

ET AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES, L'APPRENTISSAGE ÇA DIT QUOI ?

Pour contrer le taux de chômage élevé des jeunes, le gouvernement décrète aujourd'hui que l'apprentissage est LA solution pour leur insertion. Il s'appuie sur des modèles européens.

Objectif : former une main d'œuvre aux exigences des entreprises !

Avec 1,6 million d'apprenti-es, l'Allemagne est la première actrice de l'apprentissage en Europe.

La formation professionnelle repose sur un système dual corporatiste qui combine formation scolaire et apprentissage en entreprise. L'orientation dans les pays germaniques se faisait vers 12 ans.

Depuis le début des années 2000, des expérimentations visent à repousser l'âge du choix d'orientation. Aujourd'hui l'âge moyen d'entrée en apprentissage est de 19 ans.

L'apprentissage est régulé par le marché des places offertes par l'entreprise qui prépare la main d'œuvre dont elle aura besoin demain. Généralement de ce fait, elle garde les apprenti-es à l'issue de la formation.

L'entreprise est au cœur du système. Elle ne perçoit aucune subvention mais ne paie pas l'école financée par l'État. Ce sont les entreprises qui gèrent l'apprentissage ouvert à chacun-e avec la possibilité d'en raccourcir la durée.

On observe que la proportion de jeunes qui sont toujours en études trois années après la fin de leur apprentissage est relativement élevée. Un des enjeux actuels en Allemagne est d'intégrer les jeunes les plus en difficultés et de réduire le taux d'échec. Le taux de rupture de contrat est de 25 % en lien souvent avec les conditions de travail du métier choisi.

Jusqu'à peu, environ 60 % d'une classe d'âge choisissait cette voie à l'issue de la scolarité obligatoire mais en 2014, plus de 50% des élèves ont opté pour une formation académique. Cette proportion s'accroît depuis.

La formation par apprentissage ne donne plus assez de garanties pour retrouver un emploi en cas de licenciement et le cursus est trop orienté sur l'employabilité pour permettre des changements d'orientation. Exit donc le modèle allemand !

Un autre modèle côté suisse, cette fois. Est-il plus fiable ?

L'apprentissage est là encore massivement suivi : près de deux collégien-nes sur trois se tournent vers l'apprentissage et l'immense majorité (90%) choisit de le faire au sein de l'entreprise, en formation dite duale.

La formation professionnelle est posée par l'Etat fédéral. Les cantons se contentent de la mise en œuvre. Les branches professionnelles déterminent les cursus de formation, le nombre d'heures de cours, les programmes et les compétences à acquérir par métier ou par secteur d'activité.

Ce sont les jeunes des milieux les moins aisés qui y sont orientés majoritairement et l'on retrouve les mêmes discriminations que celles existant en France. Lorsque les jeunes sortent du système scolaire vers 15 ans (limite de la scolarité obligatoire), ils peuvent avoir un temps de transition avant d'entrer en apprentissage.



Ce temps s'allonge depuis quelques années. Les entreprises rechignent, en effet, à engager des apprenti-es trop jeunes et les jeunes choisissent leur orientation de plus en plus tard. En moyenne, ils sont alors en transition pour 2 ans à 2 ans et demi durant lesquels ils suivent des programmes d'accompagnement intégrés bien souvent au système de formation professionnelle.

80% du temps de parcours se fait en entreprise. Les cantons sont responsables de l'organisation des examens et du contrôle des entreprises afin de garantir la qualité à la fois des conditions d'études des jeunes et du contenu de leur formation.

L'apprentissage existe aussi à tous les degrés de la filière qui dispose de son propre baccalauréat, mais aussi de ses Universités de métier (les HES, Hautes écoles spécialisées) destinées à alimenter en technicien-nes haut de gamme la machine économique suisse.

La voie de l'apprentissage en France n'est pas la seule voie de formation professionnelle des jeunes. Chaque voie présente des atouts qui doivent être renforcés pour garantir réellement une formation émancipatrice et insérante pour tous les jeunes concernés, sans perdre de vue l'essentiel : c'est la détention d'une qualification qui favorise l'accès à l'emploi. Mais pour y accéder, encore faut-il que l'emploi existe !