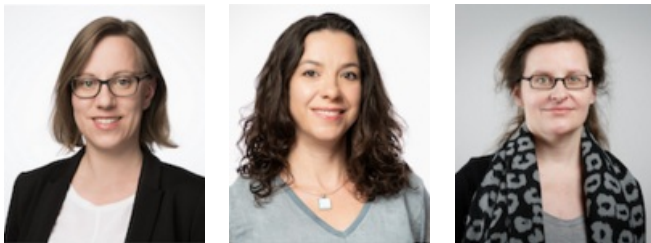


Comment les métiers rares survivent

Quel est le point commun entre les créateurs de tissu, les facteurs d'instruments de musique et les mécaniciens de remontées mécaniques ? Ils font partie de ce que l'on appelle les métiers rares, avec une moyenne de 7 à 28 nouveaux contrats d'apprentissage par an. Lors de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle en 2002, l'objectif était de réduire le nombre de professions en Suisse en regroupant des professions similaires dans des champs professionnels ou en abrogeant certaines professions. Néanmoins, certains métiers rares ont survécu, et de nouvelles petites professions ont même vu le jour. Le présent article s'appuie sur trois exemples pour montrer que les associations professionnelles jouent un rôle décisif à cet égard. Par leur engagement extraordinaire, elles contribuent au maintien de leurs professions traditionnelles tout en assumant un rôle clé dans le développement de leurs formations professionnelles.



Par Alexandra Strebel , Sonja Engelage , Carmen Baumeler

Alexandra Strebel (Junior Researcher), Sonja Engelage (Senior Researcher) et Carmen Baumeler (professeure et responsable nationale du secteur R&D) travaillent dans le secteur Recherche et développement de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).

Dans les systèmes de formation professionnelle duale, les jeunes ont l'embarras du choix parmi un très grand nombre de formations professionnelles initiales : près de 220 en Autriche, 320 en Allemagne et pas moins de 240 en Suisse. Cette diversité a fait l'objet d'un débat critique au début des années 2000 (Häfeli & Gasche, 2002), et le message du Conseil fédéral relatif à la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle de 2002 indiquait :

« On réclame depuis des années le regroupement de professions apparentées en champs professionnels. Jusqu'à présent, cette exigence ne s'est imposée qu'avec peine. La base commune élargie doit augmenter les possibilités d'intervention des professionnels et améliorer la perméabilité des professions entre elle. » (Conseil fédéral, 2000 : 5289)

Cet objectif n'est pas facile à atteindre, car l'État ne façonne pas la formation professionnelle à lui seul. Dans les systèmes de formation professionnelle duale, l'État et les acteurs des milieux économiques travaillent généralement main dans la main. Des entreprises forment des jeunes sur une base volontaire et leurs associations définissent les contenus de la formation.

Le regroupement de professions, qui continue encore aujourd'hui, poursuit différents objectifs. D'une part, une formation professionnelle initiale étendue doit promouvoir la mobilité professionnelle et la flexibilité des salariés, d'autre part, l'objectif est d'accroître l'efficacité de la formation, par exemple dans les écoles professionnelles (Häfeli & Gasche, 2002 ; Maurer & Pieneck, 2013). Le premier objectif est fondé sur l'hypothèse qu'un monde du travail qui évolue rapidement a besoin de main-d'œuvre qualifiée aux compétences plus larges. Cette main-d'œuvre est plus flexible que les travailleurs qualifiés ayant une formation très spécialisée. Deuxièmement, les métiers à faible effectif ne permettent de constituer que des classes de petite taille. Cela représente un véritable défi pour les cantons, à qui incombent l'organisation et le financement des écoles professionnelles. L'idée est que si les petites professions identifient des synergies et combinent des parties de la formation, cela permet de former des classes plus grandes et d'assurer une formation plus efficace des apprentis.

En général, les professions dans le système de formation duale offrent un large éventail de compétences qui vont au-delà de l'expertise requise dans une seule entreprise (Clarke et al., 2011). La formation professionnelle duale permet d'obtenir des titres de formation certifiés et demandés, même sur les marchés fortement segmentés (Hanf, 2011). La formation professionnelle et les métiers sont donc des éléments fortement structurants qui relient le domaine de la formation et le monde du travail. Afin de garantir que la formation professionnelle réponde aux besoins du marché du travail, le système dual nécessite des structures intermédiaires (Deißinger, 2001). Il s'agit généralement d'organisations d'employeurs telles que les chambres de commerce, les associations

professionnelles ou patronales.

Le système suisse de formation professionnelle implique systématiquement ces organisations intermédiaires (organisations du monde du travail, Ortra) dans la conception et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle. Dans ces systèmes néo-corporatistes, elles servent de médiatrice entre les besoins et les intérêts de leurs membres et les autorités politiques et administratives. Les associations défendent leurs intérêts, mais elles remplissent également des tâches publiques telles que la définition des contenus des formations professionnelles. Ce rôle d'intermédiaire est exigeant, mais il présente aussi des avantages. En plus d'exercer une influence, de contrôler le contenu des formations et le soutien financier public, les associations peuvent exercer une autorité par le biais de tâches déléguées par l'État, par exemple en tant que gestionnaires de fonds en faveur de la formation professionnelle déclarés de force obligatoire générale. Le travail des associations à l'interne est tout aussi important : les associations transmettent des informations à leurs membres, favorisent les réseaux entre entreprises ainsi que les identités collectives et les valeurs partagées. Pour que le système de formation professionnelle duale fonctionne, les associations doivent être capables de motiver et de convaincre les entreprises de manière qu'elles soutiennent le travail des associations et proposent des places d'apprentissage. Les associations jouent un rôle décisif dans la création et le maintien des formations professionnelles initiales.

L'objectif visé de réduire le nombre de professions était une menace pour les deux métiers rares existants.

Dans trois études de cas, nous examinons comment les associations professionnelles organisent leurs formations professionnelles initiales et quelles pratiques elles développent pour évoluer dans le champ de tension entre les membres et l'État, ce qu'on appelle la logique de l'adhésion et de l'influence (Schmitter & Streeck, 1999).

Les défis de la réforme de la formation professionnelle pour les métiers rares

Afin de comprendre la diversité des métiers rares (voir encadré), nous avons examiné trois de ces professions :

1. l'intégration de la profession de facteur de pianos dans le champ professionnel de la facture d'instruments de musique,
2. le maintien de la profession de créateur de tissu (Strebel, Engelage & Baumeler, 2019) et
3. la création de la nouvelle profession à faible effectif de mécatronicien de remontées mécaniques.

Dans ce qui suit, nous montrons quelles pratiques les associations responsables de métiers rares ont développées pour faire face à la réforme de la formation professionnelle de 2002.

Organisation de la formation professionnelle

L'un des plus grands défis pour les professions avec peu d'apprentis était l'organisation de la formation en dehors de l'entreprise.¹ Dans les trois exemples que nous avons retenus, l'enseignement était organisé sous la forme de cours bloc centralisés en un seul lieu afin de transmettre des contenus spécifiques à la profession.² Dans ce contexte, des apprentis venus de toute la Suisse se retrouvent pendant plusieurs jours au lieu de fréquenter une école professionnelle cantonale une ou deux fois par semaine. De ce fait, ces professions doivent souvent gérer des classes bilingues, ce qui implique un travail supplémentaire pour les enseignants concernés.

Les créateurs de tissu ont poursuivi leur modèle existant avec des cours bloc dans une école professionnelle cantonale. Avec cette solution, l'effort supplémentaire s'est limité à la refonte des règlements et à l'introduction de l'enseignement bilingue.

Pour l'Association suisse des facteurs et accordeurs de pianos, la solution a été de créer un champ professionnel dans lequel les apprentis des différentes professions d'origine –facteur de pianos, facteur d'orgues et facteur d'instruments à vent – suivent l'enseignement ensemble dans une première phase et ne se spécialisent que plus tard. Un nouveau site a été recherché pour la mise en œuvre et trouvé dans une école cantonale d'agriculture. Le nouvel emplacement et certains cours interentreprises nouvellement introduits ont entraîné des dépenses supplémentaires considérables pour l'équipement des ateliers et des salles de classe. En outre, les associations ont fondé une communauté d'intérêts en tant qu'organisation responsable du champ professionnel (Communauté d'intérêts pour les facteurs d'instruments de musique CIFIM). Cette nouvelle organisation a également dû être financée.

L'Association Remontées Mécaniques Suisses (RMS) a choisi une autre voie. Parallèlement à la mise en place d'une nouvelle formation professionnelle initiale, elle a introduit un cours spécialisé intercantonal et a créé son propre centre de formation pour le gérer. Pour ce faire, l'association a dû mobiliser des fonds supplémentaires auprès de ses entreprises membres ainsi que d'autres donateurs privés et publics. Le passage du financement de la formation professionnelle à des forfaits par apprenti a créé une forte pression sur l'association pour trouver suffisamment d'apprentis. Cette solution n'a été possible que parce que l'association dispose de ressources importantes.

Logique d'influence : négociations avec la Confédération et les cantons

L'objectif visé de réduire le nombre de professions était une menace pour les deux métiers rares existants. Les facteurs de pianos ont été directement encouragés par la Confédération à s'associer à un groupe d'autres professions, qui travaillent toutes le bois. Toutefois, il n'a pas été possible de définir un chevauchement suffisamment important des compétences partagées. Le compromis trouvé a consisté à ne s'associer qu'aux professions qui fabriquent des instruments de musique. Avec la création du champ professionnel de la facture d'instruments de musique, ils ont été considérés comme des pionniers dans la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Afin d'améliorer leur accès aux autorités, ils ont élu un parlementaire comme président du nouvel organe responsable CIFIM. Trouver un canton d'implantation pour leur formation nouvellement conçue s'est avéré difficile jusqu'à ce qu'un canton reconnaisse les préoccupations des facteurs d'instruments de musique comme une opportunité de mieux utiliser une école d'agriculture.

Contrairement au rôle de pionnier des facteurs d'instruments de musique, les créateurs de tissu hésitaient à faire les ajustements nécessaires. Comme ils étaient déjà au courant du plan de réduction du nombre de professions avant la réforme, ils ont actualisé, sur les conseils d'un représentant des autorités, leur règlement d'apprentissage sur la base de l'ancienne loi fédérale sur la formation professionnelle. Cela leur a permis de gagner du temps pour discuter des champs professionnels possibles et d'autres alternatives. Cependant, ils n'ont pas trouvé de lien avec un champ professionnel et ont finalement évalué leur formation professionnelle initiale par rapport à la réussite de leurs diplômés sur le marché du travail. Étant donné que cette évaluation s'est avérée positive et qu'un canton s'est engagé à maintenir la profession, la décision a finalement été prise de réformer la formation professionnelle initiale et de la poursuivre en tant que profession individuelle. L'accès à l'information et aux autorités continue d'être perçu comme difficile par la petite association. À plusieurs reprises, l'association n'a pas pu faire valoir ses préoccupations auprès des autorités.

Alors que pour les professions artisanales traditionnelles existantes, l'accent était mis sur l'adaptation de leur profession aux nouvelles exigences, l'Association Remontées mécaniques suisses (RMS) a développé une formation professionnelle initiale entièrement nouvelle. Il est surprenant qu'un nouveau métier rare ait vu le jour dans le contexte de la réduction visée du nombre de professions et de l'introduction souhaitée de champs professionnels. Le facteur décisif était que RMS est une association forte, avec un secrétariat professionnel et une forte densité de membres. Elle est également bien connectée politiquement et dispose de ressources financières suffisantes pour concevoir et organiser une nouvelle formation professionnelle initiale. Contrairement à la recherche laborieuse d'un site de formation pour les facteurs d'instruments de musique, plusieurs communes ont proposé à RMS de lui fournir le site pour le nouveau centre de formation prévu. En outre, RMS a pu utiliser son réseau politique pour négocier avec succès auprès des cantons l'augmentation temporaire de la contribution forfaitaire par apprenti.

Le critère central pour les autorités lorsqu'elles décident de maintenir ou de réintroduire une formation professionnelle initiale est le contexte économique ou la demande sur le marché du travail. Si les associations professionnelles parviennent à montrer que leurs apprentis ont de bonnes opportunités sur le marché du travail et que leurs produits et services sont nécessaires, elles peuvent compter sur un soutien. À cette fin, par exemple, les créateurs de tissu ont interrogé des employeurs et des diplômés et RMS a utilisé une enquête auprès de ses membres pour montrer qu'un nombre suffisant d'entreprises étaient disposées à former des apprentis. Cependant, un facteur important a également été que la nouvelle formation professionnelle initiale chez RMS a créé des places d'apprentissage supplémentaires dans les régions périphériques.

Logique d'adhésion : ressources et bénévolat

Si les entreprises et les professionnels ne parviennent plus à s'associer au sein d'organisations intermédiaires, la formation professionnelle initiale n'est plus garantie. Dans les domaines qui ne comprennent que peu d'entreprises et de professionnels, les coûts de l'organisation de la formation professionnelle initiale sont assumés par seulement quelques acteurs. Les réformes de grande envergure constituent donc un défi particulier pour les petites professions aux ressources limitées. Elles dépendent souvent du niveau élevé d'engagement de quelques personnes.

La mobilisation de ressources supplémentaires et le travail de milice ont donc été un élément important pour toutes les associations professionnelles étudiées. On distingue essentiellement deux stratégies : volonté et contrainte. La majorité du travail d'association interne était basée sur le pilier volontaire. Il s'agissait par exemple de transfert d'informations, d'appréciation et d'échanges informels entre les membres de l'association. L'important, c'est le travail accompli par les membres sur une base volontaire, car les employés ne peuvent pas être payés ou ne peuvent l'être que dans une mesure limitée. Cela signifie également que les membres doivent être motivés pour participer au travail de mise en œuvre de la formation professionnelle sans rémunération adéquate. À cette fin, des réseaux d'associations et des contacts informels ont été entretenus et le travail bénévole dans les associations a été valorisé. Afin de motiver les entreprises formatrices à proposer des places d'apprentissage, le soutien des associations était nécessaire, notamment par la formation et l'information, mais aussi par l'appréciation des entreprises de formation. En outre, les cotisations des membres ont servi à financer des activités de formation professionnelle et d'autres fonds

La mobilisation de ressources supplémentaires et le travail de milice ont donc été un élément important pour toutes les associations professionnelles étudiées. On distingue essentiellement deux stratégies : volonté et contrainte.

ont été collectés, par exemple grâce à l'encouragement de projets par les pouvoirs publics ou des personnes privées ainsi que de fabricants ou de fournisseurs.

La deuxième stratégie était basée sur la possibilité de coercition. La loi fédérale sur la formation professionnelle permet par exemple aux associations d'introduire un fonds en faveur de la formation professionnelle avec déclaration de force obligatoire générale. La CIFIM a été la seule à utiliser cette stratégie, bien que des effets indésirables aient également été observés. Comme les contributions plus élevées au fonds représentaient une charge supplémentaire pour les micro-entreprises, certains membres ont démissionné. Une action en justice a aussi été intentée contre une entreprise qui ne payait pas ses cotisations, qui a été tranchée en faveur de l'association. En général, les associations semblent être conscientes des difficultés liées à l'utilisation de moyens coercitifs et ont tendance à s'appuyer davantage sur la pression normative et le transfert d'informations afin de mobiliser les entreprises de formation.

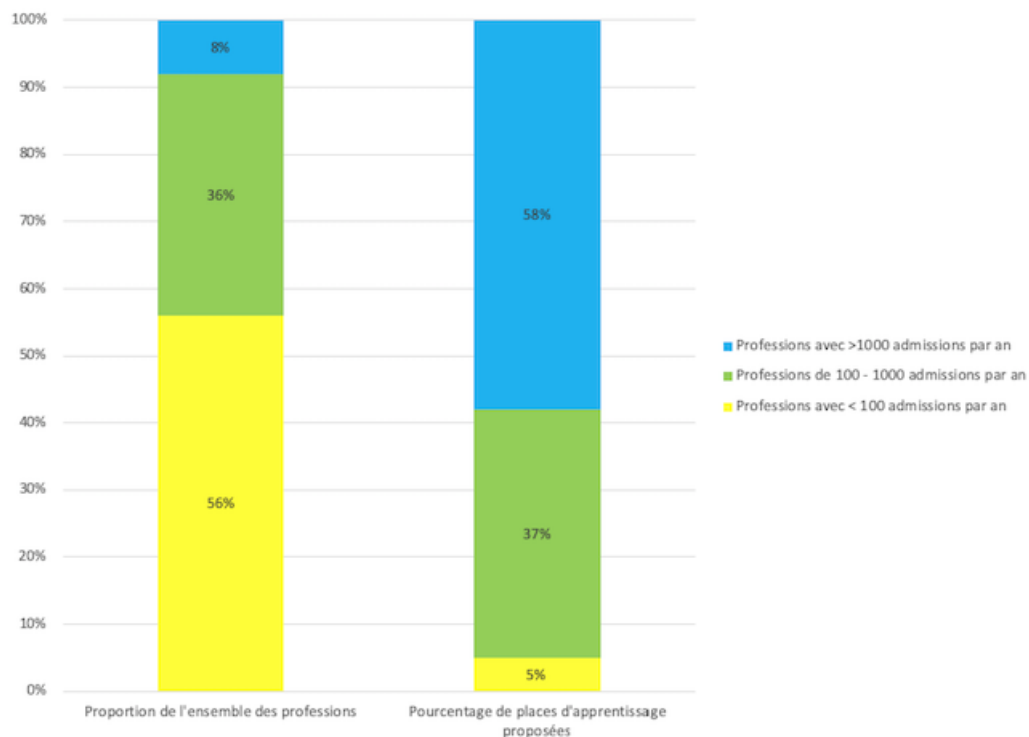
Conclusion

L'affirmation de 2000 selon laquelle la demande de regroupement des professions en champs professionnels ne gagne que lentement du terrain est toujours d'actualité. Les petits métiers spécialisés continuent d'avoir leur place dans le système de formation professionnelle, et il existe encore un grand nombre de métiers avec peu d'apprentis (encadré ci-dessous). Cela s'explique notamment par le rôle décisif des associations professionnelles dans le système dual.

- Des membres d'associations engagés sont essentiels au maintien de ces professions, ils savent comment mobiliser le travail bénévole et obtenir d'autres soutiens financiers et politiques.
- Les membres d'associations sont convaincus de la valeur de la formation professionnelle suisse, mais ils sont surtout motivés pour préserver leur métier et leurs traditions et ont une forte identité professionnelle. Par conséquent, malgré des exigences pédagogiques et administratives plus élevées et les défis qui en découlent, la formation professionnelle initiale reste attrayante pour ces associations.
- Le travail des associations est facilité, entre autres, par le fait que le système suisse de formation professionnelle est bien établi et que les associations reçoivent également un soutien pour leur travail de la part des autorités, par exemple sous la forme d'un accompagnement pédagogique.
- La réforme de la formation professionnelle et la loi fédérale sur la formation professionnelle permettent d'apporter différentes solutions aux défis des métiers rares. Cette flexibilité est nécessaire pour tenir compte des forces et des faiblesses individuelles des associations.

Encore beaucoup de professions avec peu d'apprentis

La répartition des apprentis sur les quelque 240 formations professionnelles initiales actuellement reconnues par la Confédération montre qu'il existe des différences importantes entre les professions. La majorité des professions (56 %) comptent moins de 100 nouveaux apprentis chaque année. 36 % des professions ont entre 100 et 1000 entrées par an et seulement 8 % des professions réalisent plus de mille entrées par an. Globalement, ces professions fournissent 58 % des places d'apprentissage, le groupe intermédiaire 37 % et les professions de moins de cent entrées 5 %.



Source : Présentation propre basée sur les données de l'OFS (2018), entrées par profession, tous types de formation

¹ Cela comprend les cours à l'école professionnelle et les cours interentreprises.

² Les cours en français pour les mécaniciens de remontées mécaniques, qui sont dispensés à l'école professionnelle cantonale du Valais, ainsi que la formation des créateurs de tissu au Tessin, qui est organisée en école à plein temps, constituent une exception.

Références

- Le Conseil fédéral (2000) Message relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle. Berne: Feuille fédérale.
- Clarke L. (2011) Trade? Job? Or Occupation? The Development of Occupational Labour Markets for Bricklaying and Lorry Driving. In: M. Brockmann, L. Clarke & E. Winch (eds.), Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market: What's in a Vocational Qualification? (pp. 102-119) London / New York: Routledge.
- Deißinger T. (2001) Zur Frage nach der Bedeutung des Berufsprinzips als "organisierendes Prinzip" der deutschen Berufsausbildung im europäischen Kontext: Eine deutsch-französische Vergleichsskizze. Tertium Comparationis. Journal für international und interkulturell vergleichende Erziehungswissenschaft 7: 1-18.
- Häfeli, K., & Gasche, M. (2002) Beruf und Berufsfeld: konzeptionelle Überlegungen zu kontroversen Begriffen. Bern: BBT.

- Hanf G. (2011) The Changing Relevance of the Beruf. In: M. Brockmann, L. Clarke & E. Winch (eds.), Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market: What's in a Vocational Qualification? (pp. 50-67) London/New York: Routledge.
 - Maurer, M., & Pieneck, S. (2013) Die Reform von Berufsbildern als ständige Auseinandersetzung über Form und Inhalt. In M. Maurer & P. Gonon (eds.), Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Perspektiven (S. 81-100). Bern: hep verlag.
 - Schmitter, P.C., & Streeck, W. (1999) The Organization of Business Interest - Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. MPIfG Discussion Paper. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
 - Strebel, A., Engelage, S. & Baumeler, C. (2019) Der Beitrag der «institutional work»-Perspektive zu Educational Governance. Dezentrale institutionelle Arbeit in der Berufsbildung. In: R. Langer & T. Brüsemeister (Hrsg.), Handbuch Educational Governance Theorien (S. 201-218). Wiesbaden: Springer VS.
-

Zitiervorschlag

Strebel, Alexandra / Engelage, Sonja / Baumeler, Carmen (2020): Comment les métiers rares survivent. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (1/2020), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.

URL source: <https://www.sgab-srfp.ch/fr/newsletter/comment-les-metiers-rares-survivent>