

Prévenir les ruptures, limiter leurs conséquences

Un tiers environ des jeunes qui commencent en Suisse un apprentissage abandonnent leur formation. Il serait illusoire de penser que les résiliations pourraient être complètement évitées. Mais un bon système de repérage permettrait d'en diminuer la proportion. De plus, un appui ciblé accordé à ces jeunes au moment de la rupture et par la suite pourrait alléger les conséquences négatives qui en découlent.

Pierre-André Michaud

Une série importante de travaux démontre que la santé des jeunes ayant interrompu leur formation laisse fortement à désirer. Il est donc devenu important de mieux comprendre les processus qui sous-tendent l'interruption et la reprise d'une formation professionnelle, de se demander aussi s'il est possible de mettre en place des programmes favorisant le maintien de ces jeunes dans une filière de formation. Dans cette perspective, l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive (IUMSP) de Lausanne, en collaboration avec l'Université de Berne et la Ligue valaisanne contre les toxicomanies, a mené il y a quelques années plusieurs travaux de recherche dont le présent article donne quelques reflets. Les statistiques disponibles semblent montrer que les taux de rupture d'apprentissage sont restés relativement stables dans les différents cantons suisses ces dernières années, et ne varient que faiblement d'un canton à l'autre. Grossièrement, un tiers des jeunes s'engageant dans un apprentissage

vont affronter un jour ou l'autre une rupture de leur contrat; néanmoins, une partie non négligeable de ces jeunes vont pouvoir à court ou long terme poursuivre ou reprendre une formation professionnelle. Nous examinerons successivement les mesures qui peuvent être prises pour prévenir les ruptures, puis celles qui visent à en diminuer les conséquences, notamment en favorisant la reprise d'une formation (Tableau 1).

Une remarque préliminaire s'impose: il serait illusoire d'imaginer que l'on va faire disparaître le phénomène de la rupture d'apprentissage, car une partie importante de ces ruptures tient au système lui-même, qui prévoit qu'un adolescent de 14 ou 15 ans choisisse, précocement voire prématurément, le métier qu'il souhaite pratiquer plus tard. Un tel choix, les discussions menées avec les apprentis le montrent, relève parfois plus des circonstances voire de l'aléatoire pur que d'un processus de décision engageant des motivations clairement définies et exprimées. Chez les apprentis de 15, 16 ou 17 ans – en recherche d'identité,

la formation revêt non seulement une fonction d'acquisition d'instrument de travail et de connaissances, mais tout autant une fonction de maturation psychologique (qui suis-je? pourquoi suis-je là? quelle est l'image que je veux donner de moi-même?). En d'autres termes, les patrons devraient se souvenir que les hésitations face au travail ne tiennent pas essentiellement à une prétendue absence de motivation, mais plutôt à une interrogation plus fondamentale sur le sens que les jeunes souhaitent donner à leur vie. La conséquence première de cet état de fait est que ce n'est pas seulement à l'apprenti de se forger des intérêts de novo, mais tout autant au patron de développer ou renforcer l'intérêt de son élève pour le métier qu'il apprend. Les recherches de l'IUMSP démontrent sans contester le poids considérable de l'attitude du patron: les jeunes réussissant le mieux sont ceux qui bénéficient du soutien attentif d'un adulte proche et peuvent, à travers les responsabilités qu'on leur confie, donner un sens à leur activité et à leur vie. S'il est indéniable que de nombreux patrons jouent



Tableau 1: différents temps d'intervention auprès des apprentis en difficulté

ce rôle, parfois en plus de celui de substitut parental, beaucoup d'entre eux se désintéressent de leur apprenti lorsque celui-ci présente ou rencontre des difficultés d'adaptation.

Avant la rupture

Les discussions menées avec les jeunes ayant vécu une rupture d'apprentissage montrent que leur situation professionnelle s'est bien souvent dégradée progressivement, sans qu'on n'ait entrepris quelque chose dès les premiers signes de malaises ou dès les premières difficultés. En dehors des bilans réalisés avec les commissaires d'apprentissage, il n'y a pas de stratégie formelle permettant d'identifier précocement les problèmes qui surgissent et la manière d'y remédier: l'absence de motivation et les difficultés d'adaptation sont souvent plutôt liées à des interactions insuffisantes ou à une absence de communication qu'à un véritable déficit du côté de l'apprenti. Les parents semblent souvent rester en dehors de ce travail d'identification des aléas de la vie de l'apprenti, du moins tant que la situation ne s'est pas franchement dégradée. Il existe pourtant un nombre considérable de structures d'aide, soit au niveau des cours (appuis dans différentes branches), soit sur le plan social, soit encore sur le plan sanitaire, mais il semble qu'on ait souvent fait insuffisamment appel à ces structures, que leurs actions aient été mal coordonnées, ou qu'on y ait eu recours trop tard.

On doit regretter à l'heure actuelle, dans presque tous les cantons, l'absence d'une stratégie systématique de repérage de ces situations de prérupture. Par ailleurs, on doit reconnaître les difficultés liées au système des commissaires d'apprentissage. Ces derniers sont en effet souvent soit insuffisamment formés, soit trop chargés pour jouer le rôle de médiation et d'évaluation qui leur est dévolu. Il importerait que les services concernés réfléchissent à une réorientation de ce système, ou mette en place des organismes de médiation propres à agir en amont de la rupture, au moment où les difficultés ou les conflits surgissent. De fait, quelques cantons ont mis sur pied des programmes ou procédures qui se sont avérés très utiles: d'une part, dans certains centres professionnels, la rencontre systématique et à date fixe du corps enseignant et des maîtres d'apprentissage, permettant un échange régulier d'informations à propos d'apprentissages à problèmes, d'autre part la création d'un poste de médiateur

dans un centre professionnel (Neuchâtel), avec la fonction de repérer précocement les situations à risque et de proposer des solutions propres à éviter la rupture.

Au moment de la rupture du contrat

Les bilans effectués dans ces situations ne devraient pas, comme c'est encore bien souvent le cas, se centrer sur les motifs de cessation d'activité, qui par ailleurs, dans leur formulation, ne reflètent qu'imparfaitement la réalité; ils devraient essentiellement passer en revue les points que l'apprenti doit améliorer, ainsi que les ressources dont il dispose pour mieux réussir à l'avenir. En cas de rupture, il apparaît nécessaire de pratiquer un bilan approfondi – professionnel, psychosocial – avant d'envisager une nouvelle formation: Les jeunes qui reprennent très rapidement une formation semblent en effet courir un risque augmenté d'abandon ultérieur. Un tel bilan présente l'avantage de permettre une distinction des jeunes les plus à risque de ne pas reprendre une formation, et donc la concentration des efforts d'accompagnement sur les plus démunis. De tels bilans pourraient être pratiqués par les commissions d'apprentissage, ou éventuellement par les centres décrits plus avant dans cet article.

Après la rupture

Si les facteurs de santé, et tout particulièrement l'abus de drogues, ne semblent pas peser aussi clairement qu'on pouvait s'y attendre sur la capacité des jeunes apprentis à reprendre une formation, on constate en revanche que l'inactivité pèse la santé psychosociale des adolescents, et surtout qu'elle entraîne à la longue une augmentation de la consommation de certaines drogues légales et illégales. On comprend donc qu'une rupture professionnelle prolongée peut faire entrer l'adolescent dans une sorte de cercle vicieux, avec tout d'abord perte de confiance en soi et dépression, puis consommation éventuellement croissante de substances psychotropes avec le risque d'une délinquance pouvant à son tour compromettre la reprise d'un apprentissage.

Dès lors, comment éviter l'installation d'un tel cercle vicieux? Les recherches démontrent l'utilité des stages en entreprise, qui permettent à l'adolescent de reprendre confiance en lui et de conserver un rythme de travail. À cet égard, la mise sur pied des Offices régionaux de placement et le lancement d'actions telles que les semestres de motivation représentent un réel atout par

rapport à la situation qui prévalait lorsque l'enquête a démarré. De tels stages démontrent au jeune que les adultes attendent quelque chose de lui, lui donnent la possibilité de reprendre goût au travail, lui fournissent enfin l'occasion de tester son intérêt dans divers milieux professionnels. Pour les adolescents qui ne se sentent psychologiquement pas encore prêts à de tels stages, il faut imaginer d'autres possibilités d'investissement dans des activités de groupe: chantiers de jeunes, réfection de bâtiments, etc. Il apparaît en outre que les jeunes dont les parents pratiquent un métier non qualifié ou sont inactifs (chômage, rente AI), de même que les jeunes issus de familles immigrées, éprouvent des difficultés particulières à se réinsérer. Ce phénomène est sans doute beaucoup moins lié à une éducation ou un climat familial différent qu'à la difficulté qu'éprouvent ces parents à appuyer concrètement leur adolescent dans ses recherches d'emploi, et c'est donc avant tout eux qui bénéficieraient le plus d'un accompagnement. En d'autres termes, l'accompagnement devrait se centrer sur les jeunes qui présentent un maximum de risque d'abandon du cursus professionnel, c'est-à-dire soit ceux dont les parents sont mal insérés professionnellement eux-mêmes, soit ceux chez qui l'on remarque un absentéisme répété ou/et une consommation intensive de drogues.

Quel accompagnement pour les jeunes en grande difficulté?

L'expérience qui s'est accumulée ces dernières années dans la majorité des cantons montre qu'un tel accompagnement ne doit pas être limité à une relance ou à quelques entretiens. Il doit s'inscrire dans un travail de réseau impliquant des acteurs du champ professionnel, social et sanitaire. Les programmes existants ont en commun une très grande flexibilité et un abord multidiscipli-

1. un bilan socioprofessionnel
2. des stages en entreprise
3. une aide à la formulation d'un CV
4. un accompagnement personnalisé dans la recherche de places d'apprentissage
5. des activités de soutien et de jeu – individuelles ou en groupe –, visant à augmenter la confiance en soi et le fonctionnement social (groupes de parole, jeux de rôle, etc.)
6. une aide sociale ou financière

Tableau 2: les ingrédients des programmes d'accompagnement des jeunes en difficulté

naire: ils proposent en général une combinaison de plusieurs approches telles qu'elles sont résumées dans le tableau 2. LIUMSP a édité une brochure¹ qui recense une partie de ces programmes, souvent mis sur pied conjointement – et donc à moindres frais – par plusieurs institutions à caractère psycho-éducatif ou psychosocial.

Le Dr Pierre-André Michaud est professeur associé à l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive, Lausanne. Adresse: Groupe de recherche sur la santé des adolescents, IUMSP, Bugnon 17, 1005 Lausanne, pierre-andre.michaud@inst.hospvd.ch

1 Adresse pour obtenir la brochure: Secrétariat de l'unité multidisciplinaire de santé des adolescents (UMSA), CHUV, 1011 Lausanne, Téléphone 021 314 36 60, umsa@chuv.hospvd.ch



Vous trouverez davantage d'informations sur les activités et la recherche de l'UMSA sous www.hospvd.ch/public/chuv/umsa

Encouragement des personnes douées dans la formation professionnelle

On encourage depuis 10 ans en Allemagne la formation continue de jeunes personnes actives douées, qui ont achevé une formation professionnelle duale ou une profession dans le secteur de la santé. Les titulaires de bourses ont la possibilité d'obtenir des qualifications supplémentaires, en apprenant une autre langue ou en acquérant d'autres compétences. Ce sont actuellement quelque 14 000 personnes qui ont l'opportunité de participer à d'exigeantes formations continues en cours d'emploi. Elles obtiennent un soutien financier qui peut s'élever jusqu'à 3000 DM par mois. L'année prochaine, ce sont 14,6 millions d'euros qui seront mis à disposition du programme «Begabtenförderung in der beruflichen Bildung» (*Encouragement des personnes douées dans la formation professionnelle*). Le taux de bénéficiaires

s'élève à un pour cent environ des personnes en formation au cours d'une année. Cela correspond à peu près au taux d'encouragement aux personnes douées dans le domaine universitaire. Par ce biais, le gouvernement fédéral veut renforcer l'attractivité de la formation professionnelle dans la concurrence entre voies de formation. L'efficacité et l'utilité du programme ont été évalués en 1994 et en 1997. Sur la base de la seconde de ces évaluations, il apparaît que plus des trois-quarts des personnes interrogées ont pu obtenir des changements avantageux de leur activité professionnelle suite à cette promotion des personnes douées. Grâce à la formation continue, un bon tiers des personnes soutenues ont obtenu une amélioration de leur statut ou de leur revenu.

Andreas Minder

Dem Lehrabbruch vorbeugen oder seine Risiken vermindern

Ein Lehrabbruch bedeutet für die Jugendlichen, ihr Umfeld, den Lehrmeister und die zuständigen Stellen eine beträchtliche emotionale und/oder administrative Belastung. Obwohl die Abbruchquote im Laufe der Jahre stabil blieb und von Kanton zu Kanton nur wenig variiert, sind die Auswirkungen auf die Jugendlichen, die mit einer solchen Situation konfrontiert werden, gross. Dies sowohl im Bezug auf ihre körperliche als auch auf ihre mentale Gesundheit. Ein Teil der Jugendlichen wird in einen Teufelskreis hineingezogen: Mangelnde Motivation und wiederholte Misserfolge führen zu Drogenkonsum und zu einem Lebensrhythmus, der die Wiedereingliederung erschwert.

Mit verschiedenen Massnahmen könnte solchen Situationen vorgebeugt werden: Etwa der Sensibilisierung der Lehrmeister auf Signale, die einem Abbruch vorangehen, oder die Schaffung von Mediationsstellen. Die Bedingungen, unter denen ein Lehrabbruch erfolgt, könnten ebenfalls optimiert werden. Anstatt Verantwortliche zu suchen, müsste dieser Moment zum Anlass genommen werden, über die Gründe des Scheiterns und vor allem über die Möglichkeiten nachzudenken, die ergriffen werden können, um den Jugendlichen eine Perspektive zu geben.

Auch für jene Jugendlichen, die nach dem Lehrabbruch ohne Arbeitsstelle dastehen, können Massnahmen ergriffen werden. In einer Mehrheit der Kantone existieren diesbezüglich seit einigen Jahren innovative Programme. Stichworte dazu sind: berufliche und soziale Standortbestimmung, Betriebspraktika, individuelle Begleitung bei der Suche einer Lehrstelle, Hilfe bei der Formulierung des Lebenslaufs, unterstützende Aktivitäten für Einzelne oder in der Gruppe, die auf die Stärkung des Selbstvertrauens und das bessere Funktionieren in der Gruppe abzielen (Rollenspiele, etc.), Sozialhilfe oder finanzielle Unterstützung.

PM/AM