



LA CHAUX-DE-FONDS Au centre d'apprentissage de l'arc jurassien, les futurs polymécaniciens s'entraînent durant deux ans sur des machines prêtées, avant de rejoindre leur entreprise, qu'ils intègrent ainsi en douceur.

XAVIER VORROLD STRATES

parfois de les envoyer en séjour linguistique à l'étranger, ce qui leur donnera une vraie plus-value sur le marché de l'emploi. Mais la plupart se tournent vers ces «salles d'attente» que constitue la 10^e année scolaire ou de plus en plus vers le préapprentissage de deux ans. Ils échappent ainsi temporairement à la concurrence du marché, étant donné que ce sont les cantons qui se chargent de leur trouver une place en entreprise. Lorsqu'ils tentent à nouveau leur chance pour postuler, ils sont mieux armés, mais dévalorisent à leur tour les adolescents fraîchement sortis de l'école, et le cercle vicieux s'installe. Quant aux conséquences morales de cette attente forcée, elle sont lourdes: «Cela les maintient dans le statut d'adolescents», observent Nadia Lamamra et Jonas Masdonati.

APPRENTISSAGE: DE PLUS EN PLUS DUR

FORMATION PROFESSIONNELLE. Les patrons sont toujours plus exigeants avec leurs apprentis. Les cantons se démènent pour que la crise ne tue pas l'embauche des jeunes. Enquête.

TASHA RUMLEY

Trouver une place en entreprise? Difficile, on le sait. Mais les parents semblent ignorer l'ampleur des obstacles. Aujourd'hui plus que jamais, la formation professionnelle fait l'apprentissage de la rigueur du marché du travail. Pour trouver une place, ce sont dix-huit postulations qu'un adolescent doit effectuer. Moyenne suisse, ce chiffre laisse envisager le désarroi des jeunes confrontés pour la première fois de leur vie à l'embauche. «Ils subissent une pression d'autant plus forte que leurs représentations du marché du travail vient des

Trente Glorieuses. Cette image est héritée de leurs parents, qui ont vécu une insertion professionnelle qui semblait un processus linéaire, allant de soi, presque automatique», expliquent Nadia Lamamra et Jonas Masdonati, de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, dans une étude sur la rupture d'apprentissage. Ainsi, les difficultés à trouver une place s'accompagnent souvent de tensions avec les parents, incrédules à l'égard des difficultés de leur enfant. Corollaire du manque de places, l'âge des apprentis de première année ne cesse d'augmenter. Alors que dans les années 80,

ils avaient 16 ans en moyenne (l'âge de la sortie de l'école obligatoire, additionné de redoublements dans le cursus), les débutants d'aujourd'hui en ont 18. «Ce qui est alarmant, c'est que l'âge moyen était de 17 ans il y a encore six ou sept ans, note Fritz Winkelmann, chef de service à la formation professionnelle du canton de Fribourg. Le vieillissement est de plus en plus rapide: nous ne pourrions pas l'inverser, mais nous essayons de le stopper.» Que font les adolescents durant ces presque trois années de transition entre l'école et l'apprentissage? Les familles qui en ont les moyens profitent

Plus difficile en PME et en microentreprise. A l'inverse, les patrons ne se plaignent pas de cette évolution. Plus âgés, les apprentis s'avèrent matures et ont acquis une expérience linguistique ou préprofessionnelle: tout bénéfique pour l'entreprise.

C'est sur ce point que se joue l'enjeu principal de la formation dite «duale», qui fait la fierté de la Suisse depuis des décennies. L'apprenti n'est pas un employé comme les autres, mais est d'abord une personne qui apprend. Or, la structure du tissu économique romand menace l'équilibre entre formation et productivité. Les PME et les microentreprises qui le constituent sont très sensibles aux fluctuations du marché. «Elles ont une moins grande marge de manœuvre dans un contexte économique tendu, expliquent Nadia Lamamra et Jonas Masdonati. La pression en termes de productivité et d'adaptation au marché les

conduit à minimiser les risques. Cette logique exclut les jeunes issus des filières scolaires à exigences élémentaires et crée des risques de discriminations en raison de l'origine et du sexe.» Cette pression du marché s'exerce depuis la fin des années 90, en conséquence de la mondialisation. Que dire alors de ces derniers mois de crise sévère? L'hécatombe que certains dirigeants du Parti socialiste annonçaient pour la rentrée n'aura pas lieu. Selon notre enquête, les cantons romands (sauf le Jura et Genève) comptent le même nombre, voire davantage de places d'apprentissage pour la rentrée. Un succès anticyclique qu'il faut attribuer aux plans de relance et autres initiatives étatiques ciblées sur la formation professionnelle (lire en page 29). En revanche, si l'offre est quantitativement équivalente, les secteurs économiques sinistrés par la crise n'ont pas manqué de sacrifier la formation. Dans le canton du Jura, l'offre se dégrade dans le tissu économique régional: l'horlogerie, l'industrie des machines et de la mécanique, constate Olivier Tschopp, chef de service du secondaire II. Même constat à Neuchâtel: «Il n'y a pas de culture de l'apprentissage dual dans l'horlogerie, regrette son homologue Jacques-André Maire, c'est un milieu qui a toujours favorisé le cursus par l'école technique.» Or, couper dans l'apprentissage en temps de crise est un calcul à très court terme. Si certains patrons se plaignent du coût d'un apprenti, une étude de l'Office fédéral de la formation professionnelle de 2003 a définitivement tué la légende urbaine. Le professeur Stefan Wolter a montré que, sur les trois ou quatre années que dure la formation, les coûts d'investissement étaient compensés

par la productivité de l'apprenti. Celui-ci devient rentable en fin de cursus et l'est plus encore s'il reste employé dans l'entreprise par la suite.

Plus exigeant intellectuellement. La concurrence dans la recherche d'une place a chamboulé tout le système. La distorsion entre l'offre et la demande pénalise les profils autrefois traditionnels d'écoliers issus des filières élémentaires sans expérience particu-

«LES PARENTS ONT EU UNE INSERTION LINÉAIRE. CELA CRÉE DES TENSIONS FAMILIALES.»

Nadia Lamamra et Jonas Masdonati, chercheurs

lière. De plus en plus de détenteurs d'une maturité gymnasiale se lancent dans l'apprentissage (entre 10% et 15% des bacheliers dans le canton de Fribourg), ce qui élève constamment les exigences scolaires des employeurs. «A compétences égales, la filière à l'école est déterminante dans l'embauche d'un apprenti, constate Nadia Lamamra. La plupart des jeunes qui sortent de VSO (voie élémentaire, dans le canton de Vaud) sont conscients qu'ils auront davan-

tage de difficultés à trouver une place.» Pour enrayer ce phénomène, la direction générale de la formation professionnelle vaudoise a décidé de n'engager que ces jeunes-là, pour donner l'exemple. A Fribourg, la nouvelle loi permet à l'Etat de financer jusqu'à 2000 francs de prestations spécifiques pour un apprenti avec un profil difficile, en suivi psychologique par exemple. Seul le Valais semble épargné par cette stigmatisation des profils jugés à risque.

Le canton connaît un système hybride, où une grande partie des écoliers est scolarisée hors filière, mais avec un niveau dans chaque discipline. Pas de tampon «mauvais élève» sur le certificat de fin d'études, donc.

Plus dur humainement. L'apprentissage n'est pas seulement plus difficile d'accès. Il est aussi plus difficile en soi. «Ces dernières années, les exigences en cours de formation se sont élevées», observe le Jurassien Olivier Tschopp. Les nouvelles lois sur la formation professionnelle ne permettent plus la compensation entre l'examen pratique et théorique et obligent à décro-

cher la moyenne partout. Et certains cours sont à eux seuls éliminatoires, par exemple la connaissance des plantes pour l'horticulteur. En moyenne, environ 12% des apprentis échouent, un taux qui devient inquiétant s'il dépasse 20%. Mais c'est aussi humainement que la situation s'est détériorée. Au cours de leur étude, Nadia Lamamra et Jonas Masdonati ont découvert que l'ambiance constitue le premier critère de satisfaction des apprentis, avant la qualité de la formation. Or, les témoignages qu'ils ont recueillis illustrent le désarroi de certains jeunes en rupture de contrat. Humiliations, exclusion de l'équipe des collègues ou harcèlements psychologique et sexuel, certaines collaborations mènent l'apprenti à la dépression. Les deux chercheurs ont remarqué que, si le nombre de ruptures de contrat n'a pas augmenté ces dernières décennies, les situations se sont en revanche complexifiées. Ce que Claude Pottier, chef du Service de la formation professionnelle du canton du Valais, confirme: «Les cas de ruptures sont de plus en plus lourds: nous sommes face à des situations familiales difficiles, des cas d'endettement ou psychiatriques.»

Qui, du patron ou de l'apprenti, est fautif? Difficile à savoir. Chaque année, les cantons retirent à quelques entreprises le droit de former, mais uniquement dans des cas extrêmes, comme le harcèlement sexuel. A l'inverse, Claude Pottier y voit la faute d'une génération d'apprentis trop présomptueux: «Les jeunes ont de plus en plus de peine à accepter les remontrances des patrons.»

Une pratique pour beurre. Le tableau semble sombre. Pourtant, des solutions voient le jour pour préserver la for- >>>

L'APPRENTISSAGE EN CHIFFRES

- **18 POSTULATIONS** en moyenne doivent être faites pour trouver une place d'apprentissage. Ce chiffre monte jusqu'à 24 dans l'hôtellerie, 25 dans les professions de bureau et de la santé et 29 dans la vente. En revanche, il n'est que de 10 dans la construction.
- **18 ANS**, c'est l'âge moyen des apprentis de première année en Suisse, alors qu'il était de 16 dans les années 80.
- **72% DES JEUNES SUISSES** suivent une formation professionnelle plutôt que la voie scolaire générale (gymnase). En Suisse romande, ce taux est de seulement 58%. Il descend à 42% dans le canton de Genève et grimpe à 72% dans celui du Jura.
- **ENVIRON 10% DES APPRENTIS** connaissent une rupture de contrat (de leur part ou de celle de leur employeur) en 1^{re} année.

Chiffres de l'Office fédéral de la statistique et de l'étude «Arrêter une formation professionnelle».

>>> mation professionnelle d'un productivisme exacerbé. A ce titre, le Centre d'apprentissage de l'arc jurassien (CAAJ) fait figure de pionnier et a déjà été copié dans les cantons de Genève et du Jura. Son principe? Recréer des conditions d'entreprise en une sorte d'atelier protégé.

Durant leurs deux premières années de formation, les futurs polymécaniciens s'y font la main au lieu d'intégrer leur entreprise respective (Dixi, Voumard, Ismecca et d'autres). Entourés de deux maîtres d'apprentissage à plein temps, les 34 jeunes grandissent en couveuse, travaillant pour beurre sur les machines prêtées, avant de rejoindre leur entreprise en début de 3^e année. «Cinquante pour cent de ce qu'ils font est de la formation pure, de l'entraînement, explique Marcel Graf, responsable du CAAJ. L'autre 50% est de la production "formative", où j'adapte la commande à leurs capacités. Ils apprennent à respecter les délais et les exigences de qualité.»

Le centre ne cesse de s'agrandir. Aux dix entreprises qui le constituent actuellement devraient s'en ajouter d'autres. Chacune paie entre 8000 et 10000 francs par jeune, et un réseau se constitue entre elles. «L'apprenti doit s'identifier au groupe, pas à son employeur uniquement, explique Marcel Graf. Et les transferts de postes entre elles sont clairement facilités.» Le modèle semble si bien fonctionner que le canton de Neuchâtel rêve que les manufactures horlogères lui fassent un petit frère.

Carrière de rêve ou à débouchés? Si la création de centres d'apprentissage révolutionne le système dual, des solutions

plus modérées existent aussi. Le manque chronique de places ne concerne pas tous les secteurs, certains peinent même à recruter: l'agriculture, la boulangerie, la construction, la restauration et d'autres. «La cuisine est comparée à une salle d'opération, dure et stressante», observe Nadia Lamamra. Les métiers pénibles et socialement mal cotés créent peu de vocations, mais certains jeunes s'y résolvent par pragmatisme, sûrs d'y trouver des débouchés. Or, cette orientation par défaut est souvent invoquée comme cause d'arrêt d'apprentissage.

La rupture de contrat n'est pas une fatalité. Si elle concerne en moyenne 10% des Romands de 1^{re} année, les cantons qui ont instauré un meilleur suivi sont

«LES CAS DE RUPTURE D'APPRENTISSAGE SONT DE PLUS EN PLUS LOURDS.»

Claude Pottier, chef du Service de la formation professionnelle, Valais

parvenus à faire baisser cette part. D'ailleurs, en démontrant que l'ambiance de travail occupe le premier plan pour les apprentis, l'étude de Lamamra et de Masdonati tend une perche. Partout en Suisse romande, la multiplication des conseillers aux apprentis, ciblés sur les problèmes humains et non issus du milieu professionnel (contrairement aux maîtres d'apprentissage), permettra assurément de pacifier les relations apprenti-patron. Et de revenir à l'objectif premier: l'apprentissage, au sens propre. ◊



LES CANTONS SE DÉMÈNENT

SOLUTIONS. Partout, des mesures spéciales de soutien à l'apprentissage se mettent en place. Panorama.

Mesure retentissante de ces derniers mois, le canton de **Vaud** a débloqué cinq millions pour soutenir les places d'apprentissage. Les entreprises qui en créent toucheront 5000 francs et celles qui maintiennent le nombre actuel – un apprenti diplômé, remplacé par un nouveau – recevront 500 francs. Des 106 places ainsi créées, l'Etat de Vaud espère en atteindre 500. «Un objectif ambitieux», concède Marc Morandi, chef de service du secondaire II, que nous n'atteindrons pas en un an.»

Fribourg aussi a ciblé la formation professionnelle dans son plan de relance. Ce sont 3,5 millions de francs qui y seront consacrés via le financement des cours interentreprises, afin de doubler l'aide. «Actuellement, les entreprises formatrices paient 75% du prix des cours, explique Fritz Winkelmann, également chef de service, et ne déboursent ensuite plus que 55%.» Par ailleurs, Fribourg met en place cette année le concept de «case management», une procédure complète pour identifier les jeunes à risque (échec scolaire, rupture familiale) dès la 7^e année et les coacher.

Le **Valais** instaure également le «case management» pour prévenir les ruptures de contrat. Le canton, qui arrive en 2^e position du nombre de places (9600 apprentis), en fait un objectif principal: «La pérennité des entreprises n'est pas assurée, il faut absolument for-

mer la relève», martèle Claude Pottier.

A **Genève**, le soutien est une tradition. Depuis dix ans, son service de prospection encourage les entreprises à créer des places, et 300 à 400 par année y répondent. De plus, la Cité des métiers permanente propose des semaines thématiques où les jeunes rencontrent les patrons. Malgré cela, le canton note une diminution de 10 à 12% des places pour la rentrée, dans le commerce et les PME. A titre d'incitation, Genève donne une prime symbolique de 500 francs au formateur en entreprise. De plus, le canton aimerait favoriser les entreprises formatrices lors de l'attribution de travaux publics.

Depuis dix ans, **Neuchâtel** offre une prime de 150 francs par contrat. Plus décisive, l'aide apportée au Centre d'apprentissage de l'arc jurassien (CAAJ) s'élève à 4000 francs par personne. Le canton aimerait multiplier ce modèle, dans l'horlogerie par exemple. «Le calcul est simple: une école professionnelle à plein temps coûte trois fois plus cher à l'Etat», constate Jacques-André Maire.

Dans le canton du **Jura**, quarante places ont disparu pour la rentrée. L'Etat a alors débloqué des fonds pour soutenir la transition: une classe supplémentaire de 10^e année a été créée et des primes seront accordées aux entreprises qui prennent en préapprentissage des jeunes dits vulnérables. ◊ **TR**