

SONDAGE: LES «BONS APPRENANTS» ET LEURS DÉBUTS PROFESSIONNELS

Les vertus traditionnelles du travail restent essentielles

Barbara E. Stalder
Claudio Stricker

Ce qui était décisif pour les «apprentis» de jadis l'est encore pour les «apprenants» d'aujourd'hui. Les compétences clés classiques sont une base importante pour un bon processus d'apprentissage et une intégration réussie dans l'entreprise formatrice. Les jeunes en fin d'apprentissage ont de bonnes perspectives de trouver un emploi dans le métier appris. Tels sont les deux grands constats d'une nouvelle étude bernoise.

«Qu'est-ce qui fait un bon apprenant pour votre entreprise?» «Dans quelle mesure les jeunes en fin d'apprentissage sont-ils préparés au monde du travail?» – une enquête sur la qualité de la formation professionnelle initiale a posé ces questions aux entreprises formatrices de Berne. Le constat: la grande majorité des entreprises mise encore et toujours sur les vertus classiques du travail. Dans l'ensemble, les entreprises sont convaincues de la qualité de la formation initiale.

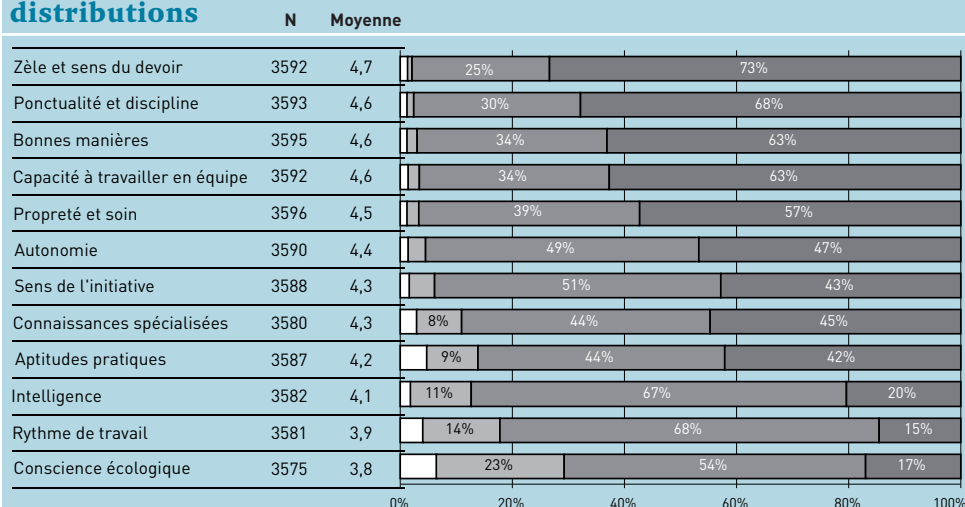
C'est ce que conclut un sondage auprès d'environ 3600 entreprises formatrices germanophones et francophones du canton de Berne. Il s'agit d'entreprises des secteurs suivants: commerce/économie (1299 entreprises), bâtiment (1164), industrie (432), alimentation/hôtellerie et restauration (383), textile/hygiène corporelle (162), nature (151) et santé/social (5). L'échantillon 2009 est comparable à celui de 1996 (Stalder, 2000, 2002).¹ Un rapport détaillé (en allemand) paraîtra en fin d'année.

Les formatrices et formateurs interrogés ont été priés – comme déjà en 1996 – d'évaluer l'importance de douze qualités des bons apprenants: quelles qualités sont essentielles pour les entreprises formatrices? Comme il y a treize ans déjà, toutes ces qualités sont en majorité jugées «très importantes» ou «plutôt importantes» (cf. graphique à droite).

Les qualités évaluées englobent des vertus traditionnelles du travail, qui semblent indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Face à cela, les compétences professionnelles (telles que les aptitudes pratiques, les connaissances professionnelles ou la rapidité du travail) ne sont certes pas sans importance pour les formateurs, mais se placent plutôt derrière les vertus du travail. L'interprétation: les compétences techniques et pratiques peuvent s'apprendre au cours de la formation pro-

fessionnelle, le rythme de travail peut être accéléré. Une bonne attitude de travail et d'apprentissage, en revanche, est une base importante pour l'apprentissage fructueux et l'insertion réussie dans l'entreprise. Qui n'a pas déjà acquis avant l'apprentissage des vertus de base telles que le sens du devoir, la ponctualité et le travail soigneux, qui n'a pas les manières requises aura du mal à s'intégrer dans l'environnement de l'entreprise. En comparaison avec les résultats de 1996, on voit que ce qui était essentiel hier l'est

Qualités de «bons apprenants» (ponderées), moyennes et distributions



Valeurs moyennes réparties en cinq catégories
Graphique: les valeurs (1) et (2) sont regroupés.

pas du tout important (1) plutôt pas important (2) ni l'un ni l'autre (3) plutôt important (4) très important (5)

encore aujourd'hui – l'ordre n'a pas changé, il s'est même accentué. Ainsi, l'aspect «assiduité et sens du devoir» revêt une grande importance pour 73% des entreprises d'aujourd'hui (1996: 63%). Face à cela, des qualités situées dans la tranche du milieu il y a treize ans sont aujourd'hui jugées moins importantes: les «connaissances professionnelles» par exemple, jadis très importantes pour 51%, ne le sont plus que pour 45% en 2009.

Les vertus classiques du travail – et non pas les aptitudes et le savoir-faire professionnel technique et pratique – ont donc pris de l'importance pour les entreprises ces dernières années. La raison en est-elle que ces vertus «démodées» du travail font défaut pour un nombre croissant de personnes en quête ou en cours de formation? L'enquête ne le dit pas.

Les différences entre les divers groupes de métiers sont telles que l'on s'y attendait: ainsi, on met l'accent sur les aptitudes pratiques dans les métiers artisanaux, et sur les bonnes manières dans les métiers impliquant des contacts fréquents avec la clientèle. Les grandes entreprises de 50 employés ou plus attachent autant d'importance que les petites à l'intégration dans l'entreprise. Cependant, elles accordent un peu moins de poids que les petites aux compétences professionnelles des apprenants. Notamment pour les petites entreprises artisanales qui ont besoin d'employer assez rapidement leurs apprenants de façon productive, les bonnes connaissances professionnelles et aptitudes pratiques sont précieuses.

BIEN PRÉPARÉ À LA VIE PROFESSIONNELLE

Pour évaluer la qualité de la formation professionnelle, une question est décisive: à l'issue d'une formation initiale, les jeunes sont-ils suffisamment préparés pour réussir sur le marché du travail?

Les réponses des formateurs brossent un tableau d'ensemble favorable de la formation professionnelle initiale. Selon eux, les jeunes en fin d'apprentissage sont bien préparés à la vie professionnelle. De l'avis de 95% des personnes interrogées, qui a accompli une formation professionnelle initiale dispose d'un bagage suffisant pour

démarrer sur le marché du travail – à condition de chercher un emploi dans le métier *appris*. Un tiers seulement des entreprises pensent qu'avec une formation professionnelle initiale, on est également bien paré pour débiter dans un métier *quelconque*. Les compétences supradisciplinaires sont certes importantes, mais ne remplacent pas les compétences opérationnelles spécialisées.

Trois quarts des entreprises disposent d'emplois qui peuvent bien être assumés par des personnes ayant accompli un apprentissage. Deux tiers disent que les candidats auraient de bonnes chances d'obtenir un emploi dans leur entreprise immédiatement après l'apprentissage. Autant d'entreprises continuent – si possible – à employer leurs apprenants après la fin de la formation. Comme on pouvait s'y attendre, ceci est souvent possible pour les moyennes et grandes entreprises. Par contre, les petites entreprises recommandent généralement à leurs apprenants de changer d'entreprise après l'apprentissage afin d'améliorer leurs compétences et d'élargir leur expérience.

Selon les formateurs, la chance d'un jeune de trouver un emploi après la formation dépend de divers facteurs: les efforts du jeune pour chercher un emploi (95%) et l'offre d'emplois dans le champ professionnel concerné (94%) arrivent en tête des critères pour une recherche d'emploi couronnée de succès. Le certificat de travail (89%) et la qualité formatrice de l'entreprise (77%) ont également de l'importance. Les notes du bulletin ne sont en revanche jugées importantes que par environ 60%

des entreprises. Deux tiers des formateurs soulignent qu'un bon réseau relationnel et le soutien pour la recherche d'un emploi sont décisifs. Parfois, c'est aussi simplement une question de chance (40%).

Un aspect non négligeable est enfin la nationalité des demandeurs d'emploi. Plus de la moitié des petites entreprises et 40% des grandes entreprises considèrent que la nationalité joue un rôle important pour la recherche d'un emploi après l'apprentissage². Cet aspect varie en outre selon les métiers.

FORMER EST GRATIFIANT

Dans l'ensemble, les acteurs des entreprises apprécient le système dual. La plupart des formatrices et formateurs soulignent qu'ils prennent plaisir à former des jeunes. En grande majorité, ils sont également satisfaits de la collaboration avec l'école professionnelle et les cours interentreprises. Les «bons apprenants» – du point de vue des formateurs dans les entreprises – se distinguent par la volonté (et la capacité) de s'intégrer. Mais les formateurs qui ont cette vision très nette d'un bon apprenant exigent aussi beaucoup d'eux-mêmes. Ils sont prêts à s'investir pour les jeunes, à les soutenir par exemple en cas de problèmes scolaires ou à les aider à l'issue de l'apprentissage à chercher un emploi. Le système dual, qui s'appuie sur le principe du métier et sur une étroite coopération des lieux d'apprentissage, continue à offrir une bonne base pour le passage dans la vie professionnelle. Cet avis positif est partagé non seulement par les entreprises qui forment activement des jeunes, mais aussi par celles qui ne le font pas pour l'instant. C'est ce qu'indiquent des analyses supplémentaires auprès d'entreprises bernoises sans apprentis.

Barbara E. Stalder, lic. phil. I, psychologue et économiste d'entreprise, travaille comme chargée de cours et chercheuse auprès des universités de Neuchâtel et de Bâle. De 1995 à 2009, elle a travaillé comme collaboratrice scientifique à la Direction de l'instruction publique du canton de Berne. Contact: barbara.stalder@unine.ch
Claudio Stricker, Bachelor of Science (B.Sc.) en psychologie, économie d'entreprise et psychopathologie, travaille comme collaborateur scientifique dans divers projets d'évaluation de la Direction de l'instruction publique.
 Traduction: AHA Translations

¹ Stalder, B. E. (2000). *Gesucht wird... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern*. Berne: Service de la recherche en éducation, Direction de l'instruction publique. Téléchargement (en allemand seulement): www.erz.be.ch/site/biev-publikationen.htm

Stalder, B. E. (2002). *Was ist ein guter Lehrling?* PANORAMA 1/02, téléchargement du résumé: www.panorama.ch/21/spectrum.html

² Cette réponse n'a pas été différenciée davantage. On a demandé aux entreprises: «Qu'est-ce qui compte avant tout pour que quelqu'un trouve un emploi après l'apprentissage?» La réponse proposée «... le fait qu'une personne soit suisse ou étrangère» a été jugée tout à fait vraie par 8% des entreprises, et plutôt vraie par 39%.