France*, Paris, Imprimerie impériale, pour les années 1857 à 1880.

69 - La juridiction consulaire entend certains conflits entre maîtres et compagnons, voire apprentis, mais il semble que ce soit rare : Amalia D. KESSLER, *A Revolution in Commerce: The Parisian Merchant Court and the Rise of Commercial Society in Eighteenth-Century France*, New Haven, Yale University Press, 2007, p. 130-135. Une recherche dans les archives du parc civil (AN, Y 1413-1414 pour 1761 et Y 1695-1696 pour 1781) et de la chambre civile (AN, Y 7954-7955 pour 1779-1790) du Châtelet n'a livré aucune affaire d'apprentissage.

70 - *Compte général...*, *op. cit.*, 1862, p. 191. Les ouvriers élus aux conseils sont parmi ceux considérés comme les plus qualifiés, à la frontière de l'indépendance ; les maîtres ont parfois de très grands ateliers, mais ne figurent pas parmi les grands notables parisiens. Voir Claire LEMERCIER, « Comment peut-on être prud'homme ? Les facettes du mandat à Paris avant 1870 », in H. MICHEL et L. WILLEMEZ (dir.), *Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*, Bellecombe-en-Bauges, Éd. du Croquant, 2008, p. 27-45.

71 - Benoît GARNOT, *Histoire de la justice. France, XVI^e-XXI^e siècle*, Paris, Gallimard, 2009.

logement, etc.) sont évoqués devant le procureur du roi ; ils sont plus souvent mobilisés devant les prud'hommes (notamment la question de la durée), alors même que presque tous les contrats sont des « conventions verbales ». Les avis du procureur du roi rappellent les arguments de la partie à l'origine du procès, exprimés dans son « exploit », c'est-à-dire dans l'écrit transmis à l'autre partie. Les débats devant les prud'hommes sont oraux, sans le concours d'auxiliaires de justice. Leurs jugements résument les arguments des parties, échangés lors de la tentative de conciliation, puis en audience publique⁷². À Paris, faute d'archives des conciliations, seule la petite minorité d'affaires qui vient en jugement peut être étudiée. Les jugements prud'hommes prévoient directement l'exécution (l'envoi d'un huissier chez la partie perdante, ce qui malheureusement ne laisse pas d'archives), tandis que le lieutenant général de police doit transformer les « avis » du procureur du roi en sentences, même si, en pratique, il ne les modifie pas.

Malgré leurs similitudes de forme générale, il est difficile de traduire ces deux séries de sources en un seul ensemble de variables, tant leur contenu – informations et arguments – diffère. Parmi les centaines de catégories de saisie, seules vingt-et-une variables (du genre des parties aux décisions des juges, en passant par certains des reproches échangés) ont été retenues, car elles étaient les seules à faire sens dans les deux séries et à être suffisamment présentes pour permettre une comparaison systématique. Ainsi, il n'est presque jamais reproché aux maîtres-ses, devant le procureur du roi, d'utiliser les apprenti-es comme domestiques ou de leur donner un mauvais exemple moral, alors que c'est le cas dans respectivement 14 % et 9 % des affaires prud'homales. Les jugements prud'hommes résilient ou continuent le contrat, mais sans rien recommander de plus aux parties (si ce n'est, pour les apprenti-es parti-es prématurément, de revenir), alors que 10 % des avis du procureur du roi incluent des consignes sur la poursuite de la relation. Si la lecture des sources donne l'impression, pour les deux siècles, de déployer la même gamme de conflits possibles⁷³, les inflexions sont néanmoins patentes. Nous ignorons si les parties percevaient différemment les difficultés de l'apprentissage, mais il est probable qu'elles aient anticipé autrement les arguments qui avaient des chances d'être entendus. Même pour les variables permettant une mise en équivalence, les deux ensembles de décisions apparaissent très dissemblables (fig. 3). Une classification automatique des décisions ne ferait que mettre en évidence les différences entre les deux corpus. Certains écarts découlent de la disparition des corporations : il n'y a plus d'instance collective demanderesse, ni de décisions officialisant un changement de maître-sse, puisque les parties sont libres de conclure un nouveau contrat après une résiliation.

72 - Aux deux étapes, les prud'hommes interviennent collectivement. Cela crée des configurations collectives de jugement très variées qui interdisent de quantifier des « effets-juges » sur les décisions, par exemple en fonction des métiers représentés.

73 - Que l'on retrouve ailleurs, par exemple chez Peter RUSHTON, « The Matter in Variance: Adolescents and Domestic Conflict in the Pre-Industrial Economy of Northeast England, 1600-1800 », *Journal of Social History*, 25-1, 1991, p. 89-107 et P. WALLIS, « Labor, Law, and Training in Early Modern London: Apprenticeship and the City's Institutions », *Journal of British Studies*, 51-4, 2012, p. 791-819.

Figure 3 - Avis du procureur du roi et jugements des conseils des prud'hommes des métaux et des tissus

Modalité	Part chez le procureur du roi	Part chez les prud'hommes
Parents domiciliés hors de Paris	6 %	23 %
Apprentie	13 %	41 %
Maîtresse	11 %	32 %
La communauté est le demandeur	16 %	inexistant
Le maître ou la maîtresse est le demandeur	41 %	70 %
L'apprenti·e ou sa famille est le demandeur	43 %	30 %
Assignations mutuelles ou demande reconventionnelle	28 %	9 %
Plainte : départ de l'apprenti·e (maître·sse ou communauté)	35 %	71 %
Le maître ou la maîtresse se plaint d'un impayé	15 %	3 %
Le maître ou la maîtresse demande plus de 100 livres/francs	8 %	52 %
Les parents se plaignent de mauvais traitements	6 %	19 %
Plaintes sur l'enseignement ou le travail du/de la maître·sse	7 %	20 %
La communauté gagne son procès	14 %	inexistant
Le maître ou la maîtresse gagne son procès	32 %	74 %
L'apprenti·e ou sa famille gagne son procès*	27 %	26 %
Résultat ambigu	27 %	inexistant
La décision n'implique aucun échange d'argent	49 %	12 %
La décision implique un paiement jusqu'à 100 livres/francs	30 %	47 %
La décision implique un paiement d'au moins 100 livres/francs	16 %	40 %
Une partie doit payer ou rembourser l'autre	14 %	4 %
La décision porte sur le changement de maître·sse (transport)	19 %	inexistant
La décision résilie le contrat	18 %	49 %
La décision prévoit le retour de l'apprenti·e	27 %	46 %
Autre type de décision	22 %	0 %

Note : Sont listées ici uniquement les modalités qui présentent des différences significatives au seuil de 5 %, selon un test de χ^2 (à l'exception de celle signalée par une étoile). En termes de pouvoir d'achat, 100 livres représentent bien plus de 100 francs : les contrastes entre les montants, déjà forts, sont donc ici sous-estimés. Les métiers pris en compte n'étant pas les mêmes pour les deux siècles, nous avons reproduit l'analyse en ne considérant que les avis du procureur du roi concernant des métiers rattachés aux conseils des tissus et des métaux. Nous ne présentons ici que les contrastes significatifs dans cette analyse restreinte.

D'autres contrastes se font jour, qui témoignent d'une évolution des pratiques d'apprentissage, des possibilités et des usages de recours à la justice. Si les maîtres·ses se plaignent moins des impayés, c'est parce que moins de contrats prévoient leur rémunération, ce que confirment les statistiques de la chambre de commerce : pour 1848, 1 % des maîtres·ses sont payé·e·s ; pour 1860, il n'y a même plus de chiffre agrégé. L'apprentissage n'est pas réellement plus féminin, à Paris, au XIX^e siècle qu'avant la Révolution ; en revanche, la présence des femmes en justice devient plus importante, ce qui signale une plus grande accessibilité des conseils de prud'hommes (même si les femmes ne peuvent pas y être juges avant 1908) ou une meilleure reconnaissance des apprentissages féminins. Les jugements invoquent plus souvent des manquements précis du maître ou de la maîtresse : des mauvais traitements, l'inexistence ou la mauvaise qualité de l'enseignement ou du travail donné à faire. Le procureur du roi peut déjà tenir compte de ces griefs sur la base du texte des contrats, sinon directement sur celle des règlements des communautés. Leur fréquence accrue devant les prud'hommes indiquerait donc que ces critères importent plus aux parents, ou que ceux-ci pensent qu'ils importent davantage aux juges. Toutefois, l'étude des décisions (fig. 4 et 6) montre que ces arguments n'ont aucun effet systématique propre – pas plus que les autres griefs des familles. S'il

s'agit peut-être ici d'une évolution des normes sociales, qui correspond d'ailleurs à l'inscription dans la loi de 1851 des préconisations auparavant inscrites dans les contrats sur le bon enseignement ou le bon traitement des apprenti-es, tout cela ne donne pas lieu à une sanction juridique mesurable.

Une justice plus accessible qui sanctionne davantage les familles

Les jugements des prud'hommes apparaissent, à première vue, plus favorables aux maîtres-ses (fig. 3). S'il est difficile, dans un gros quart des cas, de catégoriser l'issue du conflit devant le procureur du roi, c'est le maître ou la maîtresse qui l'emporte sans ambiguïté dans trois quarts des jugements prud'homaux et, par la même occasion, qui obtient souvent des dommages et intérêts élevés. Ces jugements sanctionnent principalement des familles qui ont retiré les apprenti-es avant la fin du contrat, alors que les avis du procureur du roi remplissent des fonctions plus variées. Les prud'hommes sont utilisés plus systématiquement pour faire appliquer un point bien particulier des contrats, de la loi et des normes sociales : un apprentissage doit aller à son terme. Ce résultat peut surprendre, dans la mesure où les conseils de prud'hommes sont constitués pour moitié d'ouvriers et où il est facile d'y avoir recours : les avocats ne sont pas admis, les frais sont limités et le temps perdu en audience est remboursé aux ouvrier-es. Bien des conseils ne se contentent pas d'appliquer mécaniquement les contrats, notamment au nom des « usages locaux ⁷⁴ ». Trois explications de la sévérité relative des prud'hommes peuvent être avancées ; chacune invite à approfondir la démarche comparative.

Premièrement, on peut supposer que la plus grande capacité des apprenti-es et de leur famille à aller en justice et à gagner leurs procès, avant la Révolution, découle d'origines sociales différentes – ce qu'il est impossible d'attester, car la profession des parents n'est indiquée que dans 15 % des jugements prud'homaux. On aurait alors une version atténuée du contraste qui paraît exister en Angleterre entre, d'une part, l'*agency* de familles souvent supérieures socialement aux maîtres à l'époque moderne et, d'autre part, le traitement pénal d'apprentis relevant de la classe ouvrière au XIX^e siècle ⁷⁵. En France, la part des assignations mutuelles devant le procureur du roi montre que certaines familles étaient capables de répondre pied à pied au maître ou à la maîtresse. Il est néanmoins probable que l'accès plus ouvert aux prud'hommes ait amené devant les juges des couples maître-sse-parent dans lesquels les deux parties étaient socialement éloignées de l'élite masculine du métier – il est donc difficile de croire que cette première explication suffise à résoudre l'énigme.

Deuxièmement, il est possible que les prud'hommes tranchent plus souvent en faveur des maîtres-ses parce que leurs jugements ne concernent pas la même partie de l'ensemble des conflits. Le procureur du roi ne rend que quelques dizaines d'avis par an sur des apprentissages, tandis que les prud'hommes jugent plus de cent affaires durant le même laps de temps dans les années 1860 et qu'ils en concilient énormément (80 à 90 %), puisque près de 2 000 affaires leur sont soumises en 1857 ⁷⁶ (alors que le nombre d'apprenti-es n'a sans doute que doublé depuis le XVIII^e siècle). Le grand nombre de conciliations incite à se demander quelle institution aurait pu permettre, de la même façon, que peu de conflits parviennent devant le procureur du roi. Dans les archives des communautés

74 - Alain COTTEREAU, « Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866) », *Le mouvement social*, 141, 1987, p. 25-59.

75 - P. RUSHTON, « The Matter in Variance... », art. cit. ; P. WALLIS, « Labor, Law, and Training in Early Modern London... », art. cit. ; Marc W. STEINBERG, « Unfree Labor, Apprenticeship and the Rise of the Victorian Hull Fishing Industry: An Example of the Importance of Law and the Local State in British Economic Change », *International Review of Social History*, 51-2, 2006, p. 243-276.

76 - *Compte général...*, op. cit. Il n'y a plus, en revanche, que 644 affaires à Paris en 1880. La capitale concentre la moitié des conflits d'apprentissage soumis aux prud'hommes en France.

parisiennes qui ont survécu, on ne trouve aucune trace de résolution organisée des conflits. Celles-ci ont tout de même pu jouer un rôle de premier recours par le biais de l'intervention individuelle d'un·e maître·sse ou d'un·e juré·e – un rôle que peuvent également tenir d'autres autorités, comme les commissaires de police ou les prêtres⁷⁷. Lorsque la date de début du conflit est mentionnée devant le procureur du roi, elle est souvent ancienne (parfois plus d'un an auparavant, tandis que la conciliation prud'homale est, en général, tentée immédiatement), ce qui serait compatible avec ce processus. Il faut toutefois ajouter que le procureur du roi ne décide pas toujours, comme les prud'hommes, parce qu'une conciliation a échoué : certaines parties viennent, au contraire, officialiser une entente préalable. Les deux juridictions sont donc confrontées à des sous-ensembles différents des conflits sur l'apprentissage et elles n'y jouent pas le même rôle⁷⁸. Il est peu probable qu'il y ait, au XIX^e siècle, beaucoup plus de départs prématurés d'apprenti·es qu'au siècle précédent⁷⁹. Il semble donc que bien des maîtres·ses, confronté·es à ces départs au XVIII^e siècle, n'allaient pas en justice et ne recevaient pas d'indemnités. En revanche, les prud'hommes ouvrent, un siècle plus tard, une possibilité d'indemnisation à leurs successeur·es.

Troisièmement, la plus grande sévérité des prud'hommes envers les départs d'apprenti·es pourrait s'expliquer par un attachement accru à l'application des contrats (dans la France du Code civil) ou par un durcissement des normes sociales du bon apprentissage. Pour s'en assurer, il faut réduire la comparaison à un type particulier de litiges. Or, dans ce cadre, des manières de juger assez proches peuvent être observées, à plus d'un siècle de distance. Lorsque l'apprenti·e ou sa famille est à l'origine du procès, le taux de succès (sans ambiguïté) n'est pas plus élevé devant le procureur du roi que devant les prud'hommes (fig. 4). Surtout, il est corrélé avec des variables similaires. Dans les deux cas, les reproches exacts des parents n'ont pas d'effet propre sur la décision, contrairement à ce que Patrick Wallis a observé à Londres au XVII^e siècle. C'est la présence d'une argumentation du maître ou de la maîtresse (une demande reconventionnelle ou une opposition, l'enquête prud'homale jouant sans doute dans le même sens) ou, à l'inverse, son absence lors du procès qui paraît surtout orienter les décisions. En outre, l'invocation d'un départ prématuré de l'apprenti·e divise par cinquante les chances de la famille devant le procureur du roi et par quatre devant les prud'hommes. La norme sociale à laquelle les deux tribunaux donnent leur appui juridique apparaît donc étonnamment simple : partir avant d'avoir résolu le conflit est rédhibitoire ; dans les autres cas, les parents sont le plus souvent entendus.

77 - A. KESSLER, *A Revolution in Commerce...*, *op. cit.*

78 - La quantification met aussi au jour des différences d'usage de la justice que seule une enquête par métier dans d'autres sources nous permettra de comprendre. Ainsi, les doreurs représentent 2 % des contrats d'apprentissage notariés indexés pour 1761, mais 7 % des avis du procureur du roi ; au contraire, les merciers représentent 5 % des contrats, mais 1 % des avis. Des 55 avis sur demande des juré·es, 28 émanent des horlogers, lingères et boulangers. Les couturières représentent 22 % des apprenties en 1860 (une part sans doute sous-estimée), contre 14 % pour les fleuristes ; les parts dans nos jugements sont de 18 % et 28 % – peut-être parce que les fleuristes, tôt organisés collectivement, sont très présents parmi les prud'hommes, tandis que les couturières ne peuvent être élues avant 1908.

79 - Ruben SCHALK *et al.*, « Failure or Flexibility ? Exits from Apprenticeship Training in Pre-modern Europe », *Journal of Interdisciplinary History*, 48-2, 2017, p. 131-158.

Figure 4 - Les chances de gagner un procès lorsque la famille de l'apprenti·e est demanderesse (régression logistique)

Variable et modalité		Procureur du roi		Prud'hommes	
		Odds ratio	% gagnés	Odds ratio	% gagnés
Constante		9	58 %	4**	63 %
Défaut du maître ou de la maîtresse	non	référence	36 %	référence	56 %
	oui	19**	89 %	7*	79 %
Type de procès	standard			référence	73 %
	demande reconventionnelle ou opposition			0,06**	27 %
Plainte maître·sse (départ prématuré)	non	référence	67 %	référence	74 %
	oui	0,02**	5 %	0,26*	34 %
Enquête des prud'hommes	non			référence	71 %
	oui			0,20*	26 %
Période	1699-1701	référence	38 %		
	1721	5*	56 %		
	1749-1757	1,4	66 %		

*Note : Nombre de décisions prises en compte : 151 (procureur du roi) et 102 (prud'hommes) ; * significativité au seuil de 5 % ; ** significativité au seuil de 1 %. Exemple de lecture : l'absence à l'audience (« défaut ») du maître ou de la maîtresse multiplie par 18,93 (odds ratio) les chances pour la famille de l'apprenti·e de gagner le procès devant le procureur du roi, toutes choses égales par ailleurs, par rapport à une situation où le maître ou la maîtresse serait présent·e ou représenté·e. Parmi les avis observés, l'apprenti·e gagne dans 36 % des cas de présence et dans 89 % des cas d'absence (contre 58 % de l'ensemble des avis).*

Il est plus difficile de comparer systématiquement les décisions dans les cas de demande des maîtres·ses pour cause de départ prématuré. Sur les vingt-quatre cas où l'on connaît la demande d'indemnité devant le procureur du roi et le montant accordé, ce dernier octroie la somme demandée dans treize cas, y ajoute vingt livres ou plus dans un seul, et l'abaisse du même montant dans dix cas. Pour les prud'hommes, sur les 196 affaires, il y en a 128 où la demande est exactement suivie, 4 où elle est augmentée de 20 F au moins et 64 où elle est réduite d'autant. Si les montants demandés et accordés sont supérieurs (fig. 3), la réponse donnée n'est donc pas très différente. Lorsqu'ils sont confrontés aux mêmes types d'affaires, les prud'hommes ne concluent finalement pas plus sévèrement contre les familles qui ont retiré leur enfant de l'apprentissage que le procureur du roi. En revanche, ils sont beaucoup plus souvent mis en situation de porter de tels jugements, parce que les maîtres·ses recourent davantage à la justice lors de ces départs prématurés.

Apprécier le temps de l'apprentissage

Un départ de l'apprenti·e est allégué dans 71 % des jugements prud'homaux. Ceux qui font l'objet d'une demande du maître ou de la maîtresse pour cette raison et d'un jugement en sa faveur (une résiliation du contrat en lui accordant des dommages, ou en demandant le retour de l'apprenti·e) représentent 56 % de l'ensemble. L'indemnité est inférieure ou égale à 50 F dans 19 % des jugements condamnant des départs, et supérieure ou égale à 500 F dans 9 % des cas. Lorsqu'ils donnent ainsi raison au maître ou à la maîtresse, les prud'hommes ne font pas qu'appliquer mécaniquement un contrat – presque toujours verbal (il n'y a que cinq actes sous seing privé et aucun acte notarié parmi

les 337 affaires analysées)⁸⁰. Ce n'est pas ce contrat qui leur fournit le montant de l'indemnité, puisqu'un dédit (une indemnité à payer en cas de rupture anticipée) prévu à l'avance n'est mentionné que dans 10 % des affaires – or c'est le cas envisagé habituellement les commentateurs juristes. Dès lors, la marge d'appréciation des prud'hommes est importante ; ceux-ci ne s'en tiennent pas toujours aux demandes, qui évoluent d'ailleurs souvent en cours de procédure⁸¹. Lorsqu'ils écrivent, selon leur formule consacrée, que « le retrait de l'apprentie est de nature à causer du préjudice aux époux Carré et qu'il y a lieu d'en accorder la réparation, que le conseil possède tous les éléments suffisants pour fixer le chiffre de l'indemnité à accorder en l'espèce⁸² », puis indiquent une somme sans plus ample commentaire, le choix est à leur discrétion. Ils contribuent à sanctionner des normes de bon apprentissage que la quantification permet de cerner en partie, faute de motivations plus explicites. On peut, en particulier, se demander comment les prud'hommes parisiens se positionnent par rapport au diagnostic sur les départs d'apprentis·es, largement posé à l'époque, y compris par Say, selon lequel ceux-ci ont lieu au moment où l'apprenti·e a suffisamment appris pour partir mieux gagner sa vie ailleurs. Le journaliste, statisticien et réformateur social belge Édouard Ducpétiaux résume le raisonnement en ces termes :

Tout repose sur la certitude ou la probabilité que le maître fait, pendant les deux premiers tiers de l'apprentissage, des sacrifices [temps, nourriture, logement, matériaux gâchés, etc.] que ne peut pas compenser la valeur de la somme payée pour cet apprentissage. Pendant le troisième quart ou le second tiers du temps, le produit du travail de l'apprenti est supposé contrebalancer les dépenses que son maître fait pour lui, sans pouvoir toutefois acquitter encore la dette des sacrifices faits pour lui dans le premier laps de temps [...]. Durant le dernier quart ou tiers du temps d'apprentissage, le maître doit se trouver dédommagé des avances faites pour son apprenti dans le cours de la première période⁸³.

Ducpétiaux dresse ce constat en commentant le contrat-type de patronage de la Société de la morale chrétienne, qui prévoit un dédit croissant, puis décroissant, selon le moment du départ. Pour faire respecter la norme sociale et juridique fréquemment bafouée que constitue le fait de terminer l'apprentissage, Ducpétiaux propose de jouer sur les indemnités accordées par les prud'hommes : « Soit, par exemple, un apprentissage de trois ans : le maximum d'indemnité sera dû à partir du dix-neuvième mois jusqu'au vingt-cinquième ou vingt-septième ; elle décroîtra d'un douzième ou d'un dix-huitième par mois, si l'évasion a lieu avant le treizième ou dix-neuvième mois ; et si elle a lieu après, l'indemnité décroîtra, par mois, d'un douzième ou d'un neuvième⁸⁴. » Il indique en outre que l'indemnité ne devrait pas dépasser 50 à 100 F, ce qui est bien en deçà de la pratique ultérieure des conseils parisiens. Au XX^e siècle, cette modélisation d'un apprentissage en deux temps est reprise par l'économie du capital humain, mais contestée par des anthropologues qui observent plutôt une formation (tacite) et une production continues. Les moyens d'éviter les départs sont discutés en économie et en histoire économique : des sanctions prises par les corporations ou par des tribunaux,

80 - L'une des cinq affaires présente un montant de demande exceptionnel (2 000 F), correspondant à un dédit prévu au contrat, et repris par les prud'hommes pour l'indemnité. Mais toute cette affaire est exceptionnelle (ADP, D1U10 412*, 11 juin 1885). Nous l'avons exclue des modélisations de la demande et à des jugements. Nous avons également exclu deux autres affaires ayant donné lieu à des indemnités de 1 000 F (sans contrat écrit). Les autres demandes et indemnités ne dépassent en effet pas 600 F.

81 - Nos calculs prennent en compte la demande formulée en dernier lieu, juste avant le jugement (les écarts avec les demandes initiales sont en général plus grands).

82 - ADP, D1U10 15, 7 mars 1864.

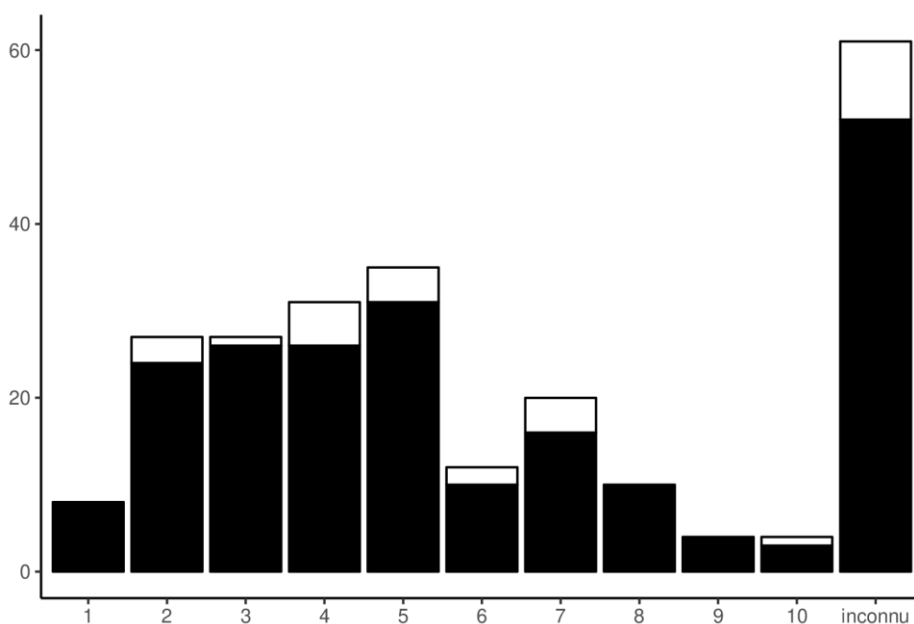
83 - E. DUCPÉTIAUX, *De la condition physique...*, op. cit., t. 2, p. 400.

84 - *Ibid.*

ou une insertion, dans les contrats, d'incitations à rester (par exemple, une somme versée à l'apprenti·e en fin de contrat plutôt que des gratifications régulières)⁸⁵.

Les jugements prud'homaux, contrairement aux avis du procureur du roi, indiquent fréquemment la durée prévue pour l'apprentissage et le moment où le conflit est survenu. Cela permet de confronter trois appréhensions de ces « échanges intertemporels », par les familles, les maîtres·ses et les prud'hommes⁸⁶. Du côté des familles, on sait quand se produisent les départs prématurés qui conduisent à un jugement (fig. 5). Comme dans d'autres villes, à l'époque moderne ou aujourd'hui⁸⁷, on n'observe aucune concentration vers les deux tiers de l'apprentissage, une période où, selon Ducpétiaux et bien d'autres, le départ serait le plus avantageux pour un·e apprenti·e ou pour des parents impatients et avides. La courbe a la même forme si l'on inclut tous les jugements, même ceux qui n'évoquent pas de départ : la plupart des conflits ont lieu dans la première moitié de l'apprentissage. Cela tend à donner crédit aux justifications des parents qui invoquent souvent des déceptions précoces (la mauvaise qualité de la nourriture, du logement ou de l'enseignement, les coups, les insultes ou les corvées) ou des aléas sans lien avec le temps du contrat, comme la maladie ou le chômage. Les familles ne paraissent donc pas raisonner de manière intéressée sur la base d'un apprentissage en deux phases.

Figure 5 - Part du temps d'apprentissage effectuée au moment du départ



Note : En noir, la partie demanderesse est le maître ou la maîtresse ; en blanc, c'est la famille. 239 jugements sont pris en compte, dont 178 où la part du temps écoulé est connue. Exemple de lecture : dans huit jugements à la suite de départs, moins du dixième du temps prévu au contrat est écoulé. Cinq jugements, dont un sur la demande d'une famille, évoquent un départ lors du dernier dixième de temps prévu.

Quant aux maîtres·ses et aux prud'hommes, croient-ils ou elles, ou affirment-ils ou elles croire, qu'un départ peu après le milieu du temps prévu serait particulièrement préjudiciable ? À première vue, les

85 - Patrick WALLIS, « Apprenticeship and Training in Premodern England », *The Journal of Economic History*, 68-3, 2008, p. 832-861.

86 - Expression empruntée à S. KAPLAN et G. POSTEL-VINAY, « L'apprentissage... », art. cit.

87 - R. SCHALK *et al.*, « Failure or Flexibility ?... », art. cit.

prud'hommes semblent partager l'analyse en deux phases proposée par Ducpétiaux, contrairement aux maîtres-ses, qui ne règlent pas leurs demandes sur ce raisonnement. Ces dernier-es réclament en effet des indemnités significativement inférieures lorsque le départ se produit pendant le premier tiers du contrat (180 F en moyenne, contre 219 F tous moments confondus) et supérieures dans le dernier tiers (297 F), tandis que le tiers central ne se distingue pas. En revanche, les indemnités accordées par les prud'hommes, également inférieures dans le premier tiers du contrat (109 F, contre 150 F tous moments confondus), sont supérieures lorsque le départ intervient au cours du deuxième tiers (182 F) et ne diffèrent plus de la moyenne pendant le troisième. Si les maîtres-ses ne justifient que rarement leurs demandes, cette tendance signifierait qu'ils et elles considèrent que leurs dépenses en temps, nourriture, etc., impliquent un préjudice toujours croissant, sans compensation progressive par l'apprenti-e. Les corrections apportées par les prud'hommes, au contraire, prendraient en compte cette compensation.

Une modélisation toutes choses égales par ailleurs (fig. 6), qui inclut d'autres facteurs susceptibles de peser sur les indemnités demandées et accordées, vient nuancer cette lecture : on ne peut pas exclure une vision plus linéaire du temps de l'apprentissage chez les prud'hommes. En effet, peu de départs surviennent vers la fin du contrat. Il serait bien sûr envisageable de consulter plus de jugements, et de prendre en compte d'autres années, pour augmenter cet effectif, mais ces résultats montrent aussi que les logiques des demandes et des décisions sont assez différentes entre les conseils et suivant les périodes. S'ils ne fournissent pas de conclusion définitive quant à la vision du temps des prud'hommes, ils renseignent sur la valeur attribuée par les maîtres-ses et les prud'hommes à certains éléments des situations d'apprentissage⁸⁸.

L'étude des régressions linéaires confirme la tendance des maîtres-ses à exiger davantage si l'apprentissage a duré plus longtemps, plutôt qu'à modérer leurs prétentions en fin de contrat⁸⁹. Plus précisément, les demandes renvoient à une appréhension linéaire du temps devant le conseil des métaux, alors que, devant celui des tissus, le temps écoulé n'a aucun effet significatif – peut-être du fait de conseils différents donnés aux maîtres-ses, quant aux indemnités raisonnables, par les prud'hommes ou leur secrétaire, ou d'un effet de genre (l'échantillon compte 10 % de maîtresses avec apprenties aux métaux et 60 % aux tissus). L'invocation plus fréquente, dans les jugements de ce conseil, des « services » rendus par les apprenties explique peut-être que le coût mensuel de leur entretien soit moins revendiqué.

L'effet de genre est plus évident dans les autres modèles. Toutes choses égales par ailleurs, les maîtres-ses réclament des sommes nettement moins élevées en cas de départ d'une apprentie plutôt que d'un apprenti. Le travail qu'elle aurait pu fournir jusqu'à la fin du contrat est manifestement moins valorisé, ou bien le travail pour la former est compensé par ses « services ». Les résultats concernant les métiers indiquent sans doute aussi une appréciation différente de la valeur du travail par les maîtres-ses, et donc une hiérarchie statutaire. Par ailleurs, le fait d'exiger, malgré l'échec de la conciliation, un retour de l'apprenti-e, plutôt qu'une résiliation et une indemnisation immédiates, est associé à des demandes nettement plus élevées. Le poids de la norme, sociale autant que légale, selon laquelle tout contrat devrait aller à son terme est encore confirmé : cette demande, gage de conformité à la norme, autorise les maîtres-ses à réclamer une indemnité plus élevée en cas d'échec.

88 - Nos modèles portent sur les affaires où un départ prématuré est mentionné par les maîtres-ses, quels que soient le demandeur et l'issue du procès. Des périmètres un peu différents ne changent pas la substance des résultats.

89 - Une modélisation prenant en compte, à la place du nombre de mois déjà effectués, le nombre de mois prévus, la part d'apprentissage déjà faite et le carré de cette part (pour obtenir une décroissance à la fin du contrat) reste compatible avec les données de l'ensemble de notre échantillon, mais elle ne l'est pas pour chaque conseil ou période séparément. En outre, la décroissance de la demande en fin de contrat reste faible dans ce modèle, bien plus que chez Ducpétiaux.

Figure 6 - Régressions linéaires « expliquant » le montant des demandes des maîtres-ses

Variables et modalités	Éch. complet	Métaux	Tissus	1857-1868	Autres dates
N jugements pris en compte	175	98	84	95	79
Constante	-115	-166	53	-81	63
Genre : maîtresse et apprentie	référence	référence		référence	référence
maître et apprentie	-41	-56		-45	-2
maître et apprenti	95**	215**		93*	96*
Demandeur : maître-sse	référence		référence	référence	
famille de l'apprenti-e	-129**		-91*	-152**	
Demande de retour de l'apprenti-e	66*	139*	82**	89*	
Métier : autre		référence	référence		
bijouterie		115*			
fleuriste			-82*		
couturière			-69*		
Pour chaque mois déjà fait	4,76**	5,72**		4,94**	5,44**
Pour chaque mois prévu			2,83**		
Défaut de la famille en conciliation			70*		
Dédit prévu au contrat				151*	
Conseil et période :					
métaux 1850-1854	référence				
métaux 1860-1868	92*				
métaux 1885	57				
tissus 1848-1854	30				
tissus 1857-1864	77				
tissus 1885	35				
R ² ajusté	0,21	0,17	0,29	0,33	0,26

Note : * significativité au seuil de 5 % ; ** significativité au seuil de 1 %. Exemple de lecture : par rapport à une maîtresse qui a une apprentie, un maître qui a un apprenti demande, toutes choses égales par ailleurs, 95 F de plus. Il n'y a pas de différence significative entre la demande d'une maîtresse avec une apprentie et d'un maître avec une apprentie.

Ces modèles ne prévoient pas précisément les montants exigés : les coefficients de détermination (R²) ne sont pas très élevés ; le premier modèle prévoit avec moins de 100 F d'erreur seulement 54 % des demandes observées. Pourtant, bien d'autres variables que celles présentées ici ont été testées, sans trouver d'autre effet significatif. Par exemple, étonnamment, le fait que le jugement précise que l'apprenti-e devait être nourri-e et logé-e, ou encore payé-e, n'accroît pas les montants des demandes, toutes choses égales par ailleurs. Comme les moments de départ des apprenti-es, celles-ci apparaissent plus comme le produit d'une collection de situations singulières que comme l'expression de normes sociales tout à fait stabilisées. Deux éléments forts font toutefois exception, qui structurent l'ensemble des apprentissages parisiens de la période : la valorisation différente des échanges concernant les apprenties et la centralité de l'idée que le contrat doit aller à son terme.

Les décisions des prud'hommes sont beaucoup plus faciles à prévoir que les demandes, une fois celles-ci connues (fig. 7). Toutes choses égales par ailleurs, les prud'hommes diminuent en effet de moitié l'indemnité réclamée, puis ajoutent une quarantaine de francs. Un modèle qui ne prend en compte que la demande comme variable explicative a déjà un R² de 0,45. S'ils exercent une réelle discrétion, les prud'hommes respectent ainsi les priorités posées par les maîtres-ses. Ils les amendent en fonction du déroulement du procès : comme souvent, l'absence du défendeur joue à son détriment. Vers 1860, les enquêtes, qui favorisent le maître ou la maîtresse lorsque la famille est demanderesse (fig. 4), défavorisent les maîtres-ses qui se plaignent de départs prématurés – peut-être parce qu'une

enquête n'est engagée que lorsqu'il y a des doutes sur la version de la partie demanderesse. Les prud'hommes accentuent également la tendance des maîtres-ses à demander des indemnités plus élevées lorsque le départ se produit plus tard dans le contrat. Plus exactement, les prud'hommes des tissus, comme les maîtres-ses relevant de ce conseil, ne paraissent pas tenir compte de la date du départ ; aux métaux, l'hypothèse que l'on indemnise davantage les départs les plus tardifs apparaît plus plausible que le raisonnement en deux phases préconisé par Ducpétiaux⁹⁰.

Figure 7 - Régressions linéaires « expliquant » le montant des indemnités accordées

Variables et modalités	Éch. complet	Métaux	Tissus	1857-1868	Autres dates
N jugements pris en compte	176	98	92	96	79
Constante	42	63*	42*	60*	58**
Pour chaque franc demandé	0,45**	0,41**	0,59**	0,58**	0,26**
Défaut de la famille de l'apprenti-e	68**	97**		49*	41*
Pour chaque mois déjà fait	3,2**	3,74**		3,4**	3,64**
Enquête				-56*	
Conseil et période :					
Métaux 1850-1854	référence	référence			
Métaux 1860-1868	54**	57*		référence	
Métaux 1885	-30	-38			
Tissus 1848-1854	11		référence		
Tissus 1857-1864	-10		-69**	-56*	
Tissus 1885	23		-22		
R ² ajusté	0,59	0,56	0,51	0,71	0,4

Note : * significativité au seuil de 5 % ; ** significativité au seuil de 1 %.

Il est notable que deux ensembles de variables – les reproches échangés, en dehors du départ prématuré, et les échanges prévus au contrat – n'aient aucun effet, toutes choses égales par ailleurs, sur les jugements. Aucune régularité statistique dans le poids donné à tel ou tel de ces arguments ne signale un attachement à telle ou telle prescription d'une norme sociale d'apprentissage conçue comme traditionnelle, ni d'ailleurs de la loi de 1851 : les maîtres-ses qui ne logent pas ou qui payent l'apprenti-e ne sont pas défavorisé-es en termes d'indemnité, pas plus que ceux et celles accusé-es de mauvaises mœurs ou qui se plaignent d'une mauvaise conduite de l'apprenti-e. Si l'audience publique des prud'hommes est un lieu de discussion des pratiques légitimes au sein de l'atelier⁹¹, aucune norme claire sur le bon apprentissage (en particulier aucune norme faisant appel au passé, ce que nos variables auraient pu montrer) ne se dégage des jugements.

Dans ce cadre, notre modèle (qui se trompe tout de même de moins de 100 F dans 80 % des cas) peut orienter le regard vers certaines de ces situations particulières qui occasionnent des jugements *ad hoc* – et qui sont rarement évoquées par les discours généraux sur le bon apprentissage. Ainsi, le modèle ne prévoit pas la réduction très importante, de 500 F à 100 F, que les prud'hommes des tissus font subir aux prétentions d'un coiffeur, mais cette décision est motivée par les juges : l'apprenti, fils

90 - Comme dans les régressions concernant la demande (fig. 6), à l'exception du conseil des tissus, une autre version de la temporalité, incluant un terme quadratique, est compatible avec nos données, mais produit une plus faible décroissance en fin de contrat que chez Ducpétiaux. À Londres à la fin du XVII^e siècle, P. WALLIS, « Labor, Law, and Training in Early Modern London... », art. cit., trouve également un effet linéaire croissant du temps écoulé.

91 - Comme le souligne Alain COTTEREAU, « Sens du juste et usages du droit du travail. Une évolution contrastée entre la France et la Grande-Bretagne au XIX^e siècle », *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, 33, 2006, p. 101-120, qui en déduit qu'en découlaient des normes ne défavorisant pas trop les ouvrier-es.

d'un marchand de vins de Noisy-le-Grand, « avait déjà travaillé de son état avant d'arriver chez [le maître] ; il a donc pu lui rendre des services dès le jour de son entrée ⁹² ». Ce cas exceptionnel pointe la possibilité d'un apprentissage de perfectionnement plutôt qu'initial, en particulier pour des non-Parisiens ; il incite à rechercher d'autres sources pour documenter ce type de situation.

Le fait que nos modèles ne mettent pas en avant une norme sociale d'apprentissage, en particulier une norme présentée comme traditionnelle, est surprenant, dans la mesure où beaucoup de commentateurs, y compris des anciens prud'hommes ou secrétaires de conseils, ont fermement défendu ces idéaux, en suggérant que les prud'hommes, par leurs jugements ou par le biais d'une aide à la rédaction de contrats, les promouvaient. Nos jugements ordinaires donnent une image de ce tribunal moins alignée sur les conceptions des élites qui publient sur le sujet. Si les prud'hommes constituent un recours pour les maîtres-ses face aux départs prématurés d'apprentis-es, ils sont loin de favoriser systématiquement les maîtres-ses, d'appliquer aveuglément les contrats ou de ré-instaurer, comme l'espéraient leurs créateurs, des normes corporatives ⁹³.

Ces résultats invitent aussi à se demander comment les maîtres-ses de Paris réagissaient aux départs prématurés avant 1776. La seule menace de ne pas accéder à la maîtrise ne pouvait pas avoir une efficacité générale, dans la mesure où cet accès était de toute façon peu probable. Les tribunaux étaient peu sollicités pour faire respecter les contrats : tout notariés et tout appuyés sur les règlements corporatifs que ces derniers aient été, on peut s'interroger sur les moyens concrets dont disposaient les maîtres-ses pour faire respecter la durée prévue ainsi que sur leur volonté de le faire ou non. Cette comparaison dans le temps souligne en tout cas, comme d'autres comparaisons menées entre différents pays, que la formalisation du contrat en elle-même ne dit rien de ses effets ⁹⁴.

Quantifier permet de changer d'échelle aussi bien que de poser des cadres généraux. Les sources utilisées dans cet article ne parlent que de Paris, à des moments précis du XVIII^e et du XIX^e siècle. Nous ne prétendons pas que les prud'hommes (et moins encore les juges de paix, la où cette juridiction n'existait pas) raisonnaient ailleurs de la même manière, ou qu'il était toujours et partout difficile de devenir maître après un apprentissage comme pâtissier. Nous posons simplement les termes de nouvelles comparaisons possibles, d'une manière différente de ce qu'aurait permis une lecture non quantifiée des sources. Ces comparaisons nécessitent toujours des opérations délicates de discussion et de mise en équivalence des catégories. Cela implique, en particulier, une réflexion sur les situations absentes des sources : les apprentis non enregistrés, les jeunes gens apprentis de leurs parents, les conflits réglés sans aller jusqu'au jugement. Il n'y a pas de raison de se dispenser de cette critique des sources lorsque l'on quantifie – ni de se dispenser de quantifier au nom de la critique des sources. Nous avons aussi montré que la mesure ne s'oppose pas à la prise en compte des cas particuliers, ni des manières de penser : elle peut, au contraire, les mettre au jour.

Alors même que la quantification est encore souvent associée à l'idée de vue générale ou à la recherche de moyennes, elle a notamment permis de décrire au plus près l'univers très composite des centaines de métiers urbains – cette variété, propre à la capitale, ne se ramène pas aisément à des oppositions classiques (ateliers familiaux vs usines, commerce vs artisanat, produits courants vs de luxe et de mode, etc.). La construction raisonnée de typologies à cette échelle peut stimuler et valoriser les études portant sur chaque métier en les situant dans un ensemble. Rendre justice, dans

92 - ADP, D1U10 388*, 29 nov. 1860.

93 - A. COTTEREAU, « Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail... », art. cit.

94 - Sur les Pays-Bas du Nord et du Sud, voir Chris MINNS *et al.*, « Contracting for Apprenticeship in Early Modern Europe », *Working Paper BEUCitizen*, 2016, <https://beucitizen.eu/publications/working-paper-on-formal-and-informal-characteristics-of-apprenticeship-contracts-d3-5/>.

une histoire générale de l'apprentissage, à ces différences entre métiers est d'autant plus important que les discussions politiques actuelles sur la question, marquées par un consensus de façade sur les bienfaits de ce type de formation, tendent à agréger sous l'étiquette « apprentissage » et à résumer derrière quelques exemples emblématiques (issus de l'artisanat dit traditionnel comme des hautes technologies) des pratiques extrêmement variées⁹⁵. Il ne faut toutefois pas réifier les métiers, qui sont loin de toujours canaliser les trajectoires des apprenti-es. Les disparités, en termes d'espace des apprentissages possibles ou de devenir possibles après l'apprentissage, se jouent aussi, autrefois comme aujourd'hui, à d'autres échelles. Les sources relatives à d'autres villes permettent de mieux mesurer ces écarts entre régions, entre villes plus ou moins peuplées, entre trajectoires migratoires, entre origines sociales⁹⁶.

Si, pour la capitale, ces dimensions nous échappent largement, les rapports sociaux de genre traversent tous les résultats. La quantification peut donc aussi être un outil pour les étudier. Il ne s'agit pas toujours de mesurer directement des traces de pratiques, tant les biais de genre pèsent sur la construction même de ces traces. Mais des calculs simples donnent des moyens, en complément de la lecture rapprochée des textes, pour évaluer les silences et les contradictions des sources. De même, l'analyse statistique peut mettre au jour une différence encore jamais explicitée, telle celle entre les indemnités demandées selon qu'il s'agit du départ d'un apprenti ou d'une apprentie.

Pour comparer l'apprentissage d'un siècle à l'autre, afin de mieux comprendre ce que la catégorie apprenti-e désignait à chaque période, il faut finalement remettre en question l'évidence même de cette catégorie – une évidence patente pour les contemporains, qui prennent rarement le temps de définir le terme. Cet article s'est pour l'essentiel borné à évoquer des situations impliquant des personnes décrites comme apprenti-es dans les sources. Mais ces comparaisons, en particulier du côté des apprenties, soulignent que ce sont aussi les frontières entre l'apprentissage et des situations de formation ou de travail désignées différemment qui ont pu changer⁹⁷.

Des chiffres peuvent donc informer sur des manières de penser, sur des présupposés, même lorsqu'ils ne sont pas explicités dans des textes normatifs. Dans cette histoire de l'apprentissage, il s'agit en particulier de réfléchir aux espaces des possibles du point de vue des apprenti-es ou de leurs parents : quels destins étaient imaginables ? Quels espoirs pouvait-on raisonnablement entretenir ? Les chiffres ne fournissent que des indices ténus, mais précieux lorsqu'ils s'ajoutent à ceux, tout aussi fragiles, glanés dans les textes⁹⁸. La trilogie entre apprenti-e, compagnon (ouvrier-e) et maître-sse ne correspond pas à une norme statistique en termes de trajectoires professionnelles et, de ce fait, ne devrait pas constituer la seule hypothèse quant aux anticipations, voire aux souhaits, des familles. Les discussions sur ce qui constitue un bon apprentissage, en termes, par exemple, de durée, de formalisation du contrat, d'échanges monétaires ou non monétaires, n'ont pas d'effet systématique sur les décisions des prud'hommes de Paris. Pourtant, le volume du contentieux et la comparaison avec l'action du procureur du roi, un siècle plus tôt, suggèrent que les tribunaux jouent un rôle plus important dans la régulation de l'apprentissage. Le fait qu'ils fixent à leur gré les indemnités en cas

95 - Gilles MOREAU, *Le monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003.

96 - C. CROWSTON, S. KAPLAN et C. LEMERCIER, « Trajectoires d'apprenti-e-s en France aux 18^e et 19^e siècles : des mobilités socialement différenciées », 9^e Rencontres jeunes et sociétés, Lausanne, 2018.

97 - Dans notre recherche plus générale, nous prenons en compte pour comparaison, outre les alloué-es du XVIII^e siècle, les adolescent-es présenté-es dans les recensements du XIX^e siècle comme exerçant un métier mais non apprenti-es, ainsi que les situations d'enseignement par la pratique non nommées « apprentissage » qui concernent les domestiques, les mousses, les professions libérales, etc. Pour le XVIII^e siècle, il faudrait aussi envisager la formation des maîtres-ses « sans qualités » des villes avec corporations et des maîtres-ses tout court des autres villes ; mais les sources sont très difficiles à inventer.

98 - Jean-Yves GRENIER, « L'histoire quantitative est-elle encore nécessaire ? », in J. BOUTIER et D. JULIA (dir.), *Passés recomposés. Champs et chantiers de l'histoire*, Paris, Autrement, 1995, p. 173-183.

de départ prématuré de l'apprenti-e le souligne : les prud'hommes discutent, dans chaque affaire, du caractère plus ou moins déviant de la situation. Cependant, l'agrégation de ces discussions tenues sur des affaires différentes par des collectifs de juges distincts ne revient pas à appliquer la définition du bon apprentissage qui tend à faire consensus chez les élites contemporaines. Ce qui peut apparaître comme un échec du modèle (son incapacité à prévoir efficacement les décisions sur la base d'un petit nombre de variables) est, en soi, un résultat important de la modélisation.

Malgré le changement important du rôle des tribunaux, les hypothèses continuistes de départ sortent plutôt confirmées au terme de l'enquête. L'expérience des familles et des maîtres-ses, notamment en termes de trajectoires envisageables et de conflits, se situe dans des espaces de possibles commensurables, sinon identiques. Il y a tout de même plus de machines dans les ateliers du XIX^e siècle, beaucoup moins de contrats écrits, des apprenti-es plus jeunes – et, en arrière-plan, une idéologie libérale plus élaborée, moins subversive car plus largement partagée qu'au XVIII^e siècle. Mais l'apprentissage comme institution a remarquablement survécu à la fin des corporations⁹⁹.

En revanche, les différences entre les sources, les points sur lesquels elles sont prolixes ou muettes, soulignent des glissements plus généraux dans l'appréhension par les élites des questions économiques et sociales. Au XVIII^e siècle, la connaissance de l'organisation des métiers est confinée en leur sein ; si l'administration produit ponctuellement des sources à leur sujet, plutôt pour des raisons fiscales, elle ne publie pas les résultats de ses investigations. L'apprentissage devient certes un objet de débat et d'action publique, au moins en ce qu'il touche à la question des corporations, mais les discussions à son sujet ne supposent pas l'élaboration de statistiques (qui commencent pourtant à exister sur d'autres objets). Au contraire, dans la seconde moitié du XIX^e siècle, même si les décisions politiques sont loin de toujours se fonder sur elles, les enquêtes sur le travail et les métiers sont nombreuses : la *Statistique de l'industrie à Paris*, l'enquête auprès des préfets, mais aussi bien d'autres auprès des prud'hommes et des chambres de commerce, ou encore les rapports d'expositions, les monographies des leplaysiens, etc. Cette pluralité d'auteurs ainsi que la constitution en problèmes publics de nouvelles questions, comme le travail féminin ou l'état moral des familles ouvrières, créent de nouvelles sources. La trace de l'interaction entre les élites et les ouvrier-es y est parfois ténue, mais elles n'ont pas d'équivalent au siècle précédent. Si l'idée générale de monopole corporatif ne tient plus guère, il existe un monopole sur la production et la conservation de sources. Pour lire ces dernières « contre leur grain », il est utile de tirer des questions de la fréquentation des sources postérieures. Réciproquement, prendre au sérieux la comparaison avec l'Ancien Régime permet de se déprendre d'un discours de l'âge d'or passé de l'apprentissage – un discours dominant au XIX^e siècle, comme il l'est aujourd'hui.

Clare H. Crowston - Université de l'Illinois, Urbana-Champaign

Steven L. Kaplan - Université Cornell

Claire Lemerrier - CNRS, Centre de sociologie des organisations, Sciences Po Paris

99 - Là où É. ANHEIM, « Les hiérarchies du travail artisanal... », art. cit., propose d'écrire « l'histoire économique et sociale de la période allant du XIII^e au XVIII^e siècle » « comme celle d'un monde cohérent possédant ses logiques propres » (p. 1036), nous aurions tendance à étendre cette proposition jusqu'au moment où les grandes entreprises bouleversent l'organisation de la production – seulement dans les dernières décennies du XIX^e siècle dans la capitale.