

Aux représentants des médias

COMMUNIQUE DE PRESSE

L'Université de Neuchâtel surveille ces jeunes entre formation et emploi

Neuchâtel, le 18 avril 2011. **L'Université de Neuchâtel suit d'un œil averti le passage qui conduit de la formation professionnelle au monde du travail. Barbara Stalder, chercheuse à l'Institut de psychologie du travail et des organisations, accorde une attention toute particulière aux parcours non linéaires. Les études auxquelles elle participe depuis plus de dix ans impliquent jusqu'à plusieurs milliers de jeunes gens et permettent de repérer les personnes à risque, facilitant ainsi les mesures de prévention.**

Barbara Stalder s'intéresse depuis de nombreuses années aux questions qui touchent à la formation et à l'emploi, en accordant une attention particulière au bien-être et à la satisfaction des jeunes travailleurs. Sur la base de ses recherches, elle dresse un portrait-robot d'apprentis plutôt contents de leur situation, prêts à mouiller leur chemise pour autant que leur statut de travailleurs-apprenants soit respecté, que le climat dans l'entreprise soit sain et que leurs tâches fassent sens.

Cependant, environ 30% des apprentis en Suisse connaissent un parcours discontinu, alors qu'ils sont en pleine formation : changement de profession ou d'entreprise, classe répétée ou interruption de l'apprentissage sans solution de rechange. « Les jeunes vivent ces événements critiques de façon très différente », explique Barbara Stalder, maître-assistante à l'Institut de psychologie du travail et des organisations de l'Université de Neuchâtel. « Une partie d'entre eux se déclarent plutôt satisfaits du changement. Ayant trouvé une autre place d'apprentissage, ils font état d'une amélioration de leurs conditions de travail. D'autres perçoivent au contraire un sentiment d'échec personnel et regrettent leur décision ».

Plus de 20% des apprentis résilient leur contrat

« Ma recherche m'amène à considérer surtout les parcours non linéaires, à voir par exemple les raisons qui poussent une personne à résilier son contrat d'apprentissage », explique Barbara Stalder. Une étude qu'elle a menée avec une collègue dans le canton de Berne sur un millier d'apprentis et maîtres d'apprentissage a montré un taux de résiliation de plus que 20% ! « Une partie de ces personnes continuent néanmoins de se former d'une manière ou d'une autre », relativise la chercheuse. D'après ses conclusions, les causes de ces interruptions sont multiples : faibles connaissances scolaires, milieu socialement défavorisé, problèmes de choix professionnel, conflits dans l'entreprise... Mais surtout, les recherches de Barbara Stalder permettent de repérer les personnes à risque et d'opérer une surveillance. C'est ce qu'a fait le canton de Berne ! « Sur la base de notre étude, des mesures ont été intensifiées pour empêcher ces résiliations, comme par exemple l'établissement de systèmes de mise en garde rapide dans les écoles professionnelles, qui visent à mieux repérer les apprentis à risque et à les soutenir dès le début de leur formation », explique la psychologue.

Un tiers ne termine pas de formation professionnelle

On estime à environ un tiers les apprentis qui - suite à une résiliation de contrat d'apprentissage - ne parviennent pas à terminer une formation professionnelle. Ces jeunes courent un risque élevé de se retrouver tributaires des prestations sociales. Aussi, la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique s'est-elle fixé comme objectif de faire passer à 95% le pourcentage des moins de 25

ans titulaires d'un diplôme du degré secondaire II (qui correspond à l'étape entre la fin de l'école obligatoire et l'entrée dans une haute école ou une formation professionnelle supérieure).

Pour cela, la Confédération a notamment mis en place un système de gestion de cas : « case management ». Ce dispositif vise à identifier les adolescents et jeunes adultes (jusqu'à 24 ans) qui risquent de n'entamer aucune formation professionnelle ou de ne pas entrer dans la vie active, en dépit de certaines mesures d'encouragement. Chaque canton est censé développer son propre modèle. Barbara Stalder observe de près le « case management » mis en place dans le canton de Berne, car elle est chargée d'en évaluer l'impact. « Le dispositif bernois essaie de faire en sorte que chaque personne à risque repérée soit suivie par un des onze membres de l'équipe. Ces gestionnaires de cas (*case managers*) mettent en place les mesures adéquates pour accompagner les jeunes concernés. Ils sont en contact avec l'entourage des jeunes: la famille, l'école ou l'entreprise, éventuellement une personne de l'assistance sociale, un psychologue ou un médecin, l'assurance-invalidité, les offices régionaux de placement, etc. Une mission cruciale puisque c'est à ces gestionnaires de cas qu'il incombe de resserrer les liens du filet de sécurité mis en place.

Contact :

Barbara Stalder, maître-assistante à l'Institut de psychologie du travail et des organisations de l'Université de Neuchâtel, 032 718 13 69