



Un métier sur trois

En Suisse, la formation professionnelle initiale compte environ 230 professions, dont un bon tiers de métiers dits à petit effectif, principalement liés à l'artisanat traditionnel. Aujourd'hui, ces derniers doivent souvent faire face à de très grandes difficultés, notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

Par Franziska Mitterecker, cheffe de projets au Centre de cours Ballenberg

«Profession à petit effectif»: cela n'en jette pas vraiment et donne l'impression d'une quantité négligeable. Mais ne vous y trompez pas! Les métiers à faible effectif englobent des corps de métiers fondamentaux, comme tailleur-euse de pierre, paveur-euse et céramiste industriel-le. Sans oublier les métiers artisanaux riches en traditions tels que bijoutier-ère, graveur-euse et luthier-ère, ou encore les nouvelles professions ultramodernes de recycleur-euse et de technologie en assainissement. Quelque 90 professions de la formation initiale sont des métiers à petit effectif, ce qui représente plus d'un tiers de tous les apprentissages.

Le nerf de la guerre: la relève

Les problèmes liés à la relève, auxquels sont confrontés les métiers à petit effectif,

sont nombreux. Il y a d'abord la visibilité sur le marché des places d'apprentissage. Prenons l'exemple des artisans du bois, orientation boissellerie: où trouver la relève si les jeunes terminant la scolarité obligatoire ne savent pas ce qu'est un boisselier ni ce qu'il fait, et qu'ils n'ont pas l'occasion d'apprendre ce métier? Les Championnats suisses des métiers organisés à Berne en 2014 ont bien montré, lors de l'exposition spéciale sur les professions à faible effectif, à quel point ce problème est profond: «Waouh, c'est cool, je ne savais même pas qu'on pouvait apprendre ça!» Cette fascination témoignée par les visiteurs – jeunes ou adultes –, les représentants des métiers à petit effectif l'ont vécue à de nombreuses reprises sur leurs stands.

La plupart des associations professionnelles de ces métiers n'ont toutefois pas les moyens de s'occuper des relations publiques. Par ailleurs, la formation d'apprentis représente un défi organisationnel, personnel et financier pour l'ensemble des métiers à petit effectif, défi qui pousse souvent les associations à la limite de leurs capacités. Le nombre d'entreprises et donc le nombre potentiel de places d'apprentissage sont restreints. Dans des cas extrêmes, ces dernières se comptent sur les doigts d'une main, comme chez les vanniers créateurs ou les boisseliers, avec respectivement trois et quatre places dans toute la Suisse. Au sein des professions comptant un petit nombre d'apprentis à l'échelle nationale, la formation peut aussi s'avérer hors de prix pour l'entreprise formatrice.

Les coûts des cours interentreprises sont répartis entre les différentes entreprises formatrices. Un cours ne comprenant que quatre apprentis revient considérablement plus cher qu'un cours avec 20 apprentis. Les petites entreprises ne possèdent souvent pas les réserves financières nécessaires. La création d'un fonds en faveur de la formation professionnelle ne peut atteindre son objectif que si un nombre suffisant d'entreprises paient des contributions, ce qui n'est pas le cas pour tous les métiers à faible effectif.

L'argent seul ne suffit pas à former des apprentis, il faut aussi des enseignants qualifiés. Ces derniers ne sont pas faciles à trouver dans les métiers à petit effectif, où les professionnels – pas très nombreux – doivent souvent déjà assumer plusieurs fonctions. Autre problème, lorsqu'un apprenti vient de Suisse romande et un autre du Tessin et que le seul enseignant disponible dans un domaine donné parle uniquement l'allemand. Ou que les différentes entreprises sont spécialisées et qu'elles ne peuvent pas former leurs apprentis à toutes les facettes du métier. Dans ces cas, la formation en réseau peut être une solution. Mais elle n'est pas toujours applicable, par exemple lorsque les entreprises sont éloignées géographiquement.

Dans les métiers à faible effectif, il peut donc arriver que certains jeunes souhaitent se former, que le marché ait aussi besoin de professionnels qualifiés, mais

Qu'est-ce qu'un «métier à petit effectif»?

Dans les grandes lignes, il s'agit de professions qui comptent moins de 100 apprentis au niveau national, toutes années confondues, et au mieux une classe d'école professionnelle par année d'apprentissage. Dans de nombreux cas, il n'y a pas de nouveaux contrats d'apprentissage qui sont signés chaque année. Souvent, les classes d'école professionnelle et les cours interentreprises ont lieu en plusieurs langues, compte tenu du nombre peu élevé d'apprentis.

qu'il y ait trop peu d'entreprises en mesure de couvrir ces deux besoins. C'est par exemple le cas chez les tailleurs de pierre et les facteurs d'instruments à vent. Conclusion: une meilleure visibilité auprès des jeunes en fin de scolarité obligatoire constitue certes la première condition de survie pour beaucoup de métiers à petit effectif, mais elle n'est utile que si elle permet effectivement de former.

Autres difficultés: des offres au niveau de la formation professionnelle supérieure (FPS) sont aujourd'hui essentielles. Une formation de base qui ne permet aucun perfectionnement perd beaucoup d'attrait aux yeux des jeunes doués et motivés. Mais le problème reste également le même dans la FPS: plus le nombre de participants est

La survie de ces métiers dépend donc d'un idéalisme personnel et de l'engagement volontaire des professionnels.

petit, plus les coûts sont élevés. Résultat: les métiers à faible effectif ne peuvent pas proposer de FPS, ou alors seulement à perte. L'examen de maîtrise, synonyme d'expérience et attestant traditionnellement une qualification professionnelle étendue dans une multitude de métiers artisanaux séculaires, n'est plus supportable financièrement pour beaucoup d'associations professionnelles. Sans parler du développement très coûteux de nouvelles filières de formation.

LFPPr révisée

Abstraction faite du problème de visibilité, lié principalement à des facteurs sociétaux, pourquoi tant de malheurs frappent-ils tout à coup les métiers à petit effectif? Autrefois, ça allait, non?

«Autrefois», c'était avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPPr) le 1er janvier 2004. Eh oui, beaucoup de choses étaient plus simples avant pour les métiers à petit effectif. En 2004, la plupart d'entre eux se sont heurtés au fait que leurs prescriptions sur la formation ne répondaient

plus aux exigences légales. Il fallait établir des plans de formation détaillés, préciser les objectifs d'apprentissage, les structures et les processus ou les redéfinir. Les nou-

Une formation de base qui ne permet aucun perfectionnement perd beaucoup d'attrait aux yeux des jeunes doués et motivés.

velles ordonnances sur la formation au sens de la LFPPr doivent répondre à des directives précises, non seulement sur le fond, mais aussi sur la forme. Ces directives et autres nouvelles prescriptions – par exemple en ce qui concerne l'assurance qualité et l'examen quinquennal – impliquent une bureaucratisation qui nécessite un secrétariat.

Ou plutôt, nécessiterait. Car tout le monde ne peut pas avoir un secrétariat géré de manière professionnelle. La survie de ces métiers dépend donc d'un idéalisme personnel et de l'engagement volontaire des professionnels. Les travaux supplémentaires qui en découlent exigent du temps et de l'énergie. Un artisan qui doit, le soir venu, gérer des adresses, des formulaires et des demandes et remplir des directives bureaucratiques ne peut pas toujours effectuer ces tâches comme il se doit et efficacement. Cette situation aboutit à davantage de travail, donc d'épuisement – c'est un cercle vicieux.

Garants de la diversité culturelle

De nombreux métiers artisanaux à petit effectif sont particulièrement touchés par ces problèmes. La survie de certains est fortement menacée; c'est le cas par exemple des boisseliers, mais aussi des couteliers ou des artisans du cuir et du textile, orientation maroquinerie.

C'est un problème qui concerne l'ensemble de la société. Les métiers séculaires riches en traditions – du facteur d'orgues au tourneur sur bois, de la tailleuse de pierre ou de la sculptrice sur bois à la tisseuse, du tonnelier à l'orfèvre – sont les dépositaires et les garants d'un savoir-faire

constitué au fil des siècles. Et ils sont irremplaçables: pour l'entretien et la restauration de nos biens culturels, de notre patrimoine historique, pour le tourisme, pour la fabrication de produits uniques haut de gamme. Et souvent, ce sont précisément les professions artisanales traditionnelles, majoritairement établies dans de petites entreprises, qui montrent la voie grâce à leurs produits durables et réparables.

Les nouvelles ordonnances sur la formation et les directives impliquent une bureaucratisation qui nécessiterait un secrétariat professionnel.

La survie des métiers à petit effectif, qu'ils soient traditionnels ou modernes, ne constitue toutefois pas uniquement une nécessité économique, culturelle et écologique. Il est important que les jeunes aient le choix en matière de formation professionnelle initiale et que leurs perspectives ne se limitent pas au travail de bureau, à l'informatique ou à des études universitaires. Les métiers à petit effectif proposent toute une palette de domaines attrayants, diversifiés, exigeants, artistiques et créatifs, permettant aux jeunes de se développer.

www.ballenbergkurse.ch

Orthopédie

Problème d'exode

Près de 50% des orthopédistes ayant obtenu leur CFC quittent la profession après quelques années. Comment y remédier?

Par Laura Perret Ducommun, rédactrice de PANORAMA

En tant que profession à petit effectif, l'orthopédie constitue un exemple intéressant à plusieurs titres. En Suisse, il existe environ 100 entreprises d'orthopédie, dont la moitié forme des apprentis. Actuellement, quelque 80 jeunes suivent un apprentissage de quatre ans dans cette profession. Deux écoles professionnelles offrent des cours pour cette filière: l'Allgemeine Berufsschule de Zurich et l'EPSIC de Lausanne.

Selon Florian Wallner, orthopédiste diplômé et membre du comité de l'Association suisse des techniciens en orthopédie (ASTO), la profession rencontre des difficultés pour former la relève: les apprentis sont peu nombreux et la moitié des personnes formées quittent la profession après quelques années. Pour aller où? Dans des métiers artistiques tels que facteur-trice d'instruments de musique.

Les raisons du désintérêt sont multiples. En premier lieu, les salaires sont peu attractifs par rapport au niveau de responsabilités. Étant donné que les orthopédistes travaillent avec des personnes souffrant de handicap, la charge psychologique est assez lourde pour des jeunes. Les salaires sont principalement définis en fonction du tarif de remboursement fixé par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) en raison du volet médical de la profession. Ce tarif fait l'objet d'une négociation entre l'association professionnelle et l'OFAS.

Autre problème: pour être reconnue par les assurances sociales, une entreprise d'orthopédie doit employer au moins une personne titulaire du diplôme fédéral. Or, seuls un ou deux orthopédistes diplômés sont formés par année en Suisse. Par ailleurs, dans une petite entreprise d'orthopédie, toute la gamme de la profession n'est pas disponible, si bien que l'activité peut devenir monotone avec le temps. Enfin, les enseignants des branches professionnelles sont rares et les honoraires

modestes. Quant aux cours d'anatomie et de pathologie, les médecins prêts à les dispenser sont difficiles à trouver.

Pour faire face à ces défis, l'ASTO négocie activement avec l'OFAS et s'emploie à rendre la profession plus intéressante et polyvalente. Elle organise les cours interentreprises ainsi que des visites pour les apprentis. En raison du nombre peu élevé de personnes en formation, les classes de 1re et de 2e année sont regroupées à l'EPSIC. Certains cours sont donnés une année sur deux, ce qui implique parfois des difficultés de coordination parce que la matière enseignée ne correspond pas toujours à la formation pratique.

Florian Wallner reste optimiste pour l'avenir. Il estime que l'apprentissage est parfaitement adapté à cette profession manuelle et espère que le taux de professionnels restant dans le métier va progresser.

ASSC plus fidèles

Le métier d'assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC) compte parmi les professions fréquemment choisies dans le domaine de la santé. Selon une enquête de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, le taux d'ASSC qui envisagent de quitter la profession deux ans après l'obtention du CFC est nettement inférieur à celui des orthopédistes (de l'ordre de 21%): 11% des ASSC ont ainsi l'intention de changer de branche et 10% envisagent d'embrasser une autre profession de la santé. Par ailleurs, 48% des diplômés ont l'intention de poursuivre avec une formation tertiaire en soins infirmiers (il ne s'agit pas d'une reconversion mais d'un perfectionnement).

Trede, I., Schweri, J. (2012): *Parcours professionnel des ASSC à l'issue de leur formation*. Zollikofen, IFFP.