

On ne demande pas les meilleurs, mais le discrets

Les petites et moyennes entreprises (PME) adoptent des critères hétérogènes pour sélectionner leurs apprentis. Ainsi, la procédure n'est pas transparente pour les personnes à la recherche d'une place d'apprentissage. Les jeunes étrangers en sont particulièrement touchés.

Les petites et moyennes entreprises (PME) occupent 88% des places d'apprentissage en Suisse. Les critères en fonction desquels les PME sélectionnent leurs apprentis revêtent dès lors une grande importance économique et sociale. L'étude «Sélection des apprentis dans les petites et moyennes entreprises» réalisée par l'Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg dans le cadre du Programme national de recherche «Intégration et exclusion» PNR 51 (voir encadré) fournit des réponses à ces questions.

Où est la logique ?

Les résultats de la recherche disponibles à ce jour ne font guère de lien entre les compétences scolaires des jeunes et leurs chances d'obtenir une place d'apprentissage dans une entreprise de taille modeste. Les chances inégales des jeunes autochtones et étrangers ne s'expliquent pas de manière statistiquement satisfaisante par les performances scolaires. Il se pose dès lors la question de la logique appliquée par les entreprises lors

de la sélection de leurs apprentis. Quelle est l'importance que les PME accordent au sexe, à la nationalité et à la carrière scolaire des candidats et candidates? Ces critères sont-ils déterminants dans l'attribution d'une place d'apprentissage? Dans le cadre de l'étude mentionnée ci-dessus, la sélection des apprentis à été examinée dans les métiers suivants: peintre en carrosserie, réparateur/trice et mécanicien/ne d'automobiles, menuisier/ère, assistant/e dentaire, assistant/e médical/e et employé/e de commerce. Quelques 80 interviews avec des responsables de formation ont servi de base de données. Les analyses qualitatives des textes fournissent de nouvelles possibilités d'expliquer la réussite ou l'échec des jeunes dans la recherche d'une place d'apprentissage – au-delà des aspects de performance.

La performance scolaire

Les PME ont un grave problème à résoudre en attribuant des places d'apprentissage. Manquant de professionnalisme et de temps, et dans une grande incertitude, elles doi-

vent décider quel candidat ou quelle candidate correspond aux exigences de deux institutions de formation en même temps : celles de la place d'apprentissage dans leur propre entreprise et celles de l'école professionnelle. Dans ces conditions, la meilleure ou le meilleur ne peut pas être identifié.

Les entreprises cherchent la personne qui répond tant aux exigences de l'entreprise qu'à celles de l'école professionnelle. Mais puisque c'est l'entreprise qui sélectionne et non pas l'école, les aspects liés à l'entreprise ont plus d'importance que ceux liés à l'école. Ceci explique pourquoi les performances scolaires jouent souvent un rôle moindre pour l'obtention d'une place d'apprentissage, comme on le prétend parfois. Une biographie scolaire discrète ouvre souvent de bonnes perspectives.

Les étrangers qui dérangent

Or, les jeunes d'origine étrangère font des expériences différentes. Pour eux, les performances scolaires médiocres sont plus vite fatales. Mais s'ils trouvent plus rarement une place d'apprentissage, ce n'est pas lié en premier lieu à leurs compétences, pas plus d'ailleurs qu'à leurs capacités linguistiques ou scolaires – celles-ci suffiraient souvent pour les besoins de l'entreprise. Les raisons responsables du handicap des jeunes d'origine étrangère sont autres : les entreprises ont peur qu'ils puissent perturber le fonctionnement de l'entreprise et l'écoulement d'un produit ou d'un service. Par exemple en «introduisant» dans l'entreprise des conflits ou une clientèle indésirable. Par ailleurs, les étrangères et étrangers

Programme national de recherche PNR 51 «Intégration et exclusion»

Le Programme national de recherche (PNR 51) du Fonds national suisse thématise des questions clé de l'Etat et de la société en Suisse. Plus de 100 chercheuses et chercheurs étudient dans le cadre de 37 projets la manière dont les mécanismes sociaux, institutionnels, culturels et économiques d'intégration et d'exclusion naissent et s'imposent. Les 37 projets sont articulés autour de 6 modules thématiques:

- Travail social et politique sociale
- Pratiques scolaires et voies de formation
- Représentations et modèles de santé
- Emploi, travail salarié et protection sociale
- Construction de l'identité et de la différence
- Espaces publics et positionnement social

Pour plus d'infos: www.pnr.ch

ne seraient pas à leur place dans l'entreprise. Avec une telle attitude, les entreprises empêchent un processus d'intégration réussi, bien que les jeunes concernés aient les aptitudes requises. Ce sont notamment les jeunes originaires de pays non membres de l'UE tels que l'ex-Yougoslavie ou la Turquie qui sont touchés par l'exclusion de l'entreprise.

Les femmes avantagées

Les besoins de l'entreprise ne s'arrêtent pas devant l'appartenance sexuelle des jeunes. Les femmes ont plus souvent accès à des professions masculines, puisque les entreprises ont compris entre-temps que l'engagement de femmes peut avoir des avantages organisationnels. La présence de femmes au sein d'un groupe d'hommes peut avoir un effet «civilisateur» sur le comportement entre hommes, ce qui a des répercussions positives sur le climat de travail. En revanche, les jeunes hommes n'ont que peu de chances d'apprendre un métier tel qu'assistant dans un cabinet médical ou dentaire. On craint que les jeunes hommes compromettent le fonctionnement du cabinet; le rapport des médecins (masculins) aux questions de genre joue également un rôle. Conclure de là à un handicap pour les jeunes hommes serait toutefois précipité. Leur exclusion les protège tout de même contre l'engagement dans un métier sans perspectives et souvent mal rémunéré.

Améliorer la sélection

Les discriminations imposées par l'entreprise dans l'attribution des places d'apprentissage ne sont pas le fait d'une mauvaise volon-

té, mais d'un souci d'assurer la fonctionnalité et ainsi la survie économique de l'entreprise. Dans ce souci, les responsables de la formation négligent cependant un aspect important de la sélection des apprentis: les mécanismes d'exclusion ont des effets économiques défavorables lorsque la performance individuelle des personnes cherchant une place d'apprentissage n'est pas examinée plus en détail. Une évaluation nuancée des capacités et des compétences des jeunes n'est pas possible dans le cadre de candidatures écrites. Mais il y a des stratégies pour ne pas laisser échapper des apprentis productifs: (1) Promouvoir des collaborateurs internes ayant eux-mêmes été défavorisés à un poste de formateur. Ils reconnaissent mieux le potentiel de jeunes supposés problématiques. (2) Créer des places de stage pour les personnes défavorisées. Ainsi, les entreprises peuvent se faire une idée réelle de leurs capacités d'apprentissage et de leurs aptitudes au travail. (3) Offrir des formations continues aux maîtres d'apprentissage. Ceci permet de déconstruire les peurs à travers la confrontation avec des contre-exemples positifs qui ne sont pas rares. De nombreuses entreprises le savent. ■

Christian Imdorf

L'auteur est sociologue de la formation à l'Université de Bâle et a collaboré à l'étude

La performance scolaire n'est pas déterminante. En revanche, des facteurs tels que l'origine et le genre jouent un rôle majeur.

Photos: Keystone

