

«L'abandon n'a pas valeur d'échec»

Propos recueillis par
Nicole Hager

Parmi les jeunes qui, chaque année, quittent l'école obligatoire, 50 000 à 70 000 cherchent une place d'apprentissage.

S'engage alors pour bon nombre d'entre eux un véritable parcours du combattant pour lequel tous ne disposent pas des mêmes atouts. Un jeune sur cinq serait même mal équipé pour entrer dans la vie active d'où un nombre conséquent d'apprentissages inaboutis. Entretien avec le sociologue Thomas Meyer, à la tête du projet TREE, qui porte une attention particulière aux jeunes qui n'entreprennent jamais de formation ou qui interrompent précocement.

- Thomas Meyer, les problèmes dans l'accès au monde du travail, comme le manque de places de formation, influencent-ils ce phénomène de rupture d'apprentissage?

- La pénurie de places d'apprentissages a un effet indirect sur les interruptions précoces de formation puisqu'un certain nombre de jeunes ne disposent pas d'une liberté de choix suffisante dans leur orientation entament un apprentissage qui ne correspond pas à leur aspirations et/ou leurs capacités, d'où un plus grand risque de le quitter précocement.

- Outre le nombre limité de places d'apprentissage, quelles sont les autres raisons qui contribuent à l'échec d'une formation?

- Précisons d'emblée que l'abandon

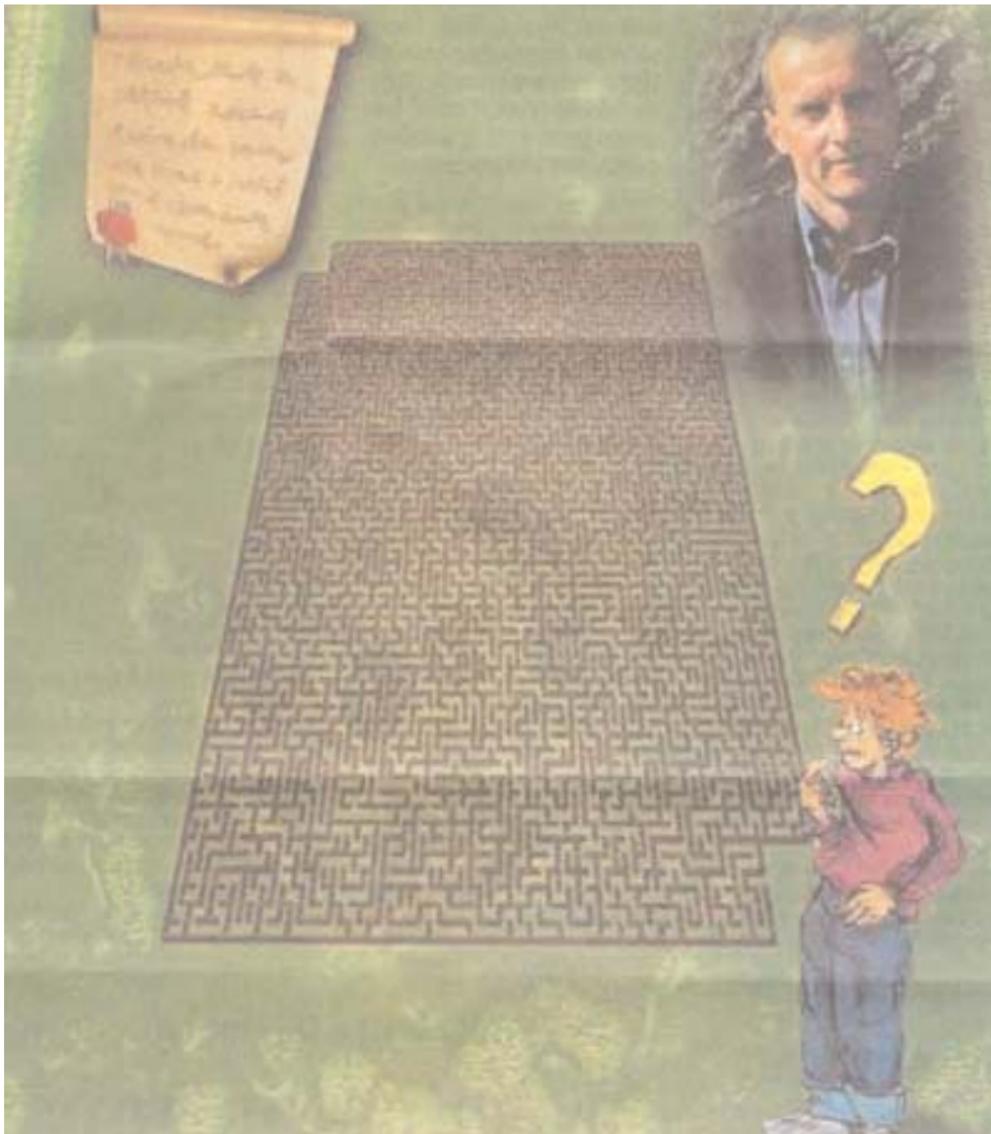
d'un apprentissage n'a pas valeur d'échec, comme le sous-tend votre question. Souvent, une rupture d'apprentissage est une optimisation de la formation dans le cursus professionnel. Ces abandons sont donc une manière de résoudre un problème qui n'est pas forcément d'ordre scolaire ou lié à la prestation dans l'entreprise. «Cela dit, parmi les raisons invoquées par les apprentis figure en premier lieu un manque de motivation, la confrontation avec la réalité de l'entreprise et des attentes inadéquates.

- Quelles sont les conséquences de ces interruptions?

- Selon des études récentes, menées dans les cantons de Berne et de Zurich, 25 % des contrats d'apprentissage sont résiliés avant terme. Les deux tiers des jeunes concernés réintègrent rapidement et sans heurt majeur une filière professionnelle. Une minorité importante rencontre néanmoins des difficultés, voire l'impossibilité, de trouver une solution tout de suite. A ce niveau, les prestations scolaires jouent un rôle déterminant. Ce sont les jeunes qui manquent de perspective professionnelle ou d'ambition et les immigrés de la deuxième génération qui sont le plus à la peine. Et plus la situation de recherche et d'incertitude se prolonge, plus le risque de ne plus s'insérer professionnellement est grand. Sur le plan pratique, l'effort pour soutenir ces gens devrait être accru.

- Pourquoi une telle proportion de jeunes n'arrive-t-elle pas au terme de son apprentissage?

- Par le biais du projet TREE nous cherchons, notamment, à répondre à cette question et à expliquer comment se déroule le processus d'exclusion. La désaffection professionnelle d'un grand nombre de jeunes pose des problèmes à long terme parce que ces ado-



Thomas Meyer (en médaillon): «Une rupture d'apprentissage n'est pas, de prime abord, une catastrophe. Il s'agit donc de ne pas dramatiser, tout abandon»

lescents n'acquiescent pas les instruments et les compétences leur permettant de s'intégrer dans la société. La conjoncture économique difficile que connaît la Suisse accentue encore les difficultés de réintégration de ces adolescents.

- Quel avenir professionnel pour ces jeunes en rupture d'apprentissage?

- Pour les 10 à 15 % de jeunes qui ne trouvent pas immédiatement quelque chose, il y a un risque d'exclusion, de précarité certain. Les perspectives à long terme sont bien ternes. Raison pour laquelle toute mesure de prévention qui cherche à maintenir ces jeunes dans le système scolaire ou formatif est un bon investissement.

Il apparaît aussi que la possibilité d'accomplir des stages en entreprise joue un rôle prépondérant dans le succès de la réinsertion. De tels stages permettent à l'adolescent de reprendre confiance en lui, de conserver un rythme de travail et fournissent l'occasion de tester son intérêt dans divers milieux professionnels.

- Dans la population de jeunes dits «à risques», on compte ceux qui interrompent leur apprentissage, mais également tous ceux qui n'entreprennent pas. Que deviennent-ils?

- Au stade de nos recherches, c'est difficile à dire. Il existe très peu d'études sur les conséquences à long terme de ces jeunes exclus du monde du travail. On peut toutefois avancer sans grand risque que sans une formation solide – CFC ou diplôme équivalent –, il devient de plus en plus difficile de trouver un emploi. Economiquement et socialement parlant, c'est donc une situation plus risquée que par le passé, le taux de postes peu ou pas qualifiés étant en régression, et ceci indépendamment de la conjoncture. N.H.

La motivation? Affaire de patron

Pour agir en amont de la rupture d'apprentissage, des recherches tentent de mieux cerner les caractéristiques des jeunes qui ont, potentiellement, le plus de risques de décrocher. Ces analyses ont d'ores et déjà permis de mesurer l'influence déterminante des maîtres d'apprentissage, patrons et enseignants sur le déroulement de la formation.

«Il n'y a pas de différences systématiques entre la population des jeunes interrompant leur formation et celle des apprentis», précise de prime abord Thomas Meyer, avant de temporer ses propos. «Les jeunes immigrés de la deuxième génération présentent toutefois un risque d'abandon légèrement plus élevé, ainsi que les personnes qui ne bénéficient pas du soutien attentif de leurs proches, observe le sociologue. On constate également que les apprentis entamant une formation directement après l'école obligatoire ont moins tendance à lâcher prise que ceux qui ont opté pour des solutions intermédiaires. Enfin, un certain nombre d'études ont montré que les résiliations semblent se produire plus fréquemment dans les petites entreprises que dans les grandes, et en particulier dans les secteurs professionnels peu valorisés.»

Pour ce qui est du manque d'ambition, souvent déploré par les employeurs, une étude de l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive de Lausanne ébranle les convictions patronales. L'étude constate que la motivation est suscitée avant tout «par un environne-



Ce n'est pas seulement à l'apprenti de se forger des intérêts, mais tout autant au patron de développer ou renforcer l'intérêt de son élève pour le métier qu'ils apprend. (Idd)

ment favorable, fait de l'intérêt du maître d'apprentissage pour l'apprenti qui débute dans son métier». Il n'y aura donc pas des apprentis motivés et d'autres qui ne le seraient pas. Il y aurait plutôt des patrons ou plus globalement un environnement motivant, et d'autres qui ne le seraient pas. «Les stratégies préventives visant à éviter les ruptures ou à

favoriser une réintégration durable devraient donc viser à sensibiliser les patrons et les maîtres d'apprentissage à l'importance de leur rôle», prône l'étude lausannoise.

Message reçu, semble-t-il. A l'Office de la formation professionnelle arrondissement Jura bernois, Monique Zürcher attire régulièrement l'attention des

employeurs et maîtres d'apprentissage sur l'écueil que représente la deuxième année d'apprentissage. «Il s'agit souvent d'une phase de transition où la routine s'installe, affirme la conseillère en formation professionnelle. Il faut alors savoir ressusciter l'intérêt, veiller à donner plus de responsabilité à son apprenti.» N.H.

Le Jura bernois passera à l'action

John Buchs, chef de la section francophone à l'Office de la formation professionnelle du canton de Berne, se réjouit de constater qu'en 200 le Jura bernois était la seule région du canton de Berne à connaître une progression du nombre de contrats d'apprentissage. Il n'en demeure pas moins que la conjoncture n'est pas favorable aux jeunes qui sortent de l'école obligatoire. Ici comme ailleurs. Et que certains peinent plus que d'autres à trouver une solution pour leur

avenir professionnel. Afin qu'aucun jeune ne reste en rade, des projets se dessinent, propres au Jura bernois. «Je tiens à les garder secrets jusqu'à début juin», confie John Buchs. Je peux tout au plus vous préciser qu'il s'agit de deux solutions qui vont dans le sens d'un pré-apprentissage. En attendant de connaître la teneur de ces projets, les futurs apprentis ont tout intérêt à s'armer de courage et d'ambition pour décrocher une place d'apprentissage. (nh)

Soutien et prévention

«Chaque année, plus de 9000 jeunes ne trouvent pas de places d'apprentissage.» Les chiffres avancés la semaine dernière par plusieurs organisations de jeunes en faveur de l'initiative populaire «Pour des places d'apprentissage» laissent pantois. Que deviennent ces adolescents laissés sur le carreau? comment favoriser leur insertion sociale et professionnelle?

La recherche TREE pour TRansmissions entre Ecole et Emploi, tente d'apporter des réponses à ces questions. A sa tête, Thomas Meyer, s'emploie à mieux saisir les modalités du passage de l'école à l'apprentissage et, en particulier, à identifier les raisons des résiliations de contrats d'apprentissage, leur caractéristiques et leurs conséquences. Pour ce faire, TREE peut s'appuyer sur une large population d'analyse de 6000 jeunes qui ont quitté l'école obligatoire dans le courant de l'année 2000. Déjà interrogés une première fois au printemps de cette même année, puis en 2001 et en 200, les participants à la recherche seront encore soumis aux questions des experts dans

le mois à venir avec, pour objectif, de définir leurs parcours de formation et d'emploi.

L'étude devrait s'étendre aux années 2007-2008, voire 2010. «Et, d'ici 2 à 3 ans les premières réponses claires viendront étayer les hypothèses exprimées jusqu'ici», avance Thomas Meyer.

Projet national financé et soutenu par une demi-douzaine d'institutions, dont l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), le Fonds national de recherche scientifique et le Département de l'instruction publique du canton de Berne, TREE va permettre d'élaborer des modalités de soutien et des stratégies préventives visant à éviter les ruptures ou à favoriser une réintégration durable par un meilleur suivi du cursus de formation de l'ensemble des jeunes. Dans un pays dans lequel la formation constitue la première richesse naturelle, on ne peut faire l'économie d'une telle recherche. L'inactivité des jeunes, avec les coûts humains, sociaux et financiers qu'elle implique à long terme, impose une réflexion de fond. N.H.