

Gros plan sur

Apprentissage et insertion dans la vie professionnelle¹

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Cet article est basé sur les résultats tirés d'une recherche longitudinale financée par le Fonds National de la Recherche Scientifique qui examine, pour une sélection de professions, le passage de l'apprentissage à la vie active en Suisse alémanique et en Suisse romande.

Des psychologues de cinq universités suisses participent au projet Aequas (ArbeitsErfahrung und LebensQualität in der Schweiz; expériences professionnelles et qualité de vie en Suisse). Ils ont mené en mai 1997 une enquête détaillée auprès de plus de 1000 apprentis de dernière année. Des femmes et hommes électroniciens, infirmières, cuisiniers, vendeuses et employés de banque ont été interrogés concernant leur situation professionnelle, leurs valeurs et attitudes face à divers domaines de vie, les contraintes qu'ils rencontrent, leurs contacts sociaux et enfin leur santé. Ils ont été recontactés par écrit un an plus tard et vont être interrogés à quatre reprises au cours des six ans que dure le projet.

L'apprentissage comme pilier de la formation professionnelle

Bien que l'on assiste depuis quelques années à une diminution marquée du nombre d'apprentissages, il reste la voie de formation la plus empruntée en Suisse. Dans d'autres pays, l'apprentissage n'est pourtant pas aussi connu, reconnu et suivi qu'en Suisse : en Espagne, moins de 40% des jeunes effectuent un apprentissage, au Japon le taux est inférieur à 30%, et aux Etats-Unis ce type de formation est pratiquement inconnu. Le développement technologique de ces dernières années demande de plus en plus des capacités d'adaptation aux changements rapides des exigences du travail. On doit donc se demander quelle valeur l'apprentissage peut avoir de ce point de vue à l'avenir.

En plus de la formation prodiguée, l'apprentissage a également des effets psychologiques : il procure un statut et une identité et concourt de cette manière à l'intégration des jeunes adultes dans la société. Aux USA, on déplore souvent, chez les jeunes adultes qui n'effectuent aucune formation après l'école obligatoire, une phase d'instabilité psy-

chologique et comportementale («floundering»). D'après des études américaines, cette phase peut durer jusqu'à l'âge de 24 ans environ.

Les apprentis : Une main d'œuvre bon marché et peu valorisée ?

Les réserves souvent exprimées à l'égard de l'apprentissage tiennent entre autres au fait que lors de l'apprentissage, les jeunes seraient exploités comme une main d'œuvre bon marché. Il est clair que les apprentis doivent être accompagnés et surveillés, ce qui réduit quelque peu leur marge de manœuvre. Les réponses concernant ce thème (p.ex pouvoir organiser son travail soi-même) montrent que la plupart des apprentis disposent d'une marge de manœuvre moyenne. Seuls 5% d'entre eux se plaignent d'avoir peu voire pas du tout de liberté dans l'organisation de leur travail, alors qu'un gros tiers répond avoir une grande marge de manœuvre. On trouve cependant des différences régionales à cet égard. La figure 1 montre que près de 50% des apprentis suisses alémaniques ont une marge de manœuvre élevée, alors que ce n'est le cas que pour 17% des Romands. Un an après la fin de leur apprentissage, la situation des Alémaniques n'a quasiment pas changé, alors que la marge de manœuvre des Romands a largement augmenté.

Nous avons demandé encore plus directement aux apprentis si, à la fin de leur apprentissage, ils se sentaient traités comme un «simple apprenti» ou comme un «véritable collaborateur». Près de 65% des participants se sont sentis traités plutôt comme un collaborateur; ils sont cependant tout de même 13.8% à s'être sentis traités comme un apprenti. Ici aussi, de nettes différences apparaissent entre régions (Figure 2) : les Romands sont moins nombreux que les Alémaniques à être traités comme un «véritable collaborateur» à la fin de leur apprentissage.

Un an plus tard, une question similaire a été à nouveau posée : on a demandé aux participants s'ils se sentaient traités comme des débutants ou comme de véritables collaborateurs. La Figure 2 montre que les différences régionales ont quasiment disparu. Il semblerait donc que la distance hiérarchique entre les apprentis et leurs chefs et collègues soit plus grande en Suisse romande qu'en Suisse alémanique, mais cette différence s'estompe après la fin de l'apprentissage.

Des apprentis plus intéressés par leur téléphone portable que par leur métier ?

On reproche souvent aux apprentis d'être plus intéressés par leur téléphone portable que par leur formation et leur travail. Nous avons donc posé des questions concernant l'importance de leur travail aux apprentis, une première fois

FIGURE 1

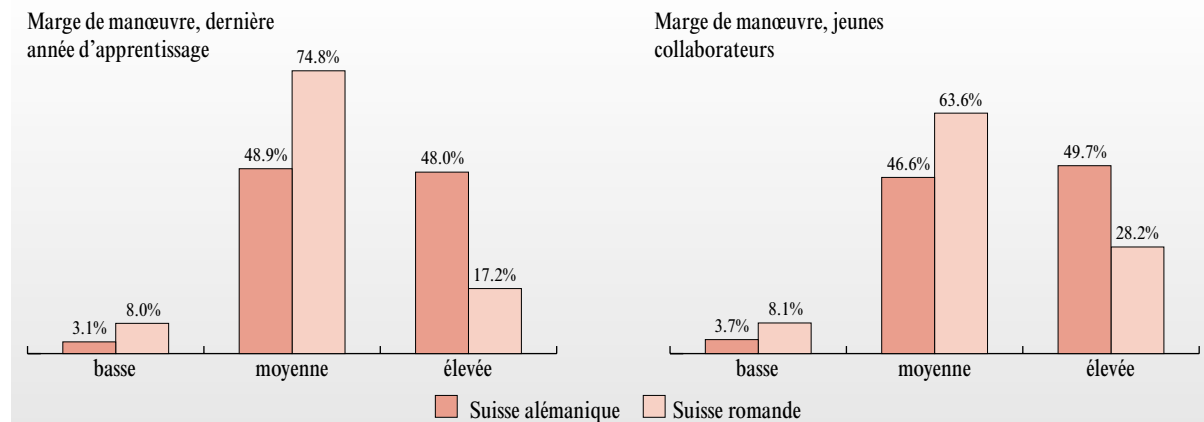
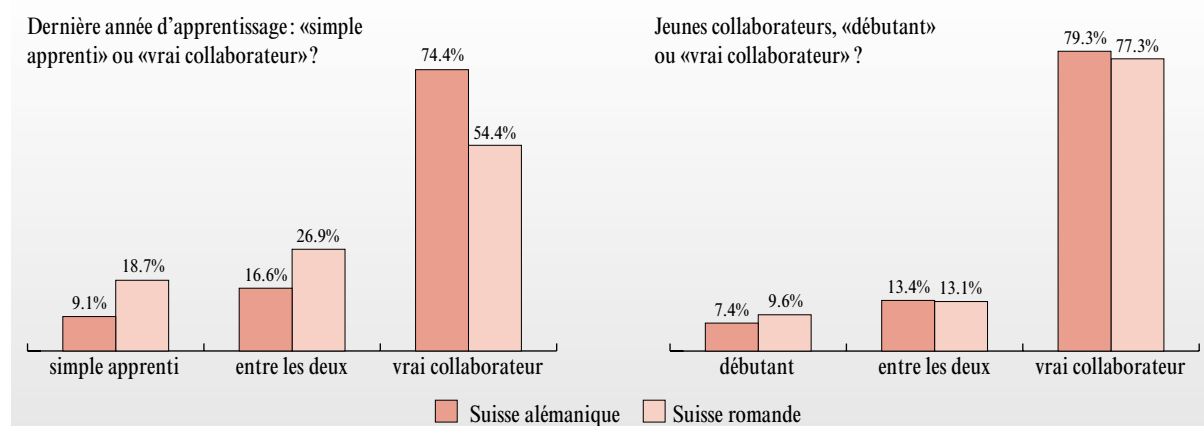


FIGURE 2



durant l'apprentissage, puis à nouveau un an après la fin de leur formation. Les participants devaient répartir 100 points entre divers domaines (famille, loisirs, travail, religion, engagement communautaire) en fonction de l'importance qu'ils leur attribuent. Dans les dernières semaines de leur apprentissage, les apprentis accordent une place moyenne au travail qui, avec 25 points, vient après la famille et a un poids très similaire aux loisirs. Un an plus tard, l'importance accordée au travail ne s'est pas fondamentalement modifiée, mais les loisirs ont perdu du poids. Le travail est désormais en deuxième position, ce qui correspond aux résultats obtenus dans d'autres études.

D'autres signes nous montrent que les jeunes accordent une grande valeur à leur travail et à leur formation. Deux tiers des jeunes adultes planifient de continuer à se perfectionner dans les trois années à venir. Près de 55% d'entre eux ont l'intention d'effectuer une formation complémentaire. Cette tendance est particulièrement marquée chez le personnel infirmier suisse romand (61%), et chez les employés de banque (73%) et les électroniciens suisses alémaniques (68%). C'est chez les cuisiniers alémaniques que la proportion est la plus faible (39%). Il apparaît clairement que la plupart des participants considère l'apprentissage comme une étape qui s'inscrit dans une vision plus globale de la formation professionnelle. Il semble donc que ces jeunes adultes sont conscients des exigences changeantes du monde du travail et qu'ils sont tout à fait motivés à continuer à se former et à se perfectionner.

Le passage de l'apprentissage à la vie active : Une période de crise ?

Un an après la fin de leur apprentissage, la plupart des participants travaillent encore dans la profession dans laquelle ils se sont formés. Plus de 45% de ceux qui n'ont pas changé de métier travaillent même toujours dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage.

Nos analyses des conditions de travail montrent qu'il y a eu de changements entre la période de l'apprentissage et la période qui suit; la satisfaction au travail, par exemple, reste relativement stable.

Il apparaît clairement que les apprentis valorisent l'intégration professionnelle – il n'y a donc pas lieu de parler de «floundering», comme c'est le cas aux USA pour certains jeunes des mêmes classes d'âge.

Les domaines extra-professionnels voient cependant quelques changements importants prendre place. Durant la dernière année d'apprentissage, seuls 23% des apprentis mentionnent avoir un ou une partenaire fixe. Une année plus tard, ils sont près de la moitié. Et alors que plus de deux tiers des apprentis vivent chez leurs parents à la fin de l'apprentissage, un an plus tard ils ne sont plus que 56%.

D'une manière générale, notre étude montre une image de jeunes adultes socialement et professionnellement bien intégrés. Nos prochaines enquêtes montreront dans quelle mesure ces personnes restent fidèles à leur métier et comment elles évoluent dans leur vie professionnelle et dans leur vie personnelle.

Thème du prochain numéro d'ECONOMIE ROMANDE

Mars 2001 : Structure de l'emploi dans les cantons romands

¹Cet article a été rédigé par Franziska Tschan et Wolfgang Kälin sur la base d'un projet réalisé pour le Fonds national suisse de la recherche scientifique (PP „Demain la Suisse“) par J.-P. Dauwalder (U. de Lausanne), M. Reicherts (U. de Fribourg), M. Rousson et F. Tschan (U. de Neuchâtel), N. Semmer (U. de Berne, requérant principal) et I. Udris (ETH Zurich).