

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL - FACULTÉ DES LETTRES

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
DES ANCIENS APPRENTIS

THÈSE

présentée à la Faculté des Lettres de l'Université de Neuchâtel
pour obtenir le grade de Docteur ès-lettres

par

Alexandre GOLDSCHMIDT

1973

La Faculté des Lettres de l'Université de Neuchâtel sur les rapports de MM. Philippe Muller et Pierre Furter, professeurs à l'Université de Neuchâtel et de M. Jean Cardinet, autorise l'impression de la thèse présentée par M. Alexandre Goldschmidt en laissant à l'auteur l'entière responsabilité des opinions énoncées.

Neuchâtel, le 29 janvier 1973

Marc Eigeldinger
Le doyen de la Faculté des Lettres.

L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

DES ANCIENS APPRENTIS

Alexandre GOLDSCHMIDT

Genève, septembre 1972

AVANT-PROPOS

Au moment de publier cette étude, je tiens avant toute chose à exprimer ma plus profonde gratitude à Monsieur Raymond ULDRY, directeur de l'office d'orientation et de formation professionnelle de GENEVE. En effet, sans son entière confiance, son appui moral et son encouragement pour un projet de recherche que d'autres estimaient utopique, la présente thèse n'aurait pas vu le jour. Non seulement son attitude toujours positive mais également ses interventions auprès du chef du département de l'industrie, du commerce et du travail qui a pris à sa charge la totalité des frais de cette recherche, m'ont été d'un grand secours. J'exprime à Monsieur André RUFFIEUX ma plus sincère reconnaissance.

Je tiens tout spécialement à remercier Messieurs Ph. MULLER, J. CARDINET et P. FURTER, professeurs à l'Université de NEUCHÂTEL qui ont bien voulu accepter la direction de ce travail, au long duquel ils m'ont conseillé, soutenu et encouragé. Mes remerciements vont également aux trois mille trois cent cinquante-cinq anciens apprentis genevois qui ont bien voulu remplir le très long questionnaire. Sans leur collaboration active, l'enquête aurait été irréalisable.

Je tiens à dire ce que je dois à Monsieur J. BONGARD, consultant au service cantonal de statistique pour la préparation des programmes pour l'ordinateur. Il a satisfait toutes mes exigences en surmontant moult difficultés techniques. Un grand merci à Monsieur J.M. DENERVAUD pour son remarquable travail de mise en français de mon texte original souvent peu littéraire. Il m'a traduit sans jamais me trahir. Le lecteur appréciera son style concis et clair.

Arrêter ici l'expression de ma gratitude serait injuste envers mes collègues de l'orientation professionnelle, le directeur, les secrétaires et les collaborateurs de la formation professionnelle, qui chacun à sa manière, en discutant, en me conseillant, en m'aidant ou en m'éclaircissant sur des points précis, soit en prenant en charge une partie de mon travail de conseiller d'orientation, ont largement contribué à la réussite de cette thèse. Que toutes les secrétaires qui ont eu la tâche la plus ardue à déchiffrer mes premiers manuscrits ne me tiennent pas rigueur si je remercie nominalelement Madame J. LANGELLIER qui a tapé le texte définitif utilisé pour l'impression.

Je tiens encore à exprimer mes sentiments les plus profonds à ma femme pour son soutien inconditionnel, son aide et ses conseils, oh combien efficaces, et sa patience !

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
<u>INTRODUCTION</u>	1-10
<u>CHAPITRE I : METHODE</u>	11-13
A - VOLEES	11
B - PROFESSIONS	12
C - ECHANTILLONNAGE	12
D - CONTENU	12
E - DEROULEMENT DES TRAVAUX	12
<u>CHAPITRE II : POPULATION</u>	14-29
A - CHOIX DES SUJETS	14
B - ANALYSE NUMERIQUE GLOBALE	14
C - ANALYSE NUMERIQUE DETAILLEE	15
D - REPRESENTATIVITE	25
E - MIGRATION DES ANCIENS APPRENTIS	28
<u>CHAPITRE III : L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES ANCIENS APPRENTIS</u>	30-126
A - DEFINITION ET CHOIX DES CRITERES	30
B - RESULTATS POUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION	33
C - NIVEAU SOCIO-PROFESSIONNEL DU PERE, NIVEAU SCOLAIRE DES APPRENTIS, ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE	36
1. Considérations générales	36
2. Hypothèses	39
3. Partie expérimentale	41
a) niveau socio-professionnel	41
b) niveau scolaire	42
4. Conclusion	45
D - PROFESSIONS ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE	46
1. Les professions du dessin technique	48
2. Les professions de la mécanique	58
3. Les professions de l'électricité	68
4. Les professions de l'horlogerie-bijouterie	78
5. Les professions de la carrosserie	79
6. Les professions du bois	82
7. Les professions du bâtiment	86
8. Les professions des arts graphiques	90

	<u>Pages</u>
9. Les professions de la photographie et de la décoration	95
10. Les professions du commerce	103
11. Les professions du laboratoire et de la droguerie	107
12. Les professions de l'hygiène	111
13. Les professions de la coiffure	113
14. Les professions de l'alimentation	115
15. Les professions de l'hôtellerie	117
16. Les professions de l'agriculture	118
17. Les professions de l'habillement	119
18. Les professions du papier et du cuir	120
19. Divers	121
20. Conclusions	122
<u>CHAPITRE IV : JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE</u>	<u>127/175</u>
A - CONSIDERATIONS GENERALES ET RESULTATS POUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION	127
B - JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET NIVEAU SCOLAIRE	134
C - JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET PROFESSIONS	138
1. Analyse générale des résultats	140
2. Formation pratique et jugement par professions	141
3. Formation théorique et jugement par professions	146
4. Durée de l'apprentissage et jugement par professions	157
5. Conclusion	167
D - JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE	169
E - CONCLUSION GENERALE DU JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE	173
<u>CHAPITRE V : LES RAISONS DU CHANGEMENT DE PROFESSION</u>	<u>176-202</u>
A - CONSTRUCTION DES QUESTIONS	176
B - ANALYSE DU NOMBRE DE REPONSES AUX QUESTIONS	180
C - RESULTATS ET ANALYSES	181
1. Analyse globale	181
2. Analyse par groupes de professions	183
3. Analyse par rapport à l'évolution professionnelle	193
4. Analyse par rapport au statut	197
5. Analyse par rapport au niveau scolaire	199
D - CONCLUSION	202

	<u>Pages</u>
<u>CHAPITRE VI : LE PERFECTIONNEMENT</u>	203-236
A - ABSENCE OU PRESENCE DE PERFECTIONNEMENT	203
1. Nature des données	203
2. Résultats et commentaires	204
B - MOMENT OU L'ON A PENSE AU PERFECTIONNEMENT	211
1. Volées d'apprentis	211
2. Niveau socio-professionnel du père	212
3. Niveau scolaire	213
4. Professions	215
5. Evolution professionnelle	219
6. Conclusion	221
C - RAISONS QUI ONT POUSSE AU PERFECTIONNEMENT	221
D - RAISONS DE L'ABANDON DU PERFECTIONNEMENT	225
E - RAISONS DE L'ABSENCE DE PERFECTIONNEMENT	229
1. Analyse générale	229
2. Analyse par facteurs	233
F - CONCLUSION SUR LE PERFECTIONNEMENT	236
 <u>CHAPITRE VII : LE DEGRE ACTUEL DE SATISFACTION DANS LA VIE PROFESSIONNELLE</u>	 237-257
A - CONSIDERATIONS GENERALES ET ELABORATION DES QUESTIONNES	237
B - RESULTATS ET ANALYSE GENERALE	242
C - ANALYSE DIFFERENCIEE	246
1. Degré de satisfaction et niveau scolaire	246
2. Degré de satisfaction et professions	248
3. Degré de satisfaction et évolution profes- sionnelle	249
4. Problèmes particuliers	254
5. Degré de satisfaction et statut	256
6. Degré de satisfaction et volées	256
D - CONCLUSION	257
 <u>CONCLUSION GENERALE</u>	 258-266
 <u>BIBLIOGRAPHIE</u>	 267-271
Articles et documents concernant la réforme de l'apprentissage	272
Journaux et revues rendant régulièrement compte des problèmes de la formation professionnelle	273-275
 <u>ANNEXES</u> :	
1 exemplaire du questionnaire	
1 liste des professions mentionnées et codification respective de celles-ci dans la classification internationale, type des professions du B.I.T.	

INTRODUCTION

" L'apprentissage, dévalorisé et déserté, est en crise. La formation professionnelle, dans son ensemble, ne donne plus satisfaction et doit amorcer un tournant décisif."

De tels jugements sont aujourd'hui monnaie courante et ils ne peuvent être escamotés sous couvert de contestation gratuite ou d'opinions fantaisistes : ils expriment une prise de conscience généralisée de tous les milieux concernés - apprentis, associations professionnelles, enseignants, autorités. Quoique cette mise en question soit fort différenciée selon les secteurs, les conceptions et les personnes, l'unanimité se réalise quant à la nécessité d'un changement, à telle enseigne que les autorités fédérales ont mis en place une commission chargée d'étudier les problèmes de la réforme de l'apprentissage.

*

* * *

Une telle crise n'est pas le fruit du hasard et les facteurs qui l'ont provoquée, ou rendue possible, méritent analyse, afin que le processus de changement entrepris se fasse sur les bases objectives.

L'ampleur du problème indique dès l'abord qu'il ne peut pas être pris isolément, dans les seules limites de l'apprentissage : des transformations économiques et sociologiques ont marqué la société contemporaine et la remise en question de l'apprentissage n'en est qu'une conséquence.

Ainsi, jusque dans les années cinquante, plus de la moitié de la population active masculine de France était constituée par des "homosociaux", c'est-à-dire par des travailleurs qui se rangeaient dans la même catégorie sociale que leur père.¹ Bien qu'il n'existe pas de statistique similaire pour la Suisse, on peut estimer que les proportions devaient y être semblables pour la période correspondante. L'influence du milieu familial était également beaucoup plus déterminante qu'aujourd'hui pour le choix d'une profession¹. Un adolescent ne se souciait donc guère, lors de ce choix, de son mode de vie futur, puisqu'il allait reproduire plus ou moins le modèle de son père ou de son entourage immédiat. Dans cette situation il ne restait plus,

¹ Alain Girard, Orientation et formation professionnelles, dans "Traité de sociologie du travail" de Georges Friedmann et Pierre Naville, Tome 1, p. 177/178.

à l'âge de 15 ans, d'alternative entre les études et l'apprentissage, mais seulement une option pour l'un ou l'autre métier : on était "homosocial" par la force des choses.

A cela s'ajoutait la sélection scolaire qui, dans l'ancien système, se faisait très tôt (à partir de la sixième primaire) et rendait difficile le passage d'un type d'enseignement à un autre.

De plus, le niveau économique des parents n'étant pas aussi élevé qu'aujourd'hui, les études coûtaient cher et, même ceci mis à part, une formation professionnelle précoce était bienvenue parce qu'elle permettait aux enfants de "ramener de l'argent à la maison" le plus rapidement possible.

Enfin, le marché du travail était peu favorable : la demande d'emplois était bien plus grande que l'offre dans beaucoup de secteurs, tout particulièrement pour les places d'apprentissage.

Si ces conditions rendaient alors bien difficile la remise en question du système, la situation actuelle est toute différente. Le niveau de vie s'étant fortement élevé, les parents, même s'ils ne peuvent pas tous financer les études de leurs enfants, ne considèrent en tout cas plus comme indispensable l'apport rapide de leur salaire. En outre, la démocratisation des études permet malgré tout au plus grand nombre de ne pas renoncer à celles-ci pour des raisons financières.

En corrélation avec ce phénomène, les parents désirent souvent quelque chose de "mieux" pour leurs enfants et les encouragent à poursuivre des études - s'ils en ont les capacités -, ou du moins à choisir une profession de la "classe sociale supérieure"¹. De plus, le développement du tertiaire, le prestige des professions universitaires, les possibilités de faire carrière et d'avoir des gains relativement élevés par la voie des études accentuent le désir de prolonger la scolarité.

D'ailleurs, bien qu'elle s'opère encore à la fin de la sixième primaire, la sélection scolaire n'est plus aussi draconienne et irréversible depuis l'introduction du Cycle d'orientation qui permet à une plus large population de poursuivre des études.

Le marché de l'emploi pour l'apprentissage s'est également transformé puisque l'offre dépasse la demande pour la très grande majorité des professions.

Les jeunes, quant à eux, ont appris à connaître, au travers des multiples moyens d'information, d'autres modes de vie que celui de leur milieu familial.

¹ Roger Girod "Milieu social et orientation de la carrière des adolescents, Quatrième fascicule, p. 22-24.

De même, ils ont acquis une certaine conscience des différences de statut et de condition entre un collégien et un apprenti, et ceci au désavantage général de l'apprenti.

Il n'est donc pas étonnant, au vu de ces éléments de constater qu'une proportion toujours plus grande de sujets poursuit des études (moyennes ou longues) et que le niveau des apprentis baisse considérablement.

*
* *

Nous touchons là un point important puisque la désertion de l'apprentissage est le phénomène le plus fréquemment dénoncé par les milieux patronaux et les autorités, à tel point qu'elle est en passe de devenir une évidence indiscutée. Il est donc intéressant, préalablement à toute analyse, de cerner la réalité par quelques chiffres sur les entrées en apprentissage, ceci afin de situer correctement notre travail.

Pour l'ensemble de la Suisse d'abord, nous constatons que le nombre absolu aussi bien que le pourcentage d'apprentis sont en constante augmentation depuis 1935. Les taux arrivent près d'un seuil en 1960, avec 68 % de garçons libérés de la scolarité obligatoire qui entrent en apprentissage pour atteindre 70 % en 1970 ; ils sont nettement inférieurs pour les apprentis, mais ils sont également en constante augmentation, avec le seuil atteint en 1960, comme l'indique le tableau suivant¹ :

Nouveaux contrats d'apprentissage
en % de l'effectif libéré des écoles

	Apprentis	Apprenties	Total
1935/39	41,9	18,3	30,2
1940/44	44,9	19,5	32,3
1945/49	58,5	24,1	41,5
1950/54	61,1	27,6	44,6
1955/59	65,1	30,2	48,0
1960/64	68,0	32,2	50,6
1965/69	68,8	31,9	50,5
1969	69,0	32,3	50,8
1970	70,0	32,3	51,3

¹ "Vis économique", avril 1971, p. 170

A Genève (canton-ville) par contre, la situation est différente : on observe¹, ces dix dernières années, une certaine stagnation du nombre des apprentis et une forte augmentation d'élèves dans le secondaire supérieur (en 1963 on comptait 5036 apprentis pour 4932 en 1970). Comme notre travail ne portera que sur la population masculine, il convient de distinguer ici déjà les apprentis des apprenties.

En effet, si nous avons constaté une stagnation pour l'ensemble de la population, l'évolution n'est pourtant pas la même chez les garçons que chez les filles : tandis que le nombre absolu des filles est resté quasiment stationnaire (1193 en 1963 contre 1229 en 1970), celui des garçons a diminué, avec des variations de 200 à 500 (2967 en 1963 contre 2650 en 1970). Quant au secondaire supérieur, l'augmentation des effectifs est surtout dû aux filles, car si le nombre des garçons est également en constants augmentation, il l'est dans une moindre proportion².

L'éventail des professions féminines n'étant pas aussi large que celui des professions masculines, les filles ne remplacent pas les garçons là où ils font défaut, ce qui explique le malaise ressenti à Genève. Et, au vu des chiffres, nous pouvons conclure que cette impression d'une désertion de l'apprentissage au profit du secondaire supérieur est bien fondé sur une réalité.

Le malaise ne fait que s'accroître lorsqu'on constate que la diminution de la quantité va de pair avec celle de la qualité. En effet, un grand nombre d'élèves jugés autrefois incapables d'accomplir un apprentissage (sortant, par exemple, de classes spéciales), en font un aujourd'hui, avec ou sans raccordement. En 1959, 10,8 % des mineurs libérés de la scolarité étaient non-apprentis ; en 1969, ils ne sont que 3,3 %³. D'autre part, une école qui fournissait par excellence de bons apprentis - le collège moderne - a fermé ses portes.

*
* * *

Ces quelques considérations font apparaître de manière indéniable qu'il existe une crise de l'apprentissage à Genève. Dès lors, la question qu'il est important de poser, au-delà des raisons socio-économiques et des aspects négatifs de l'apprentissage, c'est de savoir si les résultats obtenus dans la vie professionnelle en passant par l'apprentissage sont réellement si négatifs qu'ils justifient sa désertion au profit des études supérieures (pour des sujets qui souvent n'en ont pas les capacités ou n'y sont pas préparés). C'est à cette question primordiale que notre travail veut tenter de répondre en étudiant l'évolution professionnelle des anciens apprentis au travers d'une enquête approfondie.

*
* * *

¹ Annuaire statistique 1970, p. 270 et 275.

² Pour l'année 1971-1972, on constate un revirement de la situation, soit une stagnation dans le secondaire supérieur et une augmentation du nombre d'apprentis. Il est trop tôt pour dire s'il s'agit d'une année d'exception ou du début d'une nouvelle ère.

³ Georges Barbezat, Etude sur la destination de la volée 1954-55. O.O.F.P., Genève, 1971.

Cependant, avant de passer la parole aux anciens apprentis et d'analyser les résultats de cette enquête, une démarche préliminaire s'impose afin de situer globalement notre recherche dans le contexte actuel de l'apprentissage.

Pour ce faire, nous allons examiner rapidement tant les griefs généralement formulés que les points positifs relevés, ainsi que les réformes envisagées.

En lisant la loi fédérale sur la formation professionnelle, on s'aperçoit que la conception même de l'apprentissage a évolué : la loi de 1930, dans laquelle, à l'article 2, "est considéré comme apprenti celui qui travaille dans un établissement ou une école EN VUE D'APPRENDRE UNE PROFESSION VISEE PAR LA PRESENTE LOI", a été modifiée le 20 septembre 1963 pour préciser que "l'apprentissage vise à donner à l'apprenti l'habileté et les connaissances nécessaires à exercer sa profession, AINSI QU'À PARFAIRE SON EDUCATION".

La loi indique donc clairement que la formation professionnelle doit dépasser le cadre strict des connaissances professionnelles pour s'ouvrir sur des préoccupations éducatives. Il serait d'ailleurs intéressant de déterminer si cette évolution du législateur est cause ou effet du changement d'attitude du public vis-à-vis de l'apprentissage.

Toutefois, cette clarté est atténuée par le fait que le terme "éducation" recouvre une réalité très vaste et que chacun peut, par conséquent, l'interpréter à sa façon : il peut aussi bien promouvoir une culture générale sans aucun lien direct avec la profession qu'encourager l'acquisition d'automatismes de la vie active, indispensables à tous, c'est-à-dire actualiser une faculté d'adaptation à la réalité dans tous ses aspects agréables ou difficiles.

Il n'est pas de notre ressort de chercher la définition de cette notion dans l'esprit du législateur. Nous nous bornerons à quelques constatations susceptibles d'indiquer une ligne de force. Tout d'abord, un grand nombre de professions sont maintenant en constante évolution et ce qui est appris en apprentissage ne sera pas nécessairement suffisant pour l'exercice du métier cinq ans plus tard, voire moins. D'autre part, des apprentis sont formés à des métiers "en perte de vitesse" et ils seront appelés tôt ou tard à se recycler ou à changer totalement de profession. Enfin, c'est à 15 ans qu'on devient apprenti, ce qui est un âge très précoce pour s'engager définitivement dans une voie ; un raccordement aux études peut être désiré ultérieurement, que ce soit lors du constat d'une mauvaise orientation ou lors du développement de la maturité professionnelle. Au vu de ces quelques éléments, la formation professionnelle devrait pour le moins être considérée - au-delà d'une simple période d'apprentissage d'un métier - comme un temps d'acquisition de connaissances et d'automatismes permettant de s'adapter à n'importe quelle nouvelle situation de la

vie professionnels d'un adulte. A ce sujet, citons M. Fritz Leuthy, secrétaire de l'Union syndicale suisse à Berne¹ :

" ... il en ressort que, d'une part, les connaissances
 " acquises lors de la formation professionnelle proprement
 " dite ne suffiront plus à l'avenir pour toute la durée
 " de la vie professionnelle et que, d'autre part, le don
 " d'adaptation et la mobilité deviennent des critères
 " déterminants pour l'homme dans son travail. La forma-
 " tion professionnelle doit, dès lors, avoir pour objec-
 " tif de rendre l'homme capable de s'adapter aux progrès
 " techniques d'une économie dynamique et en pleine évolu-
 " tion. Cela réclame avant tout une formation de base
 " aussi étendue que possible. Le jeune homme aura donc à
 " passer systématiquement trois étapes de formation :
 " formation préparatoire - formation de base - formation
 " complémentaires ou perfectionnement. Ces trois étapes
 " devront être synchronisées et conçues de manière à ce
 " que l'on puisse en tout temps changer de voie ou en
 " poursuivre une. Il ne faut pas cependant préparer les
 " jeunes à leur vie professionnelle uniquement. Ils
 " doivent être préparés aussi à la vie, à leur position
 " dans la société en tant qu'éducateur, citoyen et
 " consommateur...
 "

" ... La formation professionnelle doit être conçue de
 " façon à ce que tous les efforts visent à inculquer aux
 " jeunes des connaissances de base aussi étendues que
 " possible. Ils doivent en effet acquérir une formation
 " de base qui leur permette, dans leur vie profession-
 " nelle, d'être libres dans leurs mouvements et qui leur
 " facilite au mieux un éventuel changement de profes-
 " sion."

Ces quelques développements sur l'évolution de la pensée du législateur nous ont permis de distinguer la dimension positive de l'apprentissage. Il semble cependant qu'il s'agit plutôt là de ce qu'il devrait être que de ce qu'il est en fait.

*
* * *

En effet, le système actuel est fortement attaqué, et cela de divers côtés. De nombreux articles ont paru et de nombreux avis ont été émis. Laissant au lecteur le soin de s'y référer directement², nous nous attachons ici à résumer l'ensemble de ces griefs et à les regrouper quelque peu systématiquement, quoique tous s'impliquent mutuellement.

¹ "La formation professionnelle à un tournant". Pro Juventute No 1/2/3, 1971.

² Tous les ouvrages et articles sont cités en bibliographie.

Un certain nombre de doléances s'attachent aux aspects sociaux de l'apprentissage :

L'importante différence de statut entre collégiens et apprentis (horaires, vacances, sport...) est fortement ressentie, ainsi que l'inégalité des dépenses de l'Etat pour ces deux catégories (au détriment des apprentis). Défavorisés sur le plan matériel, les apprentis le sont aussi sur le plan culturel, ce qui creuse un fossé toujours plus profond entre ceux qui apprennent de plus en plus et ceux qui, faute d'avoir assez appris, risquent fort de tout oublier. Ces désavantages sont d'autant plus vivement ressentis qu'ils prolongent un état de différences de classes, puisque la grande majorité des apprentis sont fils d'ouvriers.

D'autres griefs touchent plus directement l'apprenti en tant qu'individu :

L'insertion trop précoce dans le monde des adultes ne permet pas aux jeunes gens de vivre leur adolescence, étape décisive dans la construction progressive de leur personnalité, comme le souligne M. Piaget¹ :

" Ceux qui entre 15 et 17 ans n'ont jamais construit un système insérant leur programme de vie dans un vaste rêve de réforme, ou ceux qui au premier contact de la vie matérielle ont sacrifié d'emblée leur idéal chimérique à leurs nouveaux intérêts d'adultes n'ont pas été les plus productifs. La métaphysique propre à l'adolescent ainsi que ses passions et sa mégalomanie, sont donc des préparations réelles à la création personnelle."

De plus, le système actuel est trop rigide. Il ignore la diversité des aptitudes : les bien doués n'y trouvent pas leur compte sans que, pour autant, les dons des moins favorisés soient mis en valeur, et la délivrance d'un unique certificat de capacité à tous les candidats les ramène tous à un même niveau. Cette rigidité, s'étendant aussi à la durée de l'apprentissage, avec son début et sa fin strictement fixés, ne ménage ni la transition avec le milieu scolaire protégé ni l'ouverture suffisante sur le perfectionnement professionnel : elle méconnaît totalement le développement propre de chaque individu.

Enfin, bon nombre de reproches touchent l'apprentissage en tant que tel :

Tout d'abord, c'est souvent le travail productif qui passe avant la formation : l'apprenti est exploité et le mandat de surveillance de l'Etat, respectivement des connaissances d'apprentissage, n'est pas rempli.

¹ Citation tirée d'un article de M. Raymond Uldry "Réflexions sur l'éducation des apprentis", Pro Juventute Nos 1/2/3, 1971.

En outre, les compétences pédagogiques des responsables de la formation laissent souvent à désirer. Ni la loi, ni son ordonnance d'exécution ne prescrivent une instruction pour les maîtres d'apprentissage, alors qu'on exige de tout enseignant, en plus de ses aptitudes naturelles, une formation pédagogique véritable. Aussi la formation de l'apprenti se réalise-t-elle souvent sur le schéma : "regarder, essayer, imiter", ce qui peut être qualifié de "bricolage pédagogique". Non seulement une véritable pédagogie de la formation professionnelle n'existe pas, mais encore une proposition dans ce sens de la commission fédérale d'experts pour l'ordonnance d'exécution a échoué sur l'opposition des employeurs. Enfin, les règlements d'apprentissage ne sont plus actuels : ils ne tiennent pas compte de l'évolution des professions qui, souvent, ne se laissent plus enfermer dans leur cadre rigide. En 1970, 38 règlements édictés avant 1950 (dont un de 1936 !) sont encore en vigueur.

En résumé, et sans parler des revendications matérielles telles que le salaire, on reproche à l'apprentissage, tel qu'il est conçu actuellement, de s'insérer difficilement dans le cadre d'une éducation permanente. En un langage différent, on pourrait dire que l'homme ressent un besoin constant d'adaptation et que ce besoin est favorisé par des études longues et défavorisé par la spécialisation.

*
* *
*

Ces critiques sont dans leur grande majorité fondées et justifiées et révèlent une crise profonde. Il serait donc illusoire d'envisager comme solution définitive à ces maux l'application fragmentaire de remèdes correspondant aux points critiqués (statut, programmes, enseignement, surveillance) : le problème est beaucoup plus complexe et radical, composé qu'il est de données sociologiques, économiques, psychologiques et politiques. Cette analyse sort de notre intention, mais il convient que nous examinions les réformes qui ont déjà été introduites et les améliorations envisagées dans le cadre actuel de l'apprentissage. Il faut en effet noter que la commission fédérale chargée de la réforme de l'apprentissage a décidé de maintenir le système en vigueur comme formation de base et que M. Dellsperger, chef de la subdivision de la formation professionnelle de l'Office fédéral pour l'industrie, les arts et métiers et le travail, a déclaré : "une réforme qui ne se compose que de démolition d'institutions ayant fait leurs preuves ne nous est d'aucun secours".

Ceci posé, nous pouvons relever une première amélioration apportée par l'introduction, dans de nombreuses professions, de l'apprentissage combiné : il consiste à regrouper, au début et en cours d'apprentissage, pendant des périodes variables, les apprentis d'une même profession autour d'un maître, qui joue

¹ Hans Dellsperger, "La formation professionnelle vue par l'Office fédéral pour l'industrie, les arts et métiers et le travail" dans *Pro Juventute*, p. 49, Nos 1/2/3, 1971.

Le rôle d'animateur. Il peut ainsi faire découvrir à ses élèves, d'une manière pédagogique, les règles et techniques du métier et susciter une réflexion et une participation active à leur propre formation. Il réalise ainsi un dialogue privilégié, qui est l'un des plus sûrs moyens d'activer la maturité affective et intellectuelle des adolescents. Par ce système, les lacunes pédagogiques des maîtres d'apprentissage sont partiellement comblées.

D'autre part, des cours à option ont été mis en place pour la culture générale, mais ils ne peuvent malheureusement être suivis qu'avec l'assentiment de l'employeur.

La création des écoles professionnelles supérieures ouvre, pour sa part, de nouvelles perspectives de formation aux meilleurs éléments et permettra la différenciation des certificats fédéraux de capacité. Ces écoles n'existent toutefois pas encore pour toutes les professions.

De leur côté, de nombreuses entreprises ont créé leur propre centre de formation, sous la direction d'un maître d'apprentissage qualifié et généralement bon pédagogue. Cependant, de telles réalisations ne sont le fait que de grandes entreprises et le cas des petits patrons demeure posé.

Enfin, une commission a été désignée pour l'étude d'un nouveau statut de l'apprenti.

Nous constatons donc que les autorités et les milieux professionnels se penchent sur le problème de l'apprentissage et tentent des réformes dans plusieurs domaines. La question reste bien sûr de savoir si elles suffiront à revaloriser l'apprentissage et à supprimer les abus de certains employeurs ou si elles ne sont qu'un replâtrage, les causes véritables étant plus profondes, liées à l'évolution générale de la société. Seul l'avenir pourra nous renseigner.

*
* * *

Après avoir situé la question de la formation professionnelle dans le contexte socio-économique global et avoir déterminé l'état de crise où elle est plongée par la désertion de l'apprentissage, nous venons d'en résumer la dialectique actuelle : qualités, défauts et réformes.

Cette première approche suffit à mettre en évidence les données essentielles du problème dans lequel s'inscrit notre recherche.

Comme nous l'avons déjà laissé entendre, notre but n'est pas de réaliser une analyse théorique sur la valeur de l'apprentissage et sa signification dans le système économique et politique actuel.

Notre intention est de contribuer à l'étude de cette question pour un éclairage tout à fait concret, c'est-à-dire par le biais

des individus concernés eux-mêmes. Une telle perspective nous semble présenter deux avantages certains : celui de cerner la réalité vivante au plus près et , par là, celui d'offrir de sérieuses garanties d'objectivité. Nous allons donc nous attacher à déterminer les résultats de l'apprentissage au niveau des individus qui l'ont vécu. Pour mesurer cette réalité mouvante, nous avons fait porter notre enquête sur ce que sont devenus les anciens apprentis (évolution professionnelle), sur ce qu'ils pensent de la formation qu'ils ont reçue (jugement de l'apprentissage), sur les moyens qu'ils ont utilisés pour suivre leur carrière (changement de profession, perfectionnement) et sur la manière dont ils vivent leur situation actuelle (degré de satisfaction).

*
* *
*

Par ce travail de recherche, nous espérons contribuer à l'établissement d'une situation plus claire et plus objective de la valeur réelle de la formation professionnelle¹. Il sera notamment possible d'en dégager une confirmation ou une infirmation des critiques dont le système actuel est l'objet et des rumeurs plus ou moins contrôlables qui circulent sur l'évolution professionnelle. Enfin, l'étude de tous ces renseignements objectifs sera une source de connaissance non négligeable pour tous ceux qui sont concernés par l'apprentissage, que ce soit par intérêt, par mandat ou par profession. Les psychologues conseillers d'orientation professionnelle, tout particulièrement, y trouveront une mise en évidence des relations entre différents facteurs psycho-sociologiques - tels que le niveau scolaire et le niveau socio-professionnel du père - qui pourraient servir de référence pour leur travail d'orientation et d'information.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

¹ On pourrait objecter que nous faisons une extrapolation simpliste des résultats de notre enquête pour la situation actuelle, en nous avançant notamment que la situation a changé, surtout depuis les événements de mai 1968. Nous sommes convaincu, pour notre part, que, malgré une certaine prise de conscience au sein de la population et des dirigeants la situation ne s'est pas modifiée radicalement. Un certain immobilisme règne toujours et il peut se constater au conservatisme dérouter des désirs et projets d'avenir des jeunes, qui a été observé dans une étude sur le contenu des compositions des adolescents de 15 à 17 ans dans les différentes classes du secondaire, sur ce thème "moi à 35 ans". (Firouz Tofigh, "aspirations professionnelles des adolescents de 10 à 15 ans", thèse No 197, Université de Genève, 1964.- Paul Petrogalli, "La représentation de leur avenir socio-professionnel chez des adolescents de 14-15 ans. O.O.F.P. Genève 1970.)

CHAPITRE I - METHODE

Nous avons déterminé les questions essentielles auxquelles nous voulions répondre par notre recherche, comme nous l'avons vu dans l'introduction (évolution professionnelle, jugement de l'apprentissage, changement de profession, perfectionnement et degré de satisfaction). Après avoir mis en évidence les critères ou combinaisons de critères déterminants, la tâche décisive était la réalisation de l'enquête. D'emblée des questions de méthodes se sont posées, surtout en ce qui concerne l'échantillonnage et le nombre de variables.

A - VOLEES.

Le premier choix était celui du nombre de volées. Si nous remontons trop dans le temps, les conditions du travail et du monde économique avaient évolué dans de telles proportions que nous n'aurions plus été en mesure d'en tirer des conclusions valables dans la situation actuelle. Par contre, si nous nous limitons aux volées de ces toutes dernières années, le recul suffisant nous aurait manqué pour étudier le phénomène de l'évolution professionnelle.

Nous avons donc décidé de choisir les volées comprises entre 1956 et 1968¹, en nous fondant sur les critères suivants :

- C'est à partir de la deuxième moitié des années cinquante qu'on a constaté à Genève le grand démarrage économique avec lequel la situation actuelle est en relation directe.
- Un laps de temps de 13 à 14 ans est suffisant pour suivre l'évolution professionnelle d'un individu après son apprentissage.

¹ Le recherche a commencé au début de 1969.

B - PROFESSIONS.

Falleit-il sélectionner quelques professions parmi les plus représentées à Genève, telles la mécanique et le dessin technique, ou les étudier toutes ? Nous avons opté pour la deuxième solution, car l'intérêt est précisément très grand de connaître l'évolution professionnelle et l'avis des anciens apprentis des professions moins connues, artisanales ou en voie de disparition.

C - ECHANTILLONNAGE.

Vu que nous nous proposons d'étudier toutes les professions, dont plusieurs ont des effectifs très réduits, et de faire varier également le facteur "volée", il ne nous a pas paru judicieux de procéder à un échantillonnage. Nous avons préféré prendre le risque de nous adresser à tous les anciens apprentis et analyser rétroactivement si les sujets qui nous avaient répondu étaient ou non représentatifs de l'ensemble de la population.

D - CONTENU.

Etant donné l'ampleur des moyens à déployer et des difficultés à vaincre pour toucher une population numériquement si importante, nous avons jugé opportun de ne pas limiter les questions aux hypothèses que nous avons émises, mais d'aborder également d'autres sujets qui pourraient être analysés dans des études ultérieures ou qui permettraient des analyses de contenus susceptibles de servir de points de comparaison à d'autres recherches¹.

E - DEROULEMENT DES TRAVAUX.

Pour donner une idée plus concrète de cette recherche méthodologique et en situer les phases, nous établissons ici la chronologie de notre travail :

- Avril-mai 1969 : pré-enquête ; 93 questionnaires sont envoyés à des sujets appartenant à 31 professions différentes.

¹ Voir le questionnaire spécimen annexé.

- Septembre-octobre 1969 : dépouillement de la pré-enquête, suppression de questions ambiguës ou inutiles, transformation de réponses fréquentes à des questions ouvertes en questions fermées.
- Novembre 1969 : refonte totale du système de questions qui, dans la pré-enquête, était fondé sur une dichotomie "OUI/NON" manquant de nuances ; distribution du second questionnaire, en invitant les sujets à classer les réponses par ordre d'importance, méthode qui s'est avérée trop compliquée pour eux.
- décembre 1969/janvier 1970 : confection et impression du questionnaire définitif. Mise au point des codes des questions ouvertes pour l'ordinateur.
- Parallèlement, dès octobre 1969 : relevé des noms et dates de naissance de tous les anciens apprentis à partir des fiches d'inscription aux examens de fin d'apprentissage.
 - Recherche des adresses actuelles par un bureau spécialisé.
 - Recherche des numéros de téléphone existants.
 - Etablissement de fiches individuelles classées en un fichier par professions et par volées.
- Mi-février/mi-mars 1970 :
 - Téléphone systématique à tous les anciens apprentis leur expliquant le but de la recherche et les invitant à répondre au questionnaire.
 - Conférence de presse : présentation de la recherche, qui a été largement publiée dans tous les journaux genevois et dans les journaux spécialisés romands, interview à la radio.
 - Expédition de tous les questionnaires, avec lettres d'accompagnement (différentes selon que le sujet possédait le téléphone ou non).
- Fin mars/début avril 1970 : rappel par téléphone et par lettre.
- Avril/décembre 1970 : dépouillement des questionnaires, perforation et programmation pour l'ordinateur.
- Dès février 1971 : livraison des résultats par l'ordinateur et début de leur analyse.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

CHAPITRE II - POPULATION

A - CHOIX DES SUJETS.

Notre intention était de prendre contact, nous l'avons dit, avec la totalité des anciens apprentis ayant obtenu leur certificat fédéral de capacité entre 1956 et 1968. Pour des raisons purement pratiques, cela n'a pas été réalisable, car la recherche des adresses actuelles a posé des problèmes parfois insurmontables.

Ce sont d'abord les apprenties que nous avons été contraints d'abandonner, car, la plupart s'étant mariées et ayant ainsi perdu leur nom de jeune fille, leur recherche aurait nécessité de longues et coûteuses démarches. De plus, les raisons pour lesquelles une femme abandonne une profession ou en change diffèrent généralement de celles de l'homme, ce qui aurait exigé la réalisation de deux questionnaires différents, ou d'un questionnaire à double volet.

La recherche d'adresses des anciens apprentis ayant quitté Genève aurait également été longue et onéreuse. Il aurait certes été intéressant de connaître les différentes carrières offertes aux anciens apprentis genevois hors du canton, mais l'un des principaux buts pratiques de cette recherche est plutôt de connaître la situation locale de l'évolution professionnelle afin de pouvoir informer les futurs apprentis, premiers intéressés, qui ne pensent pas, pour la plupart, s'expatrier.

Notre population se limitera donc aux anciens apprentis de sexe masculin habitant encore sur le territoire genevois.

* . *

D - ANALYSE NUMERIQUE GLOBALE DE LA POPULATION ETUDIEE.

- Nombre total d'apprentis (hommes) ayant obtenu leur certificat fédéral de capacité entre 1956 et 1968	8.654
- Nombre d'adresses retrouvées à Genève au printemps 1970	5.473
- Nombre de questionnaires expédiés (soit le 63,1 % des anciens apprentis) ¹	5.259

¹ La différence, soit 214, entre 5473 (adresses trouvées) et 5259 (questionnaires expédiés) s'explique de la manière suivante :

- Questionnaires expédiés	5259
- Réponses à la pré-enquête	93
- Refus exprimés au téléphone	97
- Décédés	11
- Erreurs de personnes	13

- Questionnaires en retour	3.377
- Questionnaires en retour valides (soit 63,7 % des questionnaires expédiés et 38,7 % des anciens apprentis)	3.355

Ces chiffres appellent des commentaires, que nous donnerons ultérieurement.

C - ANALYSE NUMERIQUE DETAILLEE DE LA POPULATION ETUDIEE.

Nous jugeons important d'analyser notre population de manière plus approfondie, en distinguant les sujets selon les professions et groupes de professions auxquels ils appartiennent. Cette étude permettra en effet de mettre en évidence l'importance numérique des diverses professions et d'en établir la statistique. Elle est en outre nécessaire afin que nous puissions pondérer nos interprétations en fonction de la représentativité des réponses par professions et groupes de professions¹.

¹ Note sur la classification des professions :

Il est malheureux de constater qu'il existe presque autant de classifications de professions que de personnes qui ont essayé de les étudier.

Ce n'est pas un hasard : les classifications peuvent être faites de manières fort différentes, selon le point de vue auquel on se place. Une même profession peut ainsi être rangée dans plusieurs rubriques : les peintres en voiture, par exemple, peuvent être assimilés soit à la peinture, soit à la carrosserie.

Dans une perspective d'unification, il aurait été judicieux qu'un travail tel que le nôtre utilise une classification officielle et qu'il n'en crée pas encore une nouvelle.

Dépendant, la classification de l'OFIAMT ne nous convenait pas, surtout parce qu'elle ne fait pas de distinction entre les professions de la mécanique, de l'électricité, de la carrosserie et de la métallurgie du bâtiment. Entre autres, l'opticien lunetier et l'opticien en instrument sont dans des rubriques différentes.

De même la classification du Bureau international du travail (B.I.T.) nommée "classification internationale type des professions", ne pouvait être utilisée pour notre étude. En effet, elle recouvre toutes les professions, du manoeuvre à l'universitaire. Les professions acquises par apprentissage, que nous étudions, sont disséminées dans différentes rubriques et, si nous les isolons, nous obtenons une liste sans aucune logique. De plus l'horlogerie est assimilée à la mécanique, les peintres en voiture sont dans une autre rubrique que les tôliers en carrosserie, etc... Ne pouvant utiliser ces deux classifications sans procéder à des modifications importantes, nous avons donc préféré créer notre propre classification, en nous basant sur deux critères :

- l'importance numérique des sujets dans les groupes de professions,
- un lien logique dans la succession des professions.

Toute comparaison avec d'autres recherches sera possible, puisque nous utilisons les mêmes termes que l'OFIAMT pour désigner les professions et que nous ajoutons en annexe la liste de nos professions avec le numéro de code utilisé dans la classification du B.I.T.

POURCENTAGE DES ANCIENS APPRENTIS A GENEVE EN 1970

<u>DESSIN TECHNIQUE</u>	Nombre total d'apprentis entre 1956/68	Nombre d'adresses trouvées à GE début 70	Pourcentage des résidents à Genève
Dessinateur du génie civil	187	132	70 %
Dessinateur en bâtiment	258	201	78
Dessinateur en chauffage	45	28	62
Dessinateur-électricien	13	8	61
Dessinateur instal. sanit. et de ventila- tion	29	21	72
Dessinateur de machines	196	128	65
Dessinateur-géomètre	41	31	76
Dessinateur constructions navales	3	1	100
Total	772	550	71,2
 <u>MECANIQUE</u>			
Mécanicien, mécanicien de précision, ouilleur	756	491	65 %
Différentes petites professions de la mécanique	81	38	47
Mécanicien en automobile	305	217	71
Mécanicien de bicyclettes et motocyclettes	33	24	73
Réparateur de machines à écrire	33	27	82
Mouleur-fondeur, galvaniseur	7	7	100
Total	1215	804	66
 <u>ELECTRICITE</u>			
Mécanicien-électricien	288	172	60 %
Mécanicien appareils électroniques	12	9	75
Bobineur en électricité	23	10	43
Monteur-électricien	471	341	72
Radio-électricien	108	71	66
Electricien d'automobiles	50	35	70
Total	952	638	67
 <u>HORLOGERIE-BIJOUTERIE</u>			
Horloger-praticien			
Horloger-rhabilleur	48	39	81 %
Acheveur, remonteur, etc.			
Bijoutier-joaillier *			
Bijoutier-boftier	127	56	44
Diamantaire, lapidaire, etc.			
Total	175	95	54

* y compris les élèves de l'école des arts décoratifs depuis 1965.

	Nombre total d'apprentis entre 1956/68	Nombre d'adresses trouvées à GE début 70	Pourcentage des résidents à Genève
<u>CARROSSERIE</u>			
Garnisseur en carrosserie	14	6	34 %
Peintre en voitures	88	58	66
Tôlier en carrosserie	154	113	73
Serrurier en carrosserie	14	8	57
Total	270	185	68
<u>BOIS</u>			
Menuisier	197	139	70 %
Ebéniste	12	9	75
Charpentier	7	4	57
Constructeur de bateaux	3	3	100
Menuisier-modéleur			
Total	219	155	71
<u>BATIMENT</u>			
Appareilleur, ferblantier, etc.	269	174	65 %
Monteur en chauffages centraux	38	24	63
Serrurier bâtiment, de construction etc.	99	56	56
Maçon	278	160	57
Carreleur	59	34	58
Peintre en bâtiment	311	213	68
Plâtrier, plâtrier-peintre, etc.			
Poseur de sols, de parquets, etc.	31	18	58
Vitrier, etc.	40	22	55
Ramoneur	19	12	63
Marbrier	5	5	100
Total	1149	718	63
<u>ARTS GRAPHIQUES</u>			
Conducteur-typographe	128	99	77 %
Compositeur-typographe	206	153	74
Stéréotypeur	10	8	80
Total	344	260	75,5
Graveur	139	97	70 %
Retoucheur			
Photographe de repr., etc.			
Lithographie			
Imprimeur offset, etc.			
Total			
<u>PHOTOGRAPHIE ET DECORATION</u>			
Photographe de laboratoire	255	149	58 %
Photographe			
Graphiste	56	38	68
Etalagiste-décorateur			
Architecte d'intérieur			
Peintre d'enseignes			
Tapissier-décorateur			
Total	311	187	60

	Nombre total d'apprentis entre 1956/68	Nombre d'adresses trouvées à GE début 70	Pourcentage des résidents à Genève
<u>COMMERCE</u>			
Employé de commerce	1343	940	70 %
Vendeur	376	173	46
Total	1719	1113	64
<u>LABORATOIRE - DROGUERIE</u>			
Employé de laboratoire	100	69	69 %
Droguiste, aide en pharmacie	42	28	67
Total	142	97	68
<u>HYGIENE</u>			
Opticien	24	17	71 %
Technicien-dentiste	41	27	66
Total	65	44	68
<u>COIFFURE</u>			
Coiffeur pour dames, pour dames et messieurs	52	41	79 %
Coiffeur pour messieurs	41	24	58
Total	93	65	70
<u>ALIMENTATION</u>			
Boulangier + meunier	110	36	33 %
Boulangier-pâtissier	105	39	37
Confiseur-pâtissier-glacier	143	50	35
Boucher-charcutier	96	60	62
Total	454	185	41
<u>HOTELLERIE</u>			
Sommelier	66	21	32 %
Cuisinier	294	84	28
Total	360	105	29
<u>AGRICULTURE</u>			
Fleuriste	23	17	74 %
Horticulteur-maraîcher	89	56	63
Agriculteur	66	41	62
Total	178	114	64

	Nombre total d'apprentis entre 1956/68	Nombre d'adresses trouvées à GE début 70	Pourcentage des résidents à Genève
<u>HABILLEMENT</u>			
Tailleur pour dames et messieurs, chapelier	14	7	50 %
Fourreur	13	7	54
Cordonnier	3	3	100
Total	30	17	57
<u>PAPIER - CUIR</u>			
Sellier + cartonnier + maroquinier	13	10	77 %
Gâinier	11	6	54
Relieur	19	14	74
Total	43	30	70
<u>DIVERS</u>			
Maréchal-forgeron	5	4	80 %
Facteur-d'orgues, accordeur	7	3	43
Teinturier - taxidermiste, etc...	12	7	58
Total	24	14	58
<u>TOTAL GENERAL :</u>	<u>8654</u>	<u>3355</u>	<u>63,6 %</u>

POURCENTAGE DES REPONSES OBTENUES PAR PROFESSION

<u>DESSIN TECHNIQUE</u>	Questionnaires expédiés	Questionnaires en retour	Pourcentage des retours
Dessinateur du génie civil	130	90	69,2 %
Dessinateur en bâtiment	191	138	72,2
Dessinateur en chauffage	28	19	67,8
Dessinateur-électricien	8	4	50
Dessinateur instal. sanit. et de ventila- tion	21	10	47,6
Dessinateur de machines	120	89	74,1
Dessinateur-géomètre	29	25	86,2
Dessinateur constructions navales	3	1	33,3
	—	—	—
Total	530	376	70,9
<u>MECANIQUE</u>			
Mécanicien, mécanicien de précision, ouilleur	473	305	64,4 %
Différentes petites professions de la mécanique	37	27	72,9
Mécanicien en automobile	210	144	68,5
Mécanicien de bicyclettes et motocyclettes	24	10	41,6
Réparateur de machines à écrire	27	22	81,4
Mouleur-fondeur, galvaniseur	7	3	42,8
	—	—	—
Total	778	511	65,6
<u>ELECTRICITE</u>			
Mécanicien-électricien	166	115	69,2 %
Mécanicien appareils électroniques	9	5	55,5
Bobineur en électricité	10	7	70
Monteur-électricien	329	242	73,5
Radio-électricien	69	48	69,5
Electricien d'automobiles	34	20	58,8
	—	—	—
Total	617	437	70,8
<u>HORLOGERIE-BIJOUTERIE</u>			
Horloger-praticien	9	8	88,8 %
Horloger-rhabileur	11	6	54,5
Acheveur, remonteur, etc.	19	11	57,8
Bijoutier-joaillier	35	19	54,2
Bijoutier-boîtier	6	3	50
Diamantaire, lapidaire, etc.	15	7	46,6
	—	—	—
Total	95	54	56,8

	Questionnaires expédiés	Questionnaires en retour	Pourcen- tage des retours
<u>CARROSSERIE</u>			
Garnisseur en carrosserie	.6	.4	66,6 %
Peintre en voitures	56	30	53,5
Tôlier en carrosserie	108	61	56,4
Serrurier en carrosserie	<u>8</u>	<u>6</u>	<u>75</u>
Total	178	101	56,7
<u>8015</u>			
Menuisier	89	50	56,1 %
Ebéniste	46	29	63
Charpentier	9	6	66,6
Constructeur de bateaux	3	2	66,6
Menuisier-modéleur	3	3	100
Total	<u>150</u>	<u>90</u>	<u>60</u>
<u>BATIMENT</u>			
Appareilleur, ferblantier, etc.	168	91	54,1 %
Monteur en chauffages centraux	22	11	50
Serrurier bâtiment, de construction etc.	56	34	60,7
Maçon	151	88	58,2
Carreleur	32	17	53,1
Peintre en bâtiment	180	57	31,6
Plâtrier, plâtrier-peintre, etc.	28	17	60,7
Poseur de sols, de parquets, etc.	18	9	50
Vitrier, etc.	22	11	50
Ramoneur	12	4	33,3
Marbrier	5	3	60
Total	<u>694</u>	<u>342</u>	<u>49,2</u>
<u>ARTS GRAPHIQUES</u>			
Conducteur-typographe	92	57	61,9 %
Compositeur-typographe	150	106	70,6
Stéréotypeur	8	4	50
Graveur	16	14	87,5
Retoucheur	8	6	75
Photographe de repr., etc.	20	6	30
Lithographie	4	4	100
Imprimeur offset, etc.	9	9	100
Total	<u>307</u>	<u>206</u>	<u>67,1</u>
<u>PHOTOGRAPHIE ET DECORATION</u>			
Photographe de laboratoire	16	13	81,2 %
Photographe	20	17	85
Graphiste	48	28	58,3
Etalagiste-décorateur	24	14	58,3
Architecte d'intérieur	11	8	72,7
Peintre d'enseignes	63	36	57,1
Tapissier-décorateur	<u>38</u>	<u>21</u>	<u>55,2</u>
Total	220	137	62,2

	Questionnaires expédiés	Questionnaires en retour	Pourcentage des retours
<u>COMMERCE</u>			
Employé de commerce	884	624	70,5 %
Vendeur	163	93	57
Total	1047	717	68,4
<u>LABORATOIRE - DROGUERIE</u>			
Employé de laboratoire	68	48	70,5 %
Oroguiste, aide en pharmacie	26	17	65,3
Total	94	65	69,1
<u>HYGIENE</u>			
Opticien	17	14	82,3 %
Technicien-dentiste	27	16	59,2
Total	44	30	68,1
<u>COIFFURE</u>			
Coiffeur pour dames, pour dames et messieurs	40	28	70 %
Coiffeur pour messieurs	21	10	47,6
Total	61	38	62,2
<u>ALIMENTATION</u>			
Boulangier + meunier	32	11	34,3 %
Boulangier-pâtissier	35	21	60
Confiseur-pâtissier-glacier	48	18	37,5
Boucher-charcutier	57	37	64,9
Total	172	87	50,5
<u>HOTELLERIE</u>			
Sommelier	21	8	38 %
Cuisinier	81	51	62,9
Total	102	59	57,8
<u>AGRICULTURE</u>			
Fleuriste	17	7	41,1 %
Horticulteur-maraîcher	56	32	57,1
Agriculteur	41	25	60,9
Total	114	64	56,1

	Questionnaires expédiés	Questionnaires en retour	Pourcentage des retours
<u>HABILLEMENT</u>			
Tailleur pour dames et messieurs, chapelier	7	5	71,4 %
Fourreur	7	4	57,1
Cordonnier	3	2	66,6
Total	17	11	64,7
<u>PAPIER - CUIR</u>			
Sellier + cartonnier + maroquinier	10	6	60 %
Gainier	6	4	66,6
Relieur	14	11	78,5
Total	30	21	70
<u>DIVERS</u>			
Maréchal-forgeron	4	4	100 %
Facteur-d'orgues, accordeur	3	2	66,6
Teinturier - taxidermiste, etc...	4	3	75
Total	11	9	81,8
<u>TOTAL GENERAL :</u>	<u>5259</u>	<u>3355</u>	<u>63,7 %</u>

Taux de réponses selon les groupes de professions
par ordre décroissant

<u>Groupes de professions</u>	<u>Taux de réponses</u>	<u>Nombre de sujets ayant répondu</u>
Divers	81,8	9
Dessin technique	70,9	376
Electricité	70,8	437
Papier-cuir	70	21
Laboratoire-Oroguerie	69,1	65
Commerce	68,4	717
Hygiène (optique, techn.-dentiste)	68,1	30
Arts graphiques	67,1	206
Mécanique	65,6	511
Habillement	64,7	11
Photo décoration	62,2	137
Coiffure	62,2	38
Bois	60,0	90
Hôtellerie	57,8	59
Horlogerie - Bijouterie	56,8	54
Carrosserie	56,7	101
Agriculture	56,1	64
Alimentation	50,5	87
Bâtiment	49,2	342

D - REPRESENTATIVITE DE NOTRE POPULATION.

L'expérience a démontré que, pour des questionnaires envoyés par poste, les taux de réponses se situent entre 5 et 10 % et nous savons que la population genevoise en particulier se distingue par une participation très faible au scrutin. Aussi, comme nous l'avons expliqué dans notre premier chapitre, avons-nous écarté la méthode d'échantillonnage scientifique par crainte de recueillir des classes trop petites quant aux volées et aux professions. Il nous appartient donc de vérifier maintenant dans quelle proportion les sujets qui ont répondu à notre questionnaire sont représentatifs de l'ensemble de la population.

Nous avons obtenu, en retour, 63,7 % des questionnaires expédiés, soit près des 2/3, ce qui est un taux extrêmement élevé pour ce type d'enquête. Pouvons-nous dès lors admettre que le tiers des sujets qui n'ont pas répondu ne forment pas une catégorie spéciale et qu'ils se répartissent proportionnellement de la même manière que les deux autres tiers ?

A l'encontre de cette hypothèse, on pourrait objecter que ce sont les sujets les plus scolarisés, ceux qui ont l'habitude d'écrire, qui ont retourné leur questionnaire et que, de ce fait, les moins scolarisés ne sont pas suffisamment représentés dans notre population.

Nous sommes cependant en mesure de réfuter cette éventualité et de prouver la validité de notre recherche en démontrant que la population qui a répondu au questionnaire est bien représentative de l'ensemble des anciens apprentis.

Pour notre démonstration, nous nous appuyerons sur deux recherches réalisées à l'Office d'orientation et de formation professionnelle¹, l'une par Charles Mottier en 1962, l'autre par nous-même en 1968. Elles portaient sur le niveau scolaire des apprentis genevois qui avaient réussi leurs examens de fin d'apprentissage ; elles avaient pour but une estimation globale des niveaux scolaires minimums nécessaires pour entreprendre un apprentissage avec une chance de réussite. Ces deux travaux couvrent la période comprise entre 1957 et 1966, soit 10 des volées représentées dans notre population (1956-1968). D'autre part, il a été prouvé que, statistiquement parlant, les niveaux scolaires au sein des différentes professions restaient les mêmes pour les volées 1957-1961 (enquête Mottier) et 1962-1966 (enquête Goldschmidt).

Nous avons donc procédé à la comparaison de la répartition selon le niveau scolaire que nous avons rencontrée dans notre

¹ "Provenance scolaire des apprentis ayant réussi leurs examens de fin d'apprentissage" par Ch. Mottier dans "carrefour" No 8, avril 1963. Publication de l'office cantonal de la formation professionnelle, Genève.

première recherche et de celle que nous trouvons chez les sujets qui ont répondu à notre enquête actuelle¹ :

NIVEAU SCOLAIRE²:

	1		2		3		4		Total	%
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
<u>Dessinateurs en bâtiment :</u>										
Recherche 1968	10	7	23	17	69	50	35	26	137	100
Enquête 1971	12	9	24	18	66	50	31	23	133	100
<u>Dessinateurs de machines :</u>										
Recherche 1968	6	6	35	37	41	44	12	13	94	100
Enquête 1971	5	6	23	27	45	52	13	15	86	100
<u>Mécaniciens en automobiles :</u>										
Recherche 1968	41	30	82	57	18	12	1	1	142	100
Enquête 1971	44	31	76	53	21	15	1	1	142	100
<u>Mécaniciens-électriciens :</u>										
Recherche 1968	2	2	50	43	59	52	3	3	114	100
Enquête 1971	6	5	38	35	61	54	5	5	110	100
<u>Radio-électriciens :</u>										
Recherche 1968	1	2	11	25	28	64	4	9	44	100
Enquête 1971	3	6	10	21	32	68	2	5	47	100
<u>Tôliers en carrosserie :</u>										
Recherche 1968	46	62	28	37	1	1	-	-	75	100
Enquête 1971	34	57	20	33	6	10	-	-	60	100
<u>Maçons :</u>										
Recherche 1968	33	55	28	36	6	8	1	1	78	100
Enquête 1971	46	55	31	37	5	6	2	2	84	100
<u>Compositeurs-typos :</u>										
Recherche 1968	2	2	42	49	35	41	6	8	85	100
Enquête 1971	6	6	45	42	48	45	7	7	106	100

¹ Nous avons choisi pour faire ces comparaisons des professions numériquement importantes, de niveaux scolaires différents et dans lesquelles il n'y a pas d'apprenties, étant donné que notre première recherche tenait également compte des filles.

² Nous avons établi 4 niveaux scolaires, soit :

- niveau 1 : 7e primaire et plus bes
- niveau 2 : 8e et 9e primaire + 8e degré secondaire
- niveau 3 : 9e degré secondaire
- niveau 4 : à partir du 10e degré.

NIVEAU SCOLAIRE
(voir note 2 de la
page précédente)

Mécaniciens-Mécani-
ciens de préci-
sion :

Recherche 1968
Enquête 1971

Monteurs-électri-
ciens :

Recherche 1968
Enquête 1971

1		2		3		4			
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Total	%
47	17,1	154	56,2	71	26	2	0,7	274	100
73	26	125	44,5	79	28,1	4	1,4	281	100
34	19	107	59	40	21	2	1	183	100
67	28,6	110	47	50	21	8	3,4	235	100

Nous constatons que, dans ces deux recherches, huit professions sur dix présentent exactement le même répartition de niveaux scolaires (avec des valeurs des "chi-carré" non significatives). Seules deux professions - mécaniciens et monteurs-électriciens - offrent une valeur du "chi-carré" significative au seuil de .05, et non significative au seuil de .02. Cependant, ces légères différences ne vont pas dans le sens de l'objection mentionnée ; en effet, pour ces deux catégories, le taux des sujets faiblement scolarisés (niveau 1) est plus élevé dans la présente recherche que dans celle de 1968.

Ces éléments nous permettent de conclure que notre population est bien représentative de l'ensemble des anciens apprentis demeurés à Genève. Toutefois, nous nuancerons nos commentaires chaque fois que ce sera nécessaire, lors de l'analyse des professions.

On pourrait alléguer également que nous avons introduit une variable supplémentaire parce que nous avons annoncé l'envoi du questionnaire aux sujets qui bénéficient du téléphone - le fait de le posséder ou non étant un critère de classe sociale. Nous estimons que cette critique n'est pas recevable, car, dans la situation genevoise et pour des personnes établies - ce qui est le cas des anciens apprentis - l'absence de téléphone n'introduit pas de discrimination sociale ; elle est plutôt l'expression d'un désir délibéré ou la conséquence d'un manque de lignes dans les immeubles neufs.

Il est par contre indéniable que le fait de téléphoner aux gens avant de leur faire parvenir l'enquête a une influence nette sur les taux de réponses : 76,6 % des personnes touchées préalablement par téléphone ont renvoyé leur questionnaire, contre 42,6 %

de ceux qui ne l'ont pas été. En pourcentages globaux, le tableau ci-dessous illustre bien l'efficacité de ce procédé :

Questionnaires expédiés :	5259	= 100 %
avec téléphone préalable	3270	= 62 %
sans " "	1989	= 38 %
Questionnaires retournés :	3355	= 100 %
avec téléphone préalable	2507	= 75 %
sans " "	848	= 25 %

E - MIGRATION DES ANCIENS APPRENTIS.

Si le dépouillement de l'enquête et l'analyse de ses résultats sont la source essentielle de nos informations, sa préparation elle-même nous a déjà fourni des indications intéressantes.

En effet, il n'existait aucune indication précise, à notre connaissance, sur le nombre d'apprentis quittant Genève, ou y demeurant. Or, notre recherche d'adresses nous a fourni, sur ce sujet, des chiffres détaillés que nous livrons ici en indiquant les pourcentages¹ de sujets habitant encore à Genève, selon les professions et dans un ordre décroissant :

Typographe (comp.+conducteur+stéréotypeur)	75 %
Bois	71 %
Dessin technique	70 %
Arts graphiques (sans typo.) + photographes	70 %
Coiffure	70 %
Papier-Cuir	70 %
Cerrosserie	68 %
Laboratoire - Droguerie	68 %
Hygiène (optique - technicien dentiste)	68 %
Electricité	67 %
Mécanique	66 %
Commerce	64 %
Agriculture	64 %
Bâtiment	63 %
Décoration	60 %
Habillement	57 %
Horlogerie-bijouterie	54 %
Alimentation	41 %
Hôtellerie	29 %
<hr/>	
Ensemble de la population	63 %

¹ Nous avons indiqué précédemment (p. 16) les nombres absolus d'adresses retrouvées par profession.

Ces chiffres sont instructifs à plus d'un titre. Ils renforcent la portée pratique de notre enquête : si elle relève, par exemple, que 96 % des anciens apprentis de commerce qui ont renvoyé le questionnaire exercent encore leur activité dans la branche commerciale, cette information aura une signification accrue si l'on sait que 70 % d'entre eux résident encore à Genève et qu'ils ont répondu à notre enquête dans un même pourcentage. En outre, ils permettent une estimation globale de la "rentabilité" de l'apprentissage genevois qui, du moins pour les autorités et les milieux professionnels, se révèle positive : deux tiers des apprentis formés à Genève y restent, et le tiers des émigrés est largement compensé par les immigrés des autres cantons ou de l'étranger.

La faible taux de stabilité géographique des deux groupes de professions de l'alimentation et de l'hôtellerie ne surprendra personne, puisque l'on sait qu'un grand nombre d'apprentis de l'alimentation sont des Suisses-Allemands et des Français, tandis que l'instabilité est le sort général de ceux qui se consacrent à l'hôtellerie.

Il serait tout de même intéressant d'analyser de manière approfondie cette minorité des anciens apprentis qui quittent Genève, soit pour des stages, soit définitivement, de mettre en évidence les critères (ou combinaisons de critères) qui déterminent ces départs et d'étudier la relation qui existe entre l'expatriation et l'évolution ou le succès professionnelles. Une telle recherche n'entre toutefois pas dans le cadre de notre thèse, mais elle pourrait servir de thème à un autre travail.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

*CHAPITRE III - L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE
DES ANCIENS APPRENTIS.*

Avec ce chapitre, nous entrons au coeur même de notre recherche, puisque l'étude de l'évolution professionnelle des anciens apprentis est le thème central de notre thèse. C'est elle en effet, comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, qui permettra de mesurer, en quelque sorte, la validité de la formation professionnelle, en faisant clairement apparaître ce que sont devenus les anciens apprentis et en déterminant comment s'est réalisée leur carrière à partir de leur apprentissage.

Cette étude, touchant l'ensemble de la population concernée et la quasi totalité des professions, est la première à permettre une analyse approfondie de la question : après avoir élaboré une définition claire de cette notion d'évolution professionnelle, nous pourrons non seulement obtenir des résultats globaux, puis les analyser en détail par professions, mais aussi évaluer sa signification en la mettant en relation avec des facteurs tels que le niveau socio-professionnel du père et le niveau scolaire.

*
* *
*

A - DEFINITION ET CHOIX DES CRITERES.

La définition de l'évolution professionnelle, ou le choix des critères permettant de la cerner, est assez complexe, car elle dépend essentiellement du point de vue auquel on se place.

Le patronat et les associations professionnelles sont surtout intéressés à former des apprentis pour assurer la relève en main-d'oeuvre qualifiée dans la profession. Schématiquement, le problème pour eux se pose ainsi : "Les anciens apprentis exercent-ils encore, ou n'exercent-ils plus la profession que nous leur avons apprise ?". Dans cette perspective, il n'y aurait que deux catégories à distinguer :

- 1) stabilité
- 2) abandon

Maie, si l'on considère l'apprentissage comme une étape dans l'éducation d'un individu, il ne faut plus poser le problème en terme de stabilité ou d'abandon de la profession, mais plutôt en termes d'utilité de l'apprentissage pour le développement ultérieur de la personne. Mesurer et quantifier l'apport positif ou négatif d'un apprentissage pour un individu n'est pas facile, car cet apport peut se situer sur des plans très différents, soit sur le plan individuel (au niveau de la personnalité), soit sur le plan strictement professionnel, et ces deux critères ne vont pas nécessairement de pair.

Dans le cadre de notre recherche, nous utiliserons la notion "d'utilité de l'apprentissage pour le développement ultérieur des individus" uniquement dans son sens professionnel. Nous opérons ce choix pour la simple raison que cette dimension est la seule mesurable, en déterminant si les connaissances acquises en apprentissage ont été utiles ou nécessaires aux sujets dans l'exercice de leur profession actuelle et si cette dernière est encore en relation, peu ou prou, avec leur formation de base.

Dans cette optique, les deux catégories "stabilité" et "abandon" ne sauraient suffire : nous devons distinguer, parmi les professions exercées, celles qui sont différentes des professions acquises par apprentissage, celles qui sont les mêmes et celles qui gardent une certaine relation avec elles. Nous obtenons ainsi trois grandes catégories que nous définissons comme suit :

- 1) Stabilité : cette catégorie réunit tous ceux qui pratiquent actuellement la profession qu'ils ont acquise en apprentissage.
- 2) Evolution : ce groupe comprend tous ceux qui ont quitté la profession acquise en apprentissage pour en pratiquer une qui est apparentée ou plus spécialisée, ou qui poursuivent des études pour lesquelles leur formation professionnelle a fourni une base indispensable ou extrêmement utile.
- 3) Abandon : cette classe englobe tous ceux qui ont quitté la profession acquise en apprentissage pour un métier qui n'offre aucun rapport avec elle.

Ces trois grandes catégories nous permettraient déjà de récolter des informations très utiles sur l'évolution professionnelle des anciens apprentis. Il nous a cependant paru judicieux d'affiner cet instrument d'analyse en introduisant des nuances supplémentaires. C'est pourquoi nous avons finalement subdivisé les

trois catégories principales en neuf sous-groupes, afin d'élaborer la classification suivante¹:

I. Stabilité.

1. Stables non promus : individus qui exercent la profession acquise en apprentissage sans avoir accédé à des postes hiérarchiques.
2. Stables promus : individus qui exercent la profession acquise en apprentissage, mais en ayant obtenu une certaine promotion, telle que chef de bureau, contre-maître, chef d'atelier...
3. Fils de patron : individus qui exercent la profession acquise en apprentissage, mais dans le cadre de l'entreprise familiale².

II. Evolution.

4. Haut degré de qualification : individus qui ont acquis un haut degré de qualification en prolongement de leur formation de base.

Ex. un dessinateur de machines devenu ingénieur-technicien
un photographe devenu cameraman, puis attaché de presse
un employé de commerce devenu responsable du département informatique.

5. Bifurcation : individus qui exercent soit une profession dans laquelle ils utilisent une partie des connaissances acquises en apprentissage, soit une profession apparentée.

Ex. un mécanicien-électricien devenu technicien d'entretien sur ordinateur
un mécanicien devenu préparateur dans une école
un dessinateur en bâtiment devenu surveillant de chantier.

6. Etudes : individus qui poursuivent actuellement des études à plein temps, soit :

- Ecole technique supérieure
- Université ou apparenté.

¹ Il est important de souligner que ces catégories d'évolution professionnelle ne préjugent en rien de la réussite professionnelle, dimension que nous ne pouvons pas mesurer par notre questionnaire et qui exigerait une analyse fine de chaque sujet pris individuellement.

² Vu leur situation particulière, ces sujets-là ne pouvaient être assimilés aux catégories 1 et 2.

III. Abandon.

7. Abandon pour profession plus scolarisée : individus qui ont complètement abandonné la profession acquise en apprentissage pour une autre de niveau scolaire plus élevé.

Ex. un maçon devenu assistant social
un boulanger devenu reporter-photographe.

8. Abandon total : individus qui ont complètement abandonné la profession acquise en apprentissage pour une autre de niveau scolaire semblable ou inférieur.

Ex. un bijoutier devenu chauffeur de taxi
un menuisier devenu mécanicien.

9. Abandon bureau : individus qui ont complètement abandonné la profession acquise en apprentissage pour entrer dans le secteur commercial ou administratif comme employé de bureau.

Quoique cette classification forme un tout homogène et complet, nous devons faire intervenir, en parallèle, une dimension supplémentaire : le STATUT PROFESSIONNEL et ses trois variables : salarié, fonctionnaire¹, indépendant. En effet, le fait d'exercer une profession en étant à son compte, ou au contraire comme employé ou fonctionnaire, ne revêt pas exactement la même signification par rapport à l'évolution professionnelle. Nous avons donc étudié systématiquement ce facteur pour toutes les variables, mais nous le mettrons en évidence uniquement lorsque les besoins de l'analyse l'exigeront.

*
* *
* *

B - RESULTATS POUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION.

Comme nous le notions au début de ce chapitre, nous ne connaissons aucune étude importante sur l'évolution professionnelle des anciens apprentis genevois. Les seules indications que nous possédons ne consistent donc qu'en impressions et rumeurs, mis

¹ Lors de notre pré-enquête, nous avons été frappé du nombre de fonctionnaires et nous avons jugé intéressant de les distinguer des salariés, en émettant l'hypothèse que sur divers points les fonctionnaires diffèrent des salariés.

à part un rapport sur les professions de la métallurgie¹ qui, en son temps, avait connu un grand retentissement dans les milieux concernés.

Dans une telle situation, formuler des hypothèses sur l'ensemble de la population relèverait de la plus pure spéculation. Nous préférons présenter les résultats tels que nous les avons obtenus, pour passer ensuite à leur analyse :

Répartition des anciens apprentis
selon l'évolution professionnelle

	<u>Nombres absolus</u>	<u>Pourcentages</u>
- Population	3355	100 %
- <u>Stabilité</u>		
1. Stables non promus	1137	33,9
2. Stables promus	918	27,4
3. Fils de patron	61	1,8
	-----	-----
	2118	63,1
- <u>Evolution</u>		
4. Haut degré de qualification	195	5,8
5. Bifurcation	423	12,6
6. Etudes	43	1,3
	-----	-----
	661	19,7
- <u>Abandon</u>		
7. Abandon pour profession plus scolarisée	73	2,2
8. Abandon total	394	11,7
9. Abandon bureau	111	3,3
	-----	-----
	578	17,2
et selon le statut :	Salariée	66 %
	Fonctionnaires	22 %
	Indépendante	12 %

¹ "Recherche sur une migration professionnelle particulièrement sensible actuellement : celle qui se produit au niveau de la main-d'oeuvre qualifiée dans la métallurgie suisse" par Barner, Melihi, Decarro, Morand et Sallin. Université de Genève, SES, 1965.

Un premier coup d'oeil sur ces résultats permet déjà de dégager des enseignements d'ordre général très importants :

Les 63,1 % d'anciens apprentis qui continuent d'exercer la même profession que celle de leur apprentissage représentent un taux élevé de stabilité, qui semble garantir dans son ensemble le relève professionnelle sur le marché local du travail.

Pris sous l'angle de "l'utilité de l'apprentissage", telle que nous l'avons définie p. 33, ces 63,1 % de sujets stables, ajoutés aux 19,7 % d'individus qui ont utilisé leur apprentissage comme tremplin pour une nouvelle activité (évolution), produisent un taux global de 83 %, ce qui est un "score" très positif.

Les 17,2 % d'abandons paraissent une proportion acceptable, compte tenu, d'une part, des orientations de départ erronées et, d'autre part, du nombre relativement important de professions qui fixent comme condition d'admission l'âge de 20 ans ou la détention d'un certificat fédéral de capacité, quel qu'il soit (éducateur, animateur, employé C.G.T.E., chauffeur de taxi, douanier, gendarme...).

Ces quelques informations relèvent cependant de considérations générales et nous devons nous attacher à élaborer une analyse systématique des résultats obtenus. Tout en étant conscient que les facteurs déterminants de l'évolution professionnelle sont complexes et qu'ils relèvent souvent de l'histoire individuelle des sujets, nous avons sélectionné quelques facteurs généraux qui peuvent être dégagés et quantifiés au sein de la population représentée. Ils sont au nombre de trois et c'est à leur lumière que nous allons élaborer notre étude, en émettant l'hypothèse qu'il existe une relation entre l'évolution professionnelle et ces variables, qui sont :

- Le niveau socio-professionnel du père.
- Le niveau scolaire.
- La profession acquise en apprentissage.

C - NIVEAU SOCIO-PROFESSIONNEL DU PERE,
NIVEAU SCOLAIRE DE L'APPRENTI
ÉT
EVOLUTION PROFESSIONNELLE.

1. Considérations générales.

On a beaucoup écrit sur le déterminisme et l'immobilité des classes sociales et sur l'école en tant que reproductrice de celles-ci.

Pour ne citer qu'une enquête proche de notre contexte - "Milieu social et orientation de la carrière des adolescents" - nous voyons que M. Girod y démontre la complexité des mécanismes et la multitude des facteurs qui influencent l'évolution scolaire et professionnelle des individus. Sans nier ou ignorer les injustices ou le malthusianisme du système actuel d'enseignement, il arrive à une conclusion assez positive¹:

" Les faits donnent tort à ceux qui partent de l'idée
 " exagérément simplificatrice selon laquelle les filières
 " du système scolaire canalisent très strictement la
 " jeunesse par des grands types de destination sociale.
 " En ce sens, l'action de l'école sur le classement social
 " des individus est moindre qu'ils ne le supposent."

M. Girod réalise son étude sur une population d'écoliers pour lesquels l'éventail des professions était complet, du manoeuvre à l'universitaire. Notre population, par contre, est déjà sélectionnée : c'est celle qui est déjà engagée sur la voie de l'apprentissage. Puisqu'elle est homogène par le mode de formation professionnelle, on peut supposer que les différences dues au niveau socio-professionnel du père et au niveau scolaire ne devraient pas être tellement accentuées en ce qui concerne l'évolution professionnelle succédant à l'apprentissage - bien que quelques écarts puissent encore être enregistrés.

Avant d'élaborer de manière plus détaillée nos hypothèses sur ce point et de les contrôler expérimentalement, il convient de déterminer la répartition de notre population selon les niveaux socio-professionnels et scolaires :

¹ Girod R., "Mobilité sociale", p. 123.

a) Répartition des anciens apprentis selon le niveau socio-professionnel du père¹ :

15,8 %	sont	fil	d'ouvriers non qualifiés et manoeuvres
34,7 %	"	"	d'ouvriers qualifiés et contremaîtres...
19,1 %	"	"	de travailleurs des couches moyennes : propriétaires, exploitants de commerce de détail, restaurateurs, agriculteurs et directeurs d'exploitations agricoles...
13,1 %	"	"	d'employés de bureau, de commerce et d'administration...
8,9 %	"	"	de cadres : techniciens, assistants sociaux, bibliothécaires, comptables, infirmiers...
3,3 %	"	"	de dirigeante : professions libérales, supposant une formation universitaire
5,1 %	:		sans indication.

b) Répartition des anciens apprentis selon leur niveau scolaire :

23 %	sont	du	niveau 1 : 7e primaire ou moins
32,5 %	"	"	2 ³ : 8e et 9e primaire, 8e degré secondaire (pr ex. la du collège moderne)
30,5 %	"	"	3 : 9e degré secondaire (2e du collège moderne, 5e du collège classique)
10,5 %	"	"	4 : 10e degré ou plus
3,5 %	:		inconnu ou étranger non convertible.

¹ L'évaluation du niveau socio-professionnel du père à travers la simple indication de la profession est assez laborieuse, car certaines dénominations pouvant recouvrir des conditions socio-professionnelles très différentes. Nous avons employé pour notre recherche les catégories codifiées par le service de la recherche sociologique et utilisée par le Cycle d'orientation dans "Sélection scolaire-sélection sociale".

² Lors d'une recherche antérieure sur la scolarité des apprentis genevois, nous n'avons pas trouvé moins de 10 niveaux scolaires différents. Un regroupement s'imposait. Pour notre enquête nous n'avons retenu que les 4 niveaux ci-dessus.

³ Notre regroupement au niveau 2 nécessite une explication : Nous avons assimilé au primaire les élèves du secondaire qui n'ont pas fait le 9e degré car ceux-ci, l'expérience nous l'a prouvé, étaient généralement de faux secondaires.

Nous constatons immédiatement que le proportion des fils de cadres qui ont suivi un apprentissage est minime (12,2 %), de même que le taux de sujets qui sont allés jusqu'au 10e degré scolaire et au-delà (10,5 %) ¹. Au contraire, 50 % ² des apprentis n'ont pas terminé régulièrement leur scolarité et sont entrés en apprentissage sans avoir suivi le 9e et même, souvent, le 8e degré.

Pour compléter ces informations et cerner de plus près la structure de notre population par rapport à ces deux facteurs, nous avons mis en relation le niveau socio-professionnel du père et le niveau scolaire de l'apprenti :

Niveau socio-professionnel
du père

	Niveau scolaire				
	7e prim. et inf.	8e/9e prim.	9e second.	dès le 10e degré	Inconnu
	%	%	%	%	%
Manoeuvre	29,5	39,2	25,5	4,0	1,9
Ouvrier qualifié	26,7	34,7	29,3	6,4	2,8
Non manuel, agriculteur etc.	23,1	31,9	30,8	10,4	3,9
Employé subalterne, vendeur etc.	13,9	30,8	37,8	13,9	3,6
Cadre moyen	11,9	21,0	39,3	23,7	4,1
Cadre supérieur	9,9	14,4	27,9	42,3	5,4

Bien que notre population ne soit pas représentative pour les problèmes de sélection sociale à l'école, puisqu'elle n'est composée que d'apprentis, ces résultats montrent à l'évidence le rôle sélectif (actif ou passif selon les points de vues) du système scolaire actuel : plus le niveau socio-professionnel du père est bas, plus les sujets ont une scolarité faible. Par exemple, 68,7 % des fils de manoeuvres n'ont pas dépassé le primaire, tandis que 70,2 % des fils de cadres supérieurs ont été plus loin que le 9e degré secondaire.

¹ Il serait hautement intéressant de connaître le nombre d'abandons rencontrés dans les divers établissements du secondaire supérieur et de les comparer avec nos chiffres. Mais les conditions d'accès au secondaire supérieur se sont fortement modifiées ces dernières années à Genève avec l'apparition du C.O. et de la démocratisation des études ; c'est pourquoi seules des études comparatives portant rigoureusement sur les mêmes périodes sont valables.

² Ces 50 % s'obtiennent en déduisant des niveaux 1 et 2 les 5,5 % de sujets qui ont terminé le 9e primaire.

Il apparaît donc clairement que les deux facteurs que nous avons déterminés sont inséparables. Sans vouloir entrer dans de vastes considérations sociologiques, nous voulons simplement mettre en évidence quelques éléments importants qui leur sont liés et qui peuvent avoir une influence sur le choix professionnel, les ambitions et la carrière des individus ; nous nous référons de nouveau à l'étude de M. Girod¹ :

" Dès les premiers moments de son existence, l'individu commence à acquérir une personnalité, c'est-à-dire un certain style propre de comportement, caractérisé en particulier par des répulsions et des préférences qui prennent peu à peu la forme d'un système de valeurs plus élaboré. Celui-ci se constitue en interaction - ce qui ne signifie pas imitation pure et simple - avec le milieu qui environne l'individu de façon directe (groupes primaires constitués par la famille, le quartier, etc.). C'est à ce milieu aussi que l'individu doit son vocabulaire, ses connaissances de base, ses manières, la première idée qu'il se fait de ce qu'est un homme adulte, une femme, le travail, la hiérarchie sociale. Bien avant l'école, l'enfant a déjà ainsi une certaine image de lui-même, des formes d'existence qui sont intéressantes, de celles qui sont ridicules, pitoyables, repoussantes, et ainsi de suite. Au cours de ses premières années d'études, l'intérêt qu'il manifeste pour les choses de l'école est sans doute influencé par cette image. Ses parents réagissent à ses résultats selon les normes qui expriment la sous-culture à laquelle se rattache la famille (milieu où vit effectivement cette famille et groupes "de référence" qui lui servent de modèle). Peu à peu, la "valeur" scolaire de l'enfant et le genre d'études et de métier qui lui "conviennent" (en raison de ce niveau scolaire et pour de multiples autres raisons) se précisent dans l'esprit de ses parents, de son entourage, et en sa propre conscience."

2. Hypothèses.

Sur la base de ces considérations générales et de ces informations globales, nous allons tenter d'élaborer des hypothèses concernant les relations existant entre l'évolution professionnelle et les deux facteurs étudiés.

Il est logique de penser que, plus le niveau socio-professionnel du père est élevé, mieux le sujet a été amené à réaliser sa scolarité, et plus il aura tendance à s'identifier à la "réussite" du père et à son statut social. L'investissement

¹ Girod, "Milieu social et orientation de la carrière des adolescents, 4e partie, p. 235.

dans les études, puis dans la vie professionnelle, sera donc fonction de ce premier facteur.

Quant au niveau scolaire, nos observations indiquent que

- le bagage supplémentaire dont bénéficie un individu bien scolarisé lui permet d'élargir le champ de ses connaissances plus aisément qu'une personne moins scolarisée ; la facilité joue ici un rôle de "renforcement" dans le schéma S-R ;
- généralement, les sujets plus scolarisés ont une aptitude plus grande à appréhender les problèmes dans leur ensemble ce qui leur permet d'avoir une meilleure maturité pour leur choix professionnel ;
- tous les apprentissages sont possibles pour les individus suffisamment scolarisés, qui ne sont pas contraints de ne choisir que ceux qui leur sont accessibles¹.

Ces raisonnements nous amènent à formuler les hypothèses suivantes :

PLUS LE NIVEAU SOCIO-PROFESSIONNEL DU PERE ET LE NIVEAU SCOLAIRE DE L'ANCIEN APPRENTI SONT ELEVES,

PLUS IL Y AURA DE STABLES PROMUS (Bon choix + promotion),
 PLUS IL Y AURA D'EVOLUES (Promotion),
 MOINS IL Y AURA D'ABANDONS (Bon choix).

¹ En outre, nous avons fait une petite enquête sur 3 volées de mécaniciens et de monteure-électriciens pour étudier la relation entre le niveau scolaire des apprentis et les résultats aux examens de fin d'apprentissage. Nous avons obtenu des valeurs extrêmement significatives au test de "chi-carré", prouvant qu'il existe une forte relation entre ces deux variables. Plus le niveau scolaire était élevé, meilleures étaient les notes, ceci indépendamment du facteur verbal, puisque nous obtenions les mêmes résultats en ne tenant compte que des notes de pratique.

3. Partie expérimentale.a) Niveau socio-professionnel du père.

Nous le savons, les catégories socio-professionnelles que nous avons distinguées sont relativement hétéroclites et elles ne permettent qu'une approximation de leur niveau culturel : les 6 échelons ne sont pas absolument indépendants et nettement ordonnés. Cette relative imprécision de notre classification et de nos informations permet certains regroupements entre les catégories 2, 3, 4 et 5. Par contre, les classes extrêmes 1 et 6 se différencient clairement entre elles et également des autres classes, ce qui nous permettra de mettre en évidence les dissemblances dans l'évolution professionnelle des fils de ces deux catégories. De fait, nous avons bel et bien découvert une certaine hiérarchie selon nos diverses catégories (le pourcentage des stables non promus, par exemple passant progressivement de 35,6 % pour la classe 1 à 24,5 % pour la classe 6), mais les différences entre chaque palier sont trop petites pour être significatives. Par contre, elles le sont fort entre les deux classes extrêmes, à savoir entre les fils de manoeuvres et les fils de cadres supérieurs.

La première constatation qui s'impose est donc que l'évolution professionnelle n'est pas notablement différente pour environ 80 % de notre population (classes 2, 3, 4 et 5).

Quant aux catégories extrêmes, voici les résultats obtenus, pour lesquels le test du "chi-carré" est très significatif au seuil de .001 :

	STABILITE				EVOLUTION				ABANDON			
	Stables non promus	Stables promus	Fils de patron	Total Stabilité	Haut degré de qualification	Bifurcation	Etudes	Total évolution	Abandon prof. + haute	Abandon total	Abandon pour bureau	Total abandon
Fils de manoeuvres (1)	188 35,6 %	141 26,7 %	0 0,0	329 62,3 %	27 5,1 %	61 11,6 %	4 0,8 %	92 17,4 %	9 1,7 %	82 15,5 %	16 3,0 %	107 20,3 %
Fils de cadres supérieurs (6)	27 24,5 %	34 30,9 %	0 0,0	61 55,5 %	16 14,5 %	8 7,3 %	5 4,5 %	29 26,4 %	6 5,5 %	11 10,0 %	3 2,7 %	20 18,2 %

Nos hypothèses sont confirmées dans ce sens qu'il y a, chez les fils de cadres supérieurs :

PLUS DE STABLES PROMUS
PLUS DE HAUT DEGRE DE QUALIFICATION
PLUS D'"ETUDES"

que chez les fils de manoeuvres.

La différence est cependant moins nette pour les abandons, du fait que l'on trouve dans la catégorie 6 un grand nombre d'abandons pour une profession plus scolarisée.

Nous pouvons observer que les fils de cadres supérieurs qui ont obtenu un haut degré de qualification ou poursuivi des études sont proportionnellement trois et cinq fois plus nombreux que les fils de manoeuvres. L'inégalité est tout aussi flagrante en ce qui concerne les abandons pour une profession plus scolarisée, si nous considérons cela comme une promotion.

Compte tenu de tous ces éléments, nous pouvons cependant conclure, malgré des différences significatives, que le cloisonnement produit par les classes sociales dans l'évolution professionnelle n'est pas aussi hermétique qu'on pourrait le croire. D'une part, les différences ne sont pas significatives pour 80 % des sujets. D'autre part, si les possibilités de promotions sont plus grandes pour un fils de cadre, elles demeurent accessibles aux fils de manoeuvres : en chiffres absolus, ces derniers sont beaucoup plus nombreux à avoir atteint un haut degré de qualification, une promotion ou une profession plus scolarisée.

b) Niveau scolaire¹

Les résultats, dans leur ensemble, sont extrêmement significative et indiquent qu'il existe effectivement une relation

¹ Nous comparerons ici les résultats obtenus pour l'ensemble de la population dans notre présente recherche et dans l'enquête déjà mentionnée (p. 25) de 1968.

Proportions d'apprentis selon le niveau scolaire :

	Recherche actuelle %	Recherche 1968 %
Niveau 1	23	23
2	32,5	42,5
3	30,5	27,2
4	10,5	7,3
Inconnu	<u>3,5</u>	<u>---</u>
	100 %	100 %

Bien que les populations ne soient pas tout à fait identiques, cette comparaison nous semble intéressante. La recherche portait sur 41 professions, sans les professions commerciales, mais les apprenties y figuraient, tandis que dans notre enquête, nous n'avons que les apprentis, mais toutes les professions, y compris les professions commerciales. Ceci explique peut-être les légères différences de proportions trouvées. Les employés de commerce sont généralement bien scolarisés ; ils prennent une place numériquement importante dans notre population ; c'est à cause d'eux, nous le supposons, que, pour le niveau scolaire 2, nous obtenons un taux inférieur à celui qui figure dans la recherche sur le niveau scolaire et, pour les niveaux 3 et 4, un taux supérieur.

Si cette explication est exacte, nous ne pouvons que souligner encore une fois que les sujets qui ont répondu à notre questionnaire sont représentatifs de l'ensemble de la population.

entre le niveau scolaire des anciens apprentis et leur évolution professionnelle, comme l'indiquait notre hypothèse. Il est donc important d'analyser en détail ces résultats pour chacune des grandes catégories d'évolution.

- Stabilité

		Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patron %	Total des stables %	Nombre total
Niveau scolaire :	1	39,4	22,8	1,2	63,3	769
	2	34,1	23,3	1,7	59,2	1088
	3	30,6	32,0	2,1	64,6	1020
	4	29,5	36,0	2,3	67,7	353

Nous constatons que :

- plus le niveau scolaire est bas, plus il y a proportionnellement de stables non-promus ;
- plus le niveau scolaire est élevé, plus il y a proportionnellement de stables promus.

Le test du "chi-carré" pour ces deux colonnes nous confirme que ces relations ne sont pas l'effet du hasard.

Par contre, pour le total des stables, l'influence du niveau scolaire n'est pas déterminante (la valeur du "chi-carré" est non significative), bien que l'on observe un taux de stables plus élevé pour le niveau 4.

La stabilité au sein d'une profession n'est donc pas en relation directe avec le niveau scolaire, comme on aurait pu le croire (bon choix des niveaux élevés). La promotion et son absence sont, au contraire, réellement fonction du niveau scolaire, ce qui confirme notre première hypothèse : PLUS LE NIVEAU SCOLAIRE EST ELEVE, PLUS IL Y A DE STABLES PROMUS.

- Evolution

		Haut degré qual. %	Bifurcation %	Etudes %	Total Evolution %	Nombre total
Niveau scolaire :	1	2,2	8,8	0,5	11,6	769
	2	4,6	15,3	0,2	20,0	1088
	3	7,5	13,2	2,5	23,3	1020
	4	11,3	11,9	2,5	25,8	353

Nous constatons une forte relation entre le niveau scolaire et :

- le haut degré de qualification
- les études
- le total des évolutions.

En effet, la valeur du "chi-carré" est significative pour ces trois colonnes. Plus le niveau scolaire est élevé, plus il y a, proportionnellement, d'anciens apprentis qui ont évolué.

Cependant, en chiffres absolus, il faut noter qu'un nombre non négligeable d'éléments peu scolarisés ont évolué vers les études ou un haut degré de qualification.

Notre seconde hypothèse est donc vérifiée : PLUS LE NIVEAU SCOLAIRE EST ELEVE, PLUS IL Y A D'EVOLUTIONS.

Quant aux anciens apprentis qui ont bifurqué, la relation avec leur niveau scolaire n'apparaît pas aussi nettement, bien que la valeur du "chi-carré" soit significative.

Ceci nous paraît logique, car "bifurcation" ne signifie pas que tous les sujets aient effectué une "évolution verticale" (dans le sens que la nouvelle profession exige beaucoup de connaissances supplémentaires), mais plutôt un déplacement "horizontal", vers une profession annexe ou apparentée, plus ou moins du même niveau que la profession acquise en apprentissage. Le niveau scolaire n'est donc pas très déterminant dans ce cas.

- Abandon

	Abandon pour prof. + sco- larisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total des abandons %	Nombre total
Niveau sco- laire :					
1	2,1	18,9	4,2	25,1	769
2	2,3	13,5	5,0	20,8	1088
3	2,5	7,6	2,0	12,1	1020
4	2,0	4,0	0,6	6,5	353

Nous observons, pour le total des abandons, une très forte relation avec le niveau scolaire, et ceci dans le sens de notre troisième hypothèse : PLUS LE NIVEAU SCOLAIRE EST ELEVE, MOINS IL Y A D'ABANDONS.

Examinons cependant le détail des résultats pour les trois sous-groupes.

En toute logique, nous constatons la même relation pour ceux qui ont délaissé totalement leur profession ; ce groupe est également le plus important. Par contre, il est étonnant de voir que la relation demeure pour "abandon bureau", où l'on pouvait atteindre une majorité de sujets plus scolarisés. Le paradoxe

n'est qu'apparent : ces derniers auraient pu entreprendre un apprentissage de commerce dès la sortie de l'école, s'ils l'avaient désiré, tandis que les moins scolarisés ont dû attendre la fin d'un autre apprentissage pour entrer dans le secteur commercial.

Quant aux abandons pour une profession plus scolarisée, la relation n'existe plus, ce qui est déconcertant. Toutefois, nous avons noté précédemment qu'une relation significative existe entre cette catégorie et le niveau socio-professionnel du père. Ce phénomène laisse supposer que l'identification à la position sociale du père est ici plus déterminante que le niveau scolaire en tant que tel.

4. Conclusions générales.

L'influence du milieu socio-professionnel du père et du niveau scolaire de l'ancien apprenti sur l'évolution professionnelle est donc indéniable.

Outre la confirmation de nos hypothèses, l'étude détaillée des résultats expérimentaux nous a permis de récolter de précieuses informations.

Il serait cependant erroné de considérer la combinaison de ces deux facteurs comme la causalité unique de l'évolution professionnelle. Ces éléments s'insèrent en effet très concrètement dans le contexte propre des diverses professions qui, selon leurs caractéristiques, créent des conditions plus ou moins favorables à la réalisation de la vie professionnelle, soit qu'elles offrent les possibilités d'une évolution, soit qu'elles incitent à l'abandon.

*
• •

O - PROFESSIONS ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE.

Comme nous venons de le suggérer, les conditionnements socio-professionnel et scolaire n'entrent pas seuls en jeu pour influencer l'évolution professionnelle des anciens apprentis : les professions portent en elles-mêmes des facteurs spécifiques qui la déterminent et la différencient notablement. Il est donc d'un intérêt primordial d'étudier, pour chaque profession et chaque groupe de professions, la réalité particulière de l'évolution professionnelle, d'analyser ces faits et d'en tirer des informations ou des enseignements. C'est un travail de longue haleine, mais qui nous est apparu à la fois indispensable en tant que recherche et utile en tant que source de renseignements.

Pour cette analyse, la profession a été isolée comme facteur spécifique : cela ne signifie pas, pour autant, qu'elle est indépendante des deux variables précédentes. Nous savons par exemple, par nos recherches antérieures¹ qu'il existe une forte relation entre le niveau scolaire et les professions : ainsi, 73 % des radios-électriciens ont au moins accompli leur 9e degré secondaire, tandis que 74 % des peintres en bâtiment en sont restés au 6e ou 7e degré primaire.

C'est donc seulement en tant qu'instrument d'analyse que la profession est prise isolément.

D'autre part, la relation entre l'évolution professionnelle et la profession ne dépend pas d'un facteur unique. Nous en avons distingué trois, qui nous semblent primordiaux. Ils serviront de base à notre analyse :

- contenus : le contenu de la profession acquise en apprentissage peut être spécialisé, large ou polyvalent, permettant ainsi - ou ne permettant pas - des bifurcations dans les domaines annexes.
- conditions : les conditions de travail (physiques, financières, psychologiques...), positives ou négatives, incitent - ou n'incitent pas - à changer de profession.
- structures : l'existence ou l'absence de structures de perfectionnement ou de recyclage facilitent - ou ne facilitent pas - l'acquisition d'un nouveau métier.

Ces divers éléments nous amènent à formuler des hypothèses globales sur les relations entre la profession et l'évolution professionnelle :

¹ A. Goldschmidt "Recherche sur le niveau scolaire des apprentis genevois de 1962 à 1966", O.O.F.P., 1968.

- si la profession possède un contenu polyvalent et si elle bénéficie de structures permettant d'aller de l'avant, IL Y AURA PLUS D'EVOLUTION ;
- si le contenu de la profession n'est pas polyvalent, si les structures d'évolution sont absentes, mais si les conditions de travail sont bonnes, IL Y AURA PLUS DE STABILITE ;
- s'il n'existe ni contenu polyvalent, ni structures pour aller de l'avant et si les conditions de travail laissent à désirer, IL Y AURA PLUS D'ABANDON.

Avant de passer à la partie expérimentale, nous sommes tenu d'exposer quelques remarques préliminaires :

Nous partons sur la base que notre population est représentative comme nous l'avons démontré au chapitre II. Nous rappelons que plus de 60 % des anciens apprentis ont été retrouvés à Genève et que plus de 60 % également ont répondu à notre enquête : il sera admis que ces normes sont atteintes par les professions étudiées, à moins que nous signalions expressément une différence.

Pour étayer nos hypothèses ou commenter nos résultats, nous serons amenés à faire quelques remarques sur les professions. Ces éléments partiels et incomplets ne constituent en aucun cas une description ou une monographie des professions.

Par son empleur, notre étude exige également une certaine souplesse d'analyse et des ajustements méthodologiques : ainsi l'utilisation des tests statistiques exigerait des effectifs suffisamment grands, à savoir les groupes de professions ; mais ce regroupement, s'il permet de saisir les dénominateurs communs, cache néanmoins les différences notables qui existent entre les professions d'une même famille ; il serait dès lors regrettable d'escamoter de précieuses informations au nom d'un souci scientifique formaliste. Nous adapterons donc notre méthode à chaque profession et groupe de professions pour une compréhension meilleure de leur réalité¹.

¹ Dans le même esprit, et pour ne pas allonger démesurément notre étude, nous nous contenterons de donner les tableaux des résultats, sans commentaires, lorsqu'il n'y aura rien à signaler. De même, nous ne détaillerons que les évolutions ou abandons que lorsque cela revêtira une signification importante. Enfin, nous n'appliquerons pas de manière rigide un strict schéma d'analyse selon les facteurs (contenu, conditions, structures) et les hypothèses mentionnées : nous le ferons varier selon les besoins, insistant plus particulièrement sur les points saillants.

1 - LES PROFESSIONS DU DESSIN TECHNIQUE.

Bien qu'elles bénéficient globalement de conditions de travail semblables et qu'elles aient en commun le dessin, les professions du dessin technique présentent des différences notables quant à leur contenu (polyvalence et niveau des cours), leurs structures de promotion et leur importance numérique. Une analyse globale serait donc sans grande valeur, et nous passons directement à celle des diverses professions du groupe.

/ Dessinateurs du génie civil et dessinateurs en bâtiment /

- Structures : L'Ecole technique supérieure¹ où il existe une section AG (architecture-génie civil) ouverte aux porteurs du certificat fédéral de capacité de dessinateur est un débouché naturel pour ceux qui voudraient poursuivre leurs études ; toutefois, cette voie exige le plein temps, puisqu'il n'existe pas, jusqu'à une date récente, de section similaire au Technicum du soir².
- Contenu : Il est polyvalent pour tout ce qui touche à la construction : métré, résistance des matériaux, calcul de devis...
- Conditions : Elles sont généralement bonnes : travaillent en principe à l'intérieur, ces dessinateurs ont l'occasion, dans divers bureaux, de se rendre sur les chantiers. Ils jouissent du "standing de la blouse blanche" et n'ont pas une activité physiquement trop pénible.

Par contre, ces deux professions sont étroitement liées aux problèmes conjoncturels de la construction. Lorsque le marché du travail connaît des fluctuations, les dessinateurs sont généralement les premiers débauchés, avant les techniciens ou ingénieurs. Les vagues que nous étudions ont précisément été touchées par la lutte "anti-surchauffe", dont les effets se sont fait sentir à Genève de 1966 à 1969.

¹ Dorénavant abrégée ETS.

² Dorénavant abrégé TDS.

En fonction de ces éléments, nous formulons l'hypothèse qu'il y aura, pour ces deux professions, environ

25 % d'évolution (ETS et bifurcations)
15 % d'abandon (licenciements)
60 % de stabilité.

Les résultats sont les suivants :

	Stabilité %	Evolution %	Abandon %	Nombre total
Dess. génie civil	63,3	27,8	8,9	90
Dess. bâtiment	69,6	26,1	4,3	138

Notre estimation de l'évolution est confirmée pour les deux professions, tandis que celle des abandons est infirmée - les taux sont très faibles -, ce qui a pour conséquence une proportion de stabilité plus élevée que nous l'avions prévue.

Cela mérite quelques commentaires et une analyse de détail.

	Non promus %	Promus %	Fils de patron %	Total stabilité %	Nombre total
Dess. génie civil	40,0	22,2	1,1	63,3	90
Dess. bâtiment	37,0	32,6	-	69,6	138

La stabilité des dessinateurs de génie civil correspond à la moyenne de l'ensemble de la population, tandis que celle des dessinateurs en bâtiment est sensiblement plus élevée.

	Haut degré %	Bifur- cation %	Etudes %	Total Evolution %	Nombre total
Dess. génie civil	12,2	13,3	2,2	27,8	90
Dess. bâtiment	12,3	11,6	2,2	26,1	138

L'évolution prend des proportions identiques dans les deux professions. Le "haut degré de qualification" est essentiellement constitué, chez les dessinateurs en bâtiment, d'ingénieurs-architectes ETS ou d'architectes et, chez les dessinateurs du génie civil, d'ingénieurs ETS. Pour les "bifurcations", c'est le surveillance de chantier qui prime.

ABANDON

Ils sont si peu nombreux et c'est plutôt l'absence d'abandon que nous devrions analyser.

	Prof. + scolar. %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	Nombre total
Dess. génie civil	1,1	4,4	3,3	8,9	90
Dess. bâtiment	1,4	2,2	0,7	4,3	138

Nous avions supposé que le taux d'abandon, pour ces deux professions, pourrait s'élever jusqu'à 15/20 %, du fait des restrictions à la construction des années 1965/1969. Notre hypothèse se trouve complètement infirmée. On pourrait être tenté de justifier ce taux très bas en affirmant que les sujets qui ont perdu leur emploi à cette occasion ont quitté Genève. Cette opinion est erronée puisque, pour les dessinateurs en bâtiment 78 % des anciens apprentis ont été retrouvés à Genève, dont 72 % ont répondu à l'enquête (respectivement 70 % et 68 % pour les dessinateurs du génie-civil) Nos données sont donc bien représentatives, et elles tendent à prouver que les rumeurs qui circulent habituellement, même dans les milieux intéressés et informés - en l'occurrence, les architectes et les commissions d'apprentissage - peuvent être fausses et nécessitent de sérieuses vérifications. Nous aurons encore l'occasion de le constater, notamment pour les professions de la métallurgie.

En conclusion, on peut considérer que, compte tenu de la proportion de stables et d'évolués, qui restent en général dans le secteur du bâtiment, la "rentabilité" de ces deux professions est optimale.

/ Dessinateurs géomètres /

Cette profession du dessin technique présente un certain nombre de caractères bien particuliers :

- Le nombre d'apprentis est très faible : de 1956 à 1968, seuls 41 apprentis ont été formés, soit 3,1 par année.
- La précision et le sens du détail sont des qualités exigées à un degré plus élevé encore que dans les autres branches du dessin technique.
- La synthèse plain-air/bureau est bien réalisée : c'est dès le début qu'on travaille en partie à l'extérieur.
- Les débouchés sont restreints (le cadastre de l'Etat et les géomètres à leur compte sont les seuls employeurs) et l'évolution difficile (rien n'existait à proximité de Genève avant que ne s'ouvre, à Lausanne, une section du Technicum pour techniciens-géomètres, en 1962/63).
- Un haut degré d'estime semble exister, du fait de la confusion presque totale qui règne dans le public entre les trois niveaux : ingénieur, technicien et dessinateur-géomètre.

Outre ces caractéristiques, une rumeur laisse entendre que les ingénieurs du génie civil, voire les architectes, aiment s'assurer les services des dessinateurs-géomètres, à cause de leur excellente formation et de la précision de leur travail.

Il semble donc que ce métier soit varié et intéressant, qu'il ne permette pas (pour nos 8 premières volées) de changement de fonction par un perfectionnement, que ses débouchés, fortement spécialisés, ne correspondent pas toujours à la qualification acquise (non-utilisation de certaines connaissances, au cadastre surtout) et qu'il soit soumis au débauchage par les professions annexes. Nous émettons donc l'hypothèse qu'il y aura passablement d'évolution (environ 25 %) - avec plutôt des "bifurcations" que des "haut degré de qualification" -, peu d'abandon et, par conséquent, beaucoup de stabilité (plus de 65 %).

Nous avons obtenu les proportions suivantes :

Stabilité	72 %
Evolution	20 %
Abandon	8 %
Nombre total	25

Nos estimations sont confirmées dans l'ensemble quoiqu'il y ait un peu moins d'évolution et un peu plus de stabilité.

STABILITE

Stables non promus	48 %
Stables promus	24 %
Fils de patron	0
Total stabilité	72 %
Nombre total	25

EVOLUTION

Haut degré de qualification	12 %
Bifurcation	4 %
Etudes	4 %
Total évolution	20 %
Nombre total	25

Contrairement à ce que nous estimions, les bifurcations ne sont pas les plus nombreuses : sur les 5 sujets de cette catégorie, un seul a bifurqué (technicien-géomètre sans diplôme), tandis que 3 ont obtenu un "haut degré de qualification" (techniciens-géomètres diplômés) et qu'un autre poursuit des études à l'ETS.

Il se confirme néanmoins que les possibilités d'évolution sont restreintes, puisque ces 5 dessinateurs sont pratiquement restés dans la profession, quoiqu'à un niveau supérieur.

ABANDON

Les deux dessinateurs-géomètres qui ont abandonné leur profession sont devenus exploitant d'une station-service et représentant en matériaux de construction. Le manque de place et le désir d'un gain supérieur ont motivé l'un, la monotonie du travail et le niveau du salaire, l'autre.

En résumé, cette profession est caractérisée par une très forte stabilité puisque, aux 72 % de stables s'ajoutent les 20 % de dessinateurs-géomètres qui ont évolué tout en demeurant dans le métier. Ces constatations prennent une valeur d'autant plus significative que 76 % des anciens apprentis ont été retrouvés à Genève (31 sur 41) et que 86,2 % d'entre eux ont répondu au questionnaire.

/ Dessinateurs de machines et dessinateurs-électriciens /

Nous regrouperons ces deux professions parce qu'elles présentent des caractéristiques semblables, quoiqu'elles soient incomparables numériquement, puisque nous avons 89 dessinateurs de machines et 4 dessinateurs-électriciens.

Le point commun essentiel de ces deux professions consiste dans la polyvalence des branches enseignées : en plus du dessin technique, les cours comportent de la mécanique et de l'électricité, deux branches qui permettent l'adaptation à des activités professionnelles nombreuses et variées.

Nous n'émettrons nos hypothèses que pour les dessinateurs de machines. Nous savons qu'ils sont issus de bons niveaux scolaires et que le programme d'apprentissage est assez complet. De ce fait, le travail de simple dessinateur, exécutant les ordres des ingénieurs et des constructeurs, ne devrait pas satisfaire entièrement les sujets les plus dynamiques. En outre, l'ETS et la TOA sont les débouchés presque naturels de cette formation.

En conséquence :

- les sujets qui "évoluent" seront assez nombreux (environ 30 %) ;
- ceux qui ne se satisfont pas de leur fonction, sans pour autant être prêts à fournir le gros effort que représentent les études à l'ETS ou au TDS, auront tendance à abandonner leur profession (environ 20 %) ;
- le taux de stabilité ne dépassera donc pas de beaucoup les 50 %.

En fait, nous obtenons les proportions suivantes :

Dess. de machines	Stabilité	50,6 %
	Evolution	37,1 %
	Abandon	12,4 %
	Nombre total	89

Si notre hypothèse concernant la stabilité est confirmée, les deux autres le sont moins nettement : il y a plus d'évolution et moins d'abandon. 65 % des anciens apprentis dessinateurs sur machines ayant été retrouvés à Genève, devons-nous supposer qu'il y a un taux d'abandon plus élevé parmi les 35 % d'émigrés ? Rien ne permet de l'affirmer ou de le nier.

O'ailleurs, les 12,4 % d'abandon représentent la proportion la plus élevée des professions du dessin technique, ce qui semble bien aller dans le sens de notre hypothèse, à savoir qu'un dessinateur de machines en sait souvent trop pour demeurer dans la profession. Il faut toutefois examiner ces résultats de plus près.

STABILITE

Dess. de machines	Non promus	31,5 %
	Promus	19,1 %
	Fils de patron	0 %
	Total stables	50,6 %
	Nombre total	89

Le seul point à relever ici est que la stabilité dans cette profession est inférieure à celle de l'ensemble de la population (50,6 % contre 63,1 %).

EVOLUTION

Dess. de machines	Haut degré de qualification	20,2 %
	Bifurcation	10,1 %
	Etudes	6,7 %
	Total évolution	37,1 %
	Nombre total	89

L'ETS et le TOS sont effectivement le débouché naturel de cet apprentissage : sur les 24 sujets qui ont atteint un haut degré de qualification ou qui poursuivent des études dans ce but, 18 ont passé par ces écoles. Les 6 autres ont suivi des perfectionnements divers - tels qu'un cours d'agent technique - qui leur ont permis d'accéder à des postes à responsabilité.

Les 9 sujets qui ont bifurqué sont devenus dessinateurs ou techniciens dans d'autres branches. Les nombreux domaines dans lesquels travaillent actuellement les anciens dessinateurs de machines, à des niveaux divers, forment un éventail assez impressionnant¹ :

- professeur de mathématiques au Cycle d'orientation
- ingénieur ETS en électronique
- technicien constructeur sur moteurs à combustion
- technicien dans un bureau d'études en charpentes mécaniques
- technicien dans un bureau de recherches
- sous-directeur d'une entreprise de téléphone et électricité
- architecte ETS
- dessinateur-géomètre au service Electricité des Services industriels
- technicien chef de laboratoire dans hydro et pneumatiques
- technicien en ventilation
- etc...

Cela semble indiquer que l'apprentissage de dessinateur de machines est un tremplin pour de nombreuses activités.

ABANDON

Dess. de machines	Profession	
	+ scolarisée	2,2 %
	Abandon total	7,9 %
	Bureau	2,2 %
	Total abandon	12,4 %
	Nombre total	89

Comme nous l'avons déjà noté, ce taux d'abandon est élevé pour une profession du dessin technique. Il est cependant étonnant de constater que seuls 2 sujets ont abandonné leur métier pour une profession plus scolarisée - à savoir un professeur d'éducation physique à l'ETS et un informaticien. Les autres se sont contentés d'emplois modestes, tels que concierge ou chauffeur de taxis.

On peut ainsi estimer que l'apprentissage de dessinateur de machines conviendrait bien aux sujets intelligents et peu ambitieux, qui demeureraient dans la profession et aux individus intelligents et ambitieux, prêts à assumer l'effort d'un perfectionnement, qui utiliseraient leur formation comme tremplin.

¹ Il n'est pas toujours très aisé de faire la différenciation entre bifurcation et haut degré de qualification si ce n'est qu'avec l'analyse de l'importance du perfectionnement sous-jacent à la profession exercée aujourd'hui.

Quant aux dessinateurs en électricité, ce n'est qu'en 1964 que le premier certificat fédéral de capacité a été délivré à Genève. On dénombre seulement 13 apprentis pour les 5 volées de 64 à 68 dont 8 ont été retrouvés à Genève et 4 nous ont répondu. Trois sont encore dessinateurs-électriciens, l'un est devenu agent technique dans une entreprise d'électricité.

Dessinateurs en chauffage
 Dessinateurs en ventilation
 Dessinateurs en installations sanitaires

En plus de l'appartenance au secteur du bâtiment, ces professions ont en commun de présenter des exigences inférieures à celles des autres disciplines du dessin technique (les connaissances théoriques et mathématiques sont moins poussées, les dessins sont d'une moindre complexité) et de recruter des apprentis d'un niveau scolaire moins élevé.

La polyvalence des connaissances étant relativement restreinte et le niveau des cours ne permettant pas de considérer l'ETS comme débouché naturel, nous formulons l'hypothèse qu'il y aura peu d'évolution (10 % environ). Sachant, par ailleurs, que les professions du dessin technique n'incitent pas tellement à l'abandon - à cause des conditions de travail - nous supposons qu'il y aura une grande stabilité (jusqu'à 80 %) et pratiquement pas d'abandon (moins de 10 %).

La vérification expérimentale nous donne :

	Stabilité %	Evolution %	Abandon %	Nombre total
Dess. en chauffage	52,6	47,4	0	19
Dess. en vent. + inst. sanitaires	80 %	20 %	0	10

Si les taux observés pour les dessinateurs en ventilation et en installations sanitaires sont proches de nos hypothèses, ceux des dessinateurs en chauffage diffèrent fortement, essentiellement du fait de la proportion d'évolution.

Si l'absence d'abandon se passe de commentaires, il n'en est pas de même pour les autres catégories

STABILITE

	Non promus %	Promus %	Fils de patron %	Total Stabilité %	Nombre total
Dess. en chauffage	31,6	15,8	5,3	52,6	19
Dess. en vent. + inst. sanitaires	30,0	50,0	-	80,0	10

Si la stabilité des deux dernières professions correspond à notre hypothèse, la différence observée pour les dessinateurs en chauffage dépend plus de l'importance de la catégorie "évolution" que de facteurs propres à celle de la stabilité.

EVOLUTION

	Haut degré %	Bifur- cation %	Etudes %	Total évolution %	Nombre total
Dess. an chauffaga Dess. en vent. + inst. sanitaires	5,3	42,1	-	47,4	19
	-	20,0	-	20,0	10

Ces chiffres nécessitent quelques considérations préliminaires, car il est parfois difficile de ranger les professions actuelles des sujets dans l'une ou l'autre catégorie de l'évolution, faute d'informations. Ainsi, le "technicien" est-il le fruit d'un changement "vertical" (acquisition d'un nouveau titre, suite à un grand investissement personnel) ou d'un simple changement horizontal (responsabilités accrues, formation "sur le tas") ? Relève-t-il d'un haut degré de qualification ou d'une bifurcation ?

Afin de ne pas multiplier nos sous-groupes, nous avons rangé les techniciens trop peu définis dans la rubrique "bifurcation".

Ainsi, les 42,1 % de dessinateurs en chauffage qui ont "bifurqué" soit 8 personnes, sont, en vérité :

- 6 techniciens en climatisation ou chauffaga
- 1 technicien acquisateur
- 1 dessinateur en électro-mécanique.

Le seul sujet qui a acquis un haut degré de qualification a suivi de très nombreux cours du soir et est actuellement un entrepreneur indépendant en chauffages centraux.

Tout cela fait apparaître une réalité intéressante : même si les anciens apprentis dessinateurs en chauffage ne sont restés que pour moitié (52,6 % dessinateurs, ils n'en sont pas moins demeurés dans la profession pour l'autre moitié (47,4 %), à l'exception d'un sujet.

Enfin, puisqu'il n'existe pas d'ingénieur ETS en chauffaga, il semble que ce sont des techniciens formés "sur le tas" qui les remplacent.

Cette profession permet donc relativement facilement des promotions en son sein.

Ces remarques valent également pour les dessinateurs en ventilation et en installations sanitaires. Leurs deux sujets qui ont "bifurqué" sont un technicien en ventilation et un dessinateur du génie civil.

Pour conclure de manière générale sur ces professions du dessin technique, on peut observer

- qu'elles incitent peu à l'abandon,
- qu'elles offrent aux plus scolarisés la possibilité de poursuivre des études,
- qu'elles gardent, dans leur cadre, presque en totalité mais à des niveaux divers, leurs anciens apprentis - exception faite pour les dessinateurs de machines, qui se dispersent un peu dans tous les domaines.

*
* *

2 - LES PROFESSIONS DE LA MECANIQUE

Les conditions de travail, les niveaux des cours pendant l'apprentissage et le genre d'activités varient trop d'une profession à l'autre pour que nous puissions analyser globalement ce groupe. Certains regroupements seront toutefois possibles.

Mécaniciens
 Mécaniciens de précision
 Outillageurs

Ces professions sont très proches, tant par le genre et les lieux de travail que par les connaissances exigées. Bien que la dénomination "mécanicien de précision" ait permis - selon les personnes expertes en la matière - de sélectionner les candidats les mieux qualifiés, il s'avère que, lors de l'apprentissage, les différences entre ces professions sont minimes. D'ailleurs, les anciens apprentis qui ont répondu au questionnaire ont souvent mélangé les termes, s'intitulent indifféremment "mécaniciens" ou "mécaniciens de précision". Nous emploierons dans ce chapitre l'appellation "mécaniciens" pour les deux professions.

Parmi nos connaissances préalables sur ces professions, il faut citer le rapport* des étudiants de sociologie de 1965, qui affirment que plus du 50 % des anciens apprentis de la métallurgie quitteraient leur profession. Toutefois, cette étude se contentait des catégories "stabilité" et "migration", sans tenir compte de "l'évolution".

Nous savons en outre que les apprentissages de mécanicien sont très complets et polyvalents, surtout sur le plan de la pratique. En contrepartie, beaucoup d'anciens apprentis se plaignent des postes de travail, pour lesquels ils se sentent "surqualifiés". D'autres sources d'insatisfactions sont constituées par l'ambiance de l'usine, les horaires, le travail aux pièces ou à la prime. D'autre part, l'ETS offre un débouché aux mécaniciens - bien qu'il y ait un certain hiatus entre le niveau atteint à la fin de l'apprentissage et celui de la première année de l'ETS. Les offres d'emploi pour des postes extérieurs à l'usine sont également nombreuses.

Sur la base de ces divers renseignements, nous estimons :

- que les abandons seront assez nombreux et qu'ils pourraient bien dépasser les 25 % :

* cité à la page 34.

- que les évolutions seront également importantes (environ 30 %); toutefois, elles consisteront surtout en "bifurcations", plutôt qu'en "haut degré de qualification" ou "études";
- que la stabilité sera par conséquent inférieure à 50 %.

Les résultats obtenus sont les suivants :

	Stabilité %	Evolution %	Abandon %	Nombre total
Mécaniciens + méc. de précis.	40,8	40,5 %	18,5 %	291

Nous constatons immédiatement qu'il y a moins d'abandon que nous le supposions : le taux observé ne se situe que légèrement au-dessus de la moyenne de l'ensemble de la population (17,2 %).

A première vue également, la défection des mécaniciens est encore plus forte que nous le pensions, puisque 40,8 % seulement d'entre eux sont restés "stables". Ce résultat est encore plus négatif que celui du rapport de 1965 cité plus haut, qui avait déjà alarmé les milieux de la métallurgie.

Par contre, l'évolution ne touche pas seulement un quart des sujets, mais 40,5 %, ce qui est plus du double de la moyenne générale (19,7 %). Une analyse de détail s'impose

STABILITE

Mécaniciens + mécaniciens
de précision :

Non promus	21,6 %
Promus	18,9 %
Fils de patron	0,3 %
Total stabilité	40,8 %
Nombre total	291

Comparée à la moyenne générale (63 %), cette proportion de stabilité est très faible et s'explique aisément par les points que nous avons signalés lors de l'établissement de nos hypothèses. Bien que des améliorations aient été introduites - comme l'horaire "à la carte" - l'aspect déshumanisant des usines et du travail de série subsiste. L'introduction d'apprentissages plus courts et spécialisés - tel conducteur de machines - ne constitue pas une solution non plus, car cela ne crée que des postes de manoeuvres spécialisés.

De plus, le peu de différence existant entre le salaire d'un mécanicien expérimenté et celui d'un ingénieur ETS à ses débuts, décourage bon nombre de sujets, qui ne veulent pas assumer l'énorme investissement exigé par une formation en emploi pour

une augmentation de salaire ne dépassant parfois pas 50 frs par mois¹. C'est donc dans les professions annexes ou dans des lieux de travail extérieurs à l'usine - où ils peuvent exploiter leurs connaissances de mécanicien - que nos anciens apprentis vont se diriger.

EVOLUTION

Mécaniciens + mécaniciens

de précision :	Haut degré	7,9 %
	Bifurcation	31,9 %
	Etudes	0,7 %
	Total évolution	40,5 %
	Nombre total	291

Notre hypothèse est bien vérifiée : ce ne sont ni les études, ni le "haut degré de qualification", qui attirent les mécaniciens, mais bien des activités annexes, qui leur permettent d'utiliser leur formation dans des conditions meilleures que celles de l'usine.

Il est intéressant de citer quelques-unes des occupations choisies par les mécaniciens qui ont "bifurqué" :

- mécanicien sur avion
- mécanicien en automobiles
- préparateurs dans diverses écoles ou institutions
- divers emplois techniques à la TV
- télécommunication (PTT)
- technicien d'entretien sur ordinateur
- techniciens après vente dans divers domaines
- techniciens sur caméra, de photo, de cinéma etc...
- divers emplois techniques dans le bâtiment,
- conducteur CFF etc...

Quant aux 79 % (23 sujets) qui ont atteint un haut degré de qualification, la plupart ont terminé l'ETS et le TOS, que ce soit pour devenir ingénieurs-techniciens, pour poursuivre des études (université ou polytechnicum), ou pour occuper des postes tels que maîtres dans les ateliers de préapprentissage.

ABANDON

Mécaniciens + mécaniciens

de précision :	Prof. + scolarisée	3,4 %
	Abandon total	12 %
	Abandon bureau	3,1 %
	Total abandon	18,5 %
	Nombre total	291

¹ Situation effective en 1970 dans une grande entreprise genevoise.

Après avoir constaté que le taux d'abandon est inférieur à celui que nous attendions, nous pouvons conclure, pour ces deux professions, que, si le manque de stabilité peut bien inquiéter usines et employeurs, il ne doit pas en être de même pour les responsables de la formation professionnelle : s'ils considèrent l'apprentissage comme une étape dans l'éducation d'une personne et comme le point de départ d'une vie professionnelle, ils peuvent constater que c'est le cas pour les mécaniciens, vu la proportion très élevée d'évolution que nous avons constatée.

Il sera intéressant, dans quelques années, d'étudier l'évolution des apprentis profitant de l'école professionnelle supérieure, afin de voir s'il y a des différences sensibles dans le déroulement des carrières.

Quant aux 14 ouilleurs de notre population, 9 sont restés dans la profession (soit 64,3 %), un seul a abandonné et quatre ont évolué. Bien que l'on ne puisse pas comparer des populations si différentes numériquement, on peut être étonné de la stabilité des ouilleurs par rapport à celles des mécaniciens, dont ils se rapprochent par le travail. Cependant, l'ouilleur n'est jamais appelé à travailler en série : il se peut que son activité artisanale lui fasse accepter plus facilement les conditions de l'usine et le rende plus stable.

/ Petites professions de la mécanique /

Nous avons regroupé dans cette rubrique toutes les professions suivantes : tourneur, ajusteur, décolleteur, fraiseur, raboteur, repousseur-emboutisseur, monteur, polisseur et constructeur d'appareils plastiques.

Nous ont répondu :

18 tourneurs
5 ajusteurs
2 constructeurs d'appareils plastiques
1 décolleteur
1 mouleur-polisseur

Sont restés "stables" :

9 tourneurs, soit 50 %
2 ajusteurs, soit 40 %
1 plastiqueur (devenu indépendant), soit 50 %

Ont connu une évolution :

- soit vers un haut degré de qualification,
 - 1 ajusteur (12 %) devenu spécialiste en télécommunication
 - 1 décolleteur (100 %) devenu ingénieur ETS
- soit par une bifurcation,
 - 2 tourneurs (12 %) devenus
 - technicien en mécanique
 - dessinateur d'outillage
 - 2 ajusteurs (40 %) devenus
 - employé technique PTT
 - mécanicien auto
 - 1 mouleur-polisseur (100 %) devenu galvanoplaste

Ont "abandonné" :

- 7 tourneurs, soit 38 %
- 1 constructeur d'appareils plastiques, soit 50 %.

Pour l'ensemble de ces professions, le taux de stabilité (44,4 %) est assez proche de celui des mécaniciens, mais la proportion d'abandon est beaucoup plus élevée (29,6 %). En conséquence, le taux d'évolution est également plus faible (25,9 %), sans pour autant être négligeable, puisqu'une formation est considérée comme "tremplin" lorsque plus du quart des sujets évoluent.

Le pourcentage élevé d'abandon chez les tourneurs (38 %) mérite qu'on s'y arrête : si 7 anciens apprentis sur 18 ont quitté la profession, c'est peut-être qu'elle est trop spécialisée et n'offre pas beaucoup de variété, mais aussi parce qu'elle est concurrencée par l'engagement de manoeuvres formés "sur le tas". D'ailleurs, la formation professionnelle de tourneur est quasiment abandonnée à Genève, où l'on préfère former des mécaniciens complets ou, à défaut, des conducteurs de machines. L'avenir dira si cette dernière formation, récemment introduite (à choix après une année commune avec les mécaniciens), se justifie et donne satisfaction aux apprentis dans leur vie professionnelle ultérieure.

/ Mécaniciens sur automobiles /

Mécanicien sur automobiles est une profession qui attire beaucoup les jeunes gens, souvent plus par l'attrait de la voiture que par l'intérêt pour la mécanique, d'ailleurs.

Bien que les motivations soient parfois infantiles au départ, elles ne signifient pas obligatoirement fausse orientation, et l'intérêt pour le métier peut venir en l'exerçant. Les possibilités de travail sont nombreuses et cette mécanique artisanale devrait moins inciter à l'abandon que la mécanique industrielle. D'autre part, des possibilités d'entrer à l'ETS (de Bienne et de Genève) existent, ainsi que de nombreuses éventualités de bifurcation.

A partir de ces données, nous formulons nos hypothèses comme suit :

- les abandons seront peu nombreux, tant à cause des conditions que des possibilités de travail (10-15 %) ;
- l'évolution devrait constituer une proportion ne dépassant pas 20 % - plutôt 15 % - car les mécaniciens sur automobiles utilisent peu les possibilités d'études (problème de langue et de distance géographique pour Bienne ; manque de section spécialisée dans l'automobile à Genève) ;
- la stabilité sera donc assez élevée (près de 70 %).

La vérification expérimentale donne les chiffres suivants :

Stabilité	60,4 %
Evolution	15,3 %
Abandon	24,3 %
Nombre total	144

Si notre estimation est vérifiée pour l'évolution, elle est infirmée pour la stabilité et, surtout, l'abandon, dont le taux élevé surprend fortement. Examinons donc chaque catégorie.

STABILITE

Non promus	35,4 %
Promus	23,6 %
Fils de patron	1,4 %
Total stabilité	60,4 %
Nombre total	144

EVOLUTION

Haut degré	4,9 %
Bifurcation	9,7 %
Etudes	0,7 %
Total évolution	15,3 %
Nombre total	144

En ce qui concerne le "haut degré de qualification", notre hypothèse est bien confirmée : sur les 7 sujets, seuls 3 ont suivi les cours de l'ETS ; les autres se sont spécialisés "sur le tas"

pour atteindre un poste hiérarchique. Ceux qui ont "bifurqué" sont devenus :

- mécaniciens,
- chauffeurs mécaniciens,
- dessinateurs,
- inspecteur des automobiles,
- loueur de voitures.

Nous pouvons observer que l'éventail est plus restreint que pour les mécaniciens de précision et mécaniciens. Plus spécialisé sur les moteurs, donc moins polyvalent, l'apprentissage de mécanicien sur automobiles ne permet pas une adaptation facile à d'autres professions. C'est peut-être là une des explications du taux élevé d'abandon :

ABANDON

Prof. + scolarisée	1,4 %
Abandon total	16,7 %
Abandon bureau	6,3 %
Total abandon	24,3 %
Nombre total	144

Cette proportion élevée d'abandon s'explique peut-être tout de même par l'insuffisance des motivations de départ : attiré par l'automobile plus que par la mécanique, l'apprenti découvre qu'il n'est pas mécanicien sur automobiles, mais plutôt "sous" automobiles ; comme, de plus, le salaire est très moyen (90 % des mécaniciens sur automobiles qui ont quitté la profession affirment que le salaire insuffisant a joué un rôle très important ou important dans leur décision), on peut comprendre plus aisément ce taux élevé d'abandon.

/ Mécaniciens de bicyclettes et motocyclettes /

Cette profession ne forme que peu d'apprentis : 33 en 13 ans. Nous en avons retrouvé 24 (73 %) à Genève, dont 10 seulement ont répondu à l'enquête, soit 41,6 %. La représentativité de ces sujets n'est donc pas assurée, auquel cas l'élaboration d'hypothèses serait inadéquate.

On peut simplement dire que l'expérience montre que les jeunes gens qui choisissent cette profession sont généralement mal scolarisés ; les autres professions de la mécanique - comme mécanicien sur automobiles - sont plus valorisantes aux yeux des adolescents (ou "étaient", maintenant que la moto connaît un grand regain de popularité). Nous savons également que des possibilités de travail dans ce métier existent à Genève.

Nous livrons les résultats que nous avons obtenus, sans les commenter toutefois, car le petit nombre de sujets doit inciter à la prudence dans l'interprétation.

	Stabilité	Evolution	Abandon	Total
Nombre	4	3	3	10
Pourcentage	40 %	30 %	30 %	100 %

Trois sujets ont complètement quitté le métier.

Des quatre sujets qui sont restés stables, un est indépendant - le fils de patron - et les trois autres sont salariés.

Les trois sujets qui ont bifurqué sont actuellement :

- mécanicien-électricien
- mécanicien-ajusteur
- maître d'atelier socio-professionnel.

/ Réparateurs de machines à écrire /

Cette profession recrute également des élèves d'un niveau scolaire pas très élevé ; le travail n'a pas un contenu très polyvalent - si ce n'est la variété des machines à écrire ; les machines électriques et autres machines de bureau ne figurent pas encore au programme de l'apprentissage. Aussi émettons-nous l'hypothèse que les proportions de stabilité, d'évolution et d'abandon seront quasiment égales (33 %).

Plus précisément, nous supposons que, dans la catégorie "évolution", il n'y aura que des "bifurcations", sans "haut degré de qualification", ni "études" ; le taux d'abandon sera élevé, car le travail n'est pas particulièrement intéressant - sauf motivation particulière - et les possibilités de promotion sont restreintes ; en conséquence, il y aura peu de stabilité, quoique l'essentiel des postes de travail se trouve à l'Etat.

Voici les résultats :

Stabilité	36,4 %
Evolution	18,2 %
Abandon	45,4 %
Nombre total	22

Seul le taux de stabilité correspond aux chiffres que nous avons avancés. Il y a moins d'évolution et plus d'abandon.

STABILITE

Non promus (7)	31,8 %
Promus (1)	4,6 %
Fils de patron	0
Total stabilité (8)	36,4 %
Nombre total	22

Comme nous le pensions, il y a peu de possibilités de promotions dans cette profession : un seul sujet s'intitule "chef d'atelier". Par contre, ce n'est pas l'Etat qui emploie la plupart des sujets stables : sur les 8 anciens apprentis stables, nous avons 3 fonctionnaires, dont 1 travaille à l'ONU.

Ces sujets stables ne sont pas restés de simples réparateurs de machines à écrire mais ils s'occupent généralement de toutes les machines de bureau, y compris les machines électroniques. Il y a eu formation en emploi avec cours d'électronique. Sur les 8 "stables", 6 ont suivi des cours d'électronique et 5 travaillent sur toute une gamme de machines de bureau ; 3 seulement ne réparent ou n'entretiennent que les machines à écrire.

Nous les avons tous considérés comme "stables" bien que, dans un certain sens, on puisse les assimiler aux "évolués" ; mais ceux-ci représentent pour cette profession d'autres caractéristiques.

EVOLUTION

Haut degré de qualification	0 %
Bifurcation (4)	18,2 %
Etudes	0 %
Total évolution	18,2 %
Nombre total	22

Notre hypothèse se voit confirmée, car le niveau des cours, en apprentissage, ne permet pas une adaptation à l'ETS ou à d'autres cours très spécialisés. Les anciens apprentis qui ont "bifurqué" sont devenus :

- représentants en machines de bureau (2)
- ajusteur
- technicien NCR

ABANDON

Prof. + scolarisés (2)	9,1 %
Abandon total (7)	31,8 %
Abandon bureau (1)	4,5
Total abandon (10)	45,4 %
Nombre total	22

Le taux très élevé d'abandon peut s'expliquer ainsi :

Si les membres de cette profession ne se spécialisent pas, ils n'ont pratiquement pas de possibilités de promotion, ce qui implique un travail monotone et un salaire insatisfaisant.

Notons que les deux sujets qui ont choisi une profession "plus fortement scolarisée" sont devenus radio-électricien et chef opérateur sur ordinateur.

Réparateur de machines à écrire est donc une profession dont tout le programme d'apprentissage serait à revoir, essentiellement pour être élargi aux diverses machines de bureau - manuelles électriques ou électroniques. Une telle réponse, ou un apprentissage à double palier, offrirait plus de possibilités et d'intérêt à ceux qui choisissent ce métier.

3 - LES PROFESSIONS DE L'ELECTRICITE.

Ce groupe de l'électricité comprend six professions, mais toute étude commune semble inutile - voire fausse -, puisque chacune a ses caractéristiques bien déterminées, soit pour les conditions de travail et le genre d'activité, soit pour le niveau scolaire des apprentis. Nous passons donc immédiatement à l'analyse détaillée.

/ Mécaniciens-électriciens /

Comme son nom l'indique, cette profession a une double appartenance : électricité et mécanique. La formation est donc très complète et le niveau des cours, relativement élevé dans la dernière année d'apprentissage, fait de l'ETS un débouché naturel : il n'y a pas d'important problème d'adaptation, si ce n'est de reprendre des études à plein temps après 4 ans d'activité dans une usine. Les possibilités de travail et de promotion sont nombreuses, à la fois dans les entreprises qui forment les apprentis et dans les domaines annexes.

Sur la base de ces données, nous estimons que le taux d'évolution sera élevé (plus de 40 %) tandis que celui d'abandon ne dépassera pas 10 % (puisque ceux auxquels le travail en usine ne plaît pas peuvent utiliser les connaissances acquises en apprentissage d'une manière ou d'une autre). En conséquence, nous nous attendons à un taux de stabilité assez bas (50 % environ).

Nous obtenons effectivement des chiffres qui confirment nos hypothèses :

Stabilité	49,6 %
Evolution	40,9 %
Abandon	9,6 %
Nombre total	115

Ces résultats se détaillent comme suit :

STABILITE

Non promus	28,7 %
Promus	20,9 %
Fils de patron	0 %
Total stabilité	49,6 %
Nombre total	115

EVOLUTION

Haut degré	13 %
Bifurcation	23,5 %
Etudes	4,3 %
Total évolution	40,9 %
Nombre total	115

Pour l'ensemble de la population, nous avons relevé 19,7 % d'évolution, dont 5,8 % de "haut degré de qualification", 12,6 % de "bifurcation" et 1,3 % d'"études". Nous pouvons comparer ces proportions à celles des mécaniciens-électriciens et nous rendre ainsi compte que cette profession fournit une formation de base particulièrement favorable à l'évolution professionnelle de ses anciens apprentis. Ceux-ci sont devenus ingénieurs ETS (dont certains ont poursuivi des études universitaires), techniciens sur ordinateurs, techniciens dans différents domaines de la télévision, de l'aviation, techniciens aux CFF...

ABANDON

Prof. + scolarisée	4,3 %
Abandon total	4,3 %
Abandon bureau	0,9 %
Total abandon	9,6 %
Nombre total	115

Onze sujets seulement sur 115 ont abandonné la profession : ce nombre est tellement restreint que ces anciens apprentis ne peuvent être que des cas particuliers, pour lesquels une analyse détaillée n'est pas utile. Notons toutefois quelles sont les professions "plus scolarisées" qui ont été choisies :

- 2 animateurs de jeunesse
- 1 instituteur via TDS
- 1 professeur de gymnastique
- 1 analyste-programmeur

/ Mécaniciens sur appareils électroniques /

Nous avons voulu joindre cette profession à celle de mécanicien-électricien, mais nous avons dû y renoncer à cause de l'inégalité d'effectifs : 115 contre 5.

De plus, "mécanicien sur appareils électroniques" est une profession récente : les deux premiers certificats fédéraux de capacité ont été délivrés à Genève, en 1965 seulement (les

premiers diplômés de l'école d'électricité dans cette discipline sont encore plus tardifs),

Sur les douze apprentis formés entre 1965 et 1968, neuf ont été retrouvés à Genève, mais 5 seulement ont répondu.

On peut se demander si ces 5 anciens apprentis sont représentatifs, ce qui ne nous permet que de formuler une hypothèse relative : nous pensons qu'il n'y a pas d'abandon, mais stabilité et évolution.

Les résultats nous donnent raison :

Stables non promus	2
Stables promus	1
Fils de patron	0
<u>Total stabilité</u>	3
Haut degré	1
Bifurcation	0
Etudes	1
<u>Total évolution</u>	2
Abandon prof. + scol	-
Abandon total	-
Abandon bureau	-
<u>Total abandon</u>	-
Nombre total	5

Il est clair que des effectifs si restreints peuvent être facilement absorbés par l'industrie. On peut toutefois noter qu'il existe actuellement un certain malaise à cause du manque de possibilités intéressantes de travail pour les mécaniciens sur appareils électroniques.

/ Bobineurs en électricité /

Cette profession est très spécialisée et forme peu d'apprentis : 23 pour 13 volées. Sur les 10 sujets qui ont été retrouvés à Genève, 7 ont répondu au questionnaire ; la représentativité n'est donc pas assurée. Nous hasardons cependant l'hypothèse que, vu la grande spécialisation de cette formation, les anciens apprentis abandonnent ou "bifurquent", mais peu restent stables.

Stable non promu	1
Stable promu	1
Fils de patron	-
<u>Total stabilité</u>	2
Haut degré	1
Bifurcation	3
Etudes	-
<u>Total évolution</u>	4
Abandon prof. + scolar.	-
Abandon total	1
Abandon bureau	-
<u>Total abandon</u>	1
Nombre total	7

Notre estimation est infirmée pour l'abandon et confirmée pour l'évolution, qui se concrétise comme suit :

- 1 "haut degré de qualification" = 1 ingénieur-technicien TDS ayant en outre étudié les mathématiques à l'Université.
- 3 "bifurcation" = 1 technicien de laboratoire au CERN
1 réviseur d'ascenseurs
1 électricien à l'aéroport.

/ Monteurs-électriciens /

Cette profession est hybride, en ce sens qu'elle fait à la fois partie des métiers de l'électricité et de ceux du bâtiment.

Le programme théorique d'apprentissage, sans être très facile, n'est pas vraiment poussé : son niveau ne permet pas d'entrer à l'ETS sans rattrapage scolaire, mais son contenu est assez polyvalent puisqu'il touche les divers domaines du courant faible et du courant fort. Les conditions de travail sont généralement celles du bâtiment : les monteurs-électriciens travaillent autant avec les maçons - lors de la construction du gros oeuvre - qu'avec les autres corps de métiers - lors de la finition des bâtiments. L'entretien et le dépannage ne sont qu'une petite partie de leur activité.

Nous pensons donc que les "bifurcation" seront nombreuses, vu la polyvalence du contenu, mais qu'il y aura peu de "haut degré de qualification" et d'"études". Le total de l'évolution devrait se situer entre 20 et 25 %.

Les conditions de travail du bâtiment, souvent pénibles, devraient inciter certains sujets à quitter le profession. Le taux d'abandon sera certainement supérieur à la moyenne générale et atteindra 20 %. Ceci posé, la stabilité devrait se situer au-dessous de 60 %.

Nous obtenons les proportions suivantes en réalité :

Stabilité	70,4 %
Evolution	21,7 %
Abandon	7,9 %
Nombre total	242

Nos hypothèses sont totalement infirmées pour l'abandon et la stabilité, quoique confirmées pour l'évolution. Le taux élevé de stabilité nous surprend.

STABILITE

Non promus	36,3 %
Promus	34,2 %
Fils de patron	0 %
Total stabilité	70,5 %
Nombre total	242

L'argument principal, qui semblait justifier une faible stabilité, consistait en la dureté des conditions de travail dans le bâtiment. Nous verrons cependant par la suite que ces conditions ne constituent pas un réel facteur d'instabilité professionnelle, puisque l'on trouve, pour l'ensemble des professions du bâtiment, un taux élevé de stabilité (68,9 %), ce qui explique également les résultats obtenus ici.

EVOLUTION

Haut degré	6,3 %
Bifurcation	14,6 %
Etudes	0,8 %
Total évolution	21,7 %
Nombre total	242

Comme nous nous y attendions, ce sont les bifurcations qui sont majoritaires (14,6 %), à cause du hiatus existant entre le niveau des cours en apprentissage et celui de l'ETS. Les débouchés qui ont été le plus souvent choisis sont les services industriels, les PTT, la télévision et l'informatique.

Nous devons cependant constater que 7,1 % des "évolués" (soit 17 personnes) ont atteint un "haut degré de qualification" ou poursuivi des études - contre 17,3 % chez les mécaniciens-électriciens, ce qui est malgré tout significatif. Sur ces 17

individus, 12 ont suivi les cours de l'ETS et du TDS (avec seulement 2 abandons) ; les autres ont des postes à grande responsabilité, à la suite de divers perfectionnements.

ABANDON

Prof. + scol.	2,1 %
Abandon total	4,2 %
Abandon bureau	1,7 %
Total abandon	7,9 %
Nombre total	242

Ce petit nombre d'abandons ne permet pas une analyse particulière. Nous nous contentons d'indiquer les activités choisies par les 5 personnes (2,1 %) qui ont actuellement une profession plus scolarisée : deux sont éducateurs, un maître de sports et deux programmeurs-informaticiens.

En conclusion, la profession de monteur-électricien semble accumuler, en ce qui concerne l'évolution professionnelle, les avantages des métiers de l'électricité (polyvalence du contenu et possibilités d'évolution) et la grande stabilité des métiers du bâtiment.

/ Radio -électriciens /

Cette profession jouit d'une certaine estime dans le public, ce qui attire toujours beaucoup de candidats, généralement plus qu'il n'y a de places d'apprentissage. De ce fait, les employeurs peuvent choisir, au moyen d'examens de sélection, ceux qu'ils croient être les meilleurs. Dans cette profession à la fois spécialisée et polyvalente, le niveau des cours est relativement élevé ; aussi l'adaptation au programme de l'ETS est-elle assez facile (quelques difficultés provenant actuellement de l'introduction des mathématiques modernes à l'ETS). Les conditions de travail d'un radio-électricien sont intéressantes - l'évolution de la technique et l'avènement de la télévision, puis de la télévision couleurs exigeant un recyclage permanent. Les postes de travail sont nombreux.

Nous envisageons donc qu'il y aura peu d'abandon (moins de 10 %), un taux moyen d'évolution (20 %), et une forte proportion de stabilité (70 % ou plus).

La vérification expérimentale nous donne :

Stabilité	64,6 %
Evolution	29,2 %
Abandon	6,3 %
Nombre total	48

Nous constatons immédiatement que le taux d'évolution est supérieur à notre attente.

STABILITE

Non promus	31,3 %
Promus	33,3 %
Fils de patron	0 %
Total stabilité	64,6 %
Nombre total	48

EVOLUTION

Haut degré	6,3 %
Bifurcation	22,9 %
Etudes	0 %
Total évolution	29,2 %
Nombre total	48

Le "Haut degré de qualification" est représenté par 3 personnes qui sont devenues :

- ingénieur-technicien en électronique (via TOS)
- professeur à l'ETS (via ETS et école polytechnique fédérale de Leusanne)
- ingénieur-technicien, poursuivant des études de mathématiques à l'Université.

Si ce pourcentage (6,3 %) est proche de la moyenne générale, celui des "études" a de quoi nous étonner : une proportion élevée d'anciens apprentis aurait pu poursuivre des études ou accéder à un haut degré de qualification vu le niveau atteint en fin d'apprentissage ; il suffit de faire la comparaison avec les mécaniciens-électriciens (4,3 %, 13 %) ou les dessinateurs de machines (6,7 %, 20,2 %). Mais il se trouve justement que des postes intéressants ont été offerts aux radio-électriciens, qui ne voulaient pas continuer à travailler dans la réparation ou le dépannage, sans pour autant désirer reprendre des études : on le constate par le taux élevé de bifurcation, 22,9 %, soit 11 personnes, qui travaillent comme :

- technicien électronique au CERN (4)
- technicien sur ordinateurs (2)
- technicien à la télévision (1)
- spécialiste radar à Radio-Suisse (1)
- divers (3)

ABANDON

Prof. + scol.	4,2 %
Abandon total	2,1 %
Abandon bureau	0 %
Total abandon	6,3 %
Nombre total	48

Les deux sujets qui ont opté pour une profession plus scolaire sont éducateurs.

Radio-électricien est donc une profession qui favorise l'évolution (bifurcation) et qui n'incite pas à l'abandon. La situation actuelle serait toutefois différente : les postes intéressants dans les laboratoires de recherche se font rares - comme pour les mécaniciens-électriciens - et un certain malaise se fait sentir pour le placement après l'apprentissage.

/ Electriciens d'automobiles /

Sur les 70 % d'anciens apprentis qui ont été retrouvés à Genève, 59 % seulement ont participé à l'enquête. Bien que nous ayons fixé le seuil de représentativité à 60 %, nous pouvons considérer, avec quelque précaution, les 20 personnes qui nous ont répondu comme représentatives.

Cette profession est également polyvalente, puisqu'elle touche à la mécanique automobile et à l'électricité. Par contre, le niveau des cours est moyen et il nécessite une certaine adaptation pour la poursuite des études à l'ETS de Bienne. Le travail s'effectue dans les garages, avec les avantages et les inconvénients que cela comporte.

Etant donné que des possibilités de bifurcation existent, mais qu'elles exigent une assez forte réadaptation (à cause de la spécialisation de la formation) et que la continuation des études par l'ETS est assez difficile, nous pensons que le taux d'évolution devrait se situer aux alentours de 20 %. Les conditions de travail et les restrictions dans les possibilités de bifurcation seront des causes d'abandon, pour 20 % de sujets environ. La proportion de stabilité sera donc de 60 %, à peu près.

Dans la mesure où l'on peut s'appuyer sur notre population assez restreinte, nos hypothèses sont confirmées par les résultats suivants :

Stabilité	55 %
Evolution	25 %
Abandon	20 %
Nombre total	20

STABILITE

Non promu	25 %
Promu	25 %
Fils de patron	5 %
Total stabilité	55 %
Nombre total	20

EVOLUTION

Haut degré	0 %
Bifurcation	25 %
Études	0 %
Total évolution	25 %
Nombre total	20

Tandis qu'aucun électricien d'automobiles n'a atteint un "haut degré de qualification" ou ne poursuit des études, 5 d'entre eux sont devenus, par bifurcation :

- spécialistes de télécommunication (2)
- commerçant en voitures
- inspecteur technique sur voitures
- électromécanicien au CERN

ABANDON

Si un taux de 20 % paraît élevé, il faut rappeler qu'il ne représente que 4 individus, ce qui est trop peu pour tirer des conclusions.

En résumé, les points communs de ces professions de l'électricité - en ce qui concerne l'évolution professionnelle - consistent en un taux d'abandon plus faible et un taux d'évolution plus élevé que la moyenne générale (exception faite pour les 20 % d'abandon chez les électriciens d'automobiles, qui semblent cependant relever plutôt de la partie "automobile", si on se rappelle les 24,3 % d'abandon chez les mécaniciens sur automobiles). Cela signifie donc que le contenu de ces professions est intéressant et polyvalent, que les structures permettent bien de se perfectionner, ou de "bifurquer" et que les conditions de travail sont généralement bonnes. Ceci est confirmé par les résultats d'ensemble pour les professions de l'électricité.

Stables non promus	33,2 %
Stables promus	29,7 %
Fils de patron	0,2 %
Total stabilité	63,1 %

Haut degré	8,1 %
Bifurcation	18,2 %
Etudes	1,8 %
Total évolution	28,1 %

Abandon prof. + scol.	2,8 %
Abandon total	4,8 %
Abandon bureau	1,2 %
Total abandon	8,8 %

Nombre total : 436

4 - LES PROFESSIONS DE L'HORLOGERIE-BIJOUTERIE./ Horlogerie /

La situation de l'horlogerie est particulière à Genève: la formation par apprentissage a disparu, depuis les années 60 environ, au profit de la formation en école. Les sujets qui ont répondu à notre questionnaire ne sont pas représentatifs de la réalité de cette profession.

Nous nous bornons à citer quelques chiffres : sur 9 horlogers-rhabilleurs ou praticiens qui ont été apprentis, 6 sont "stables" et 3 ont abandonné. Quant aux professions annexes de l'horlogerie, ce ne sont que des cas particuliers que nous jugeons inutile d'analyser.

/ Bijouterie /

Nos chiffres ne sont également pas très représentatifs, puisque le taux de réponses à notre questionnaire ne dépasse guère 50 %.

Notons toutefois que sur 22 bijoutiers-joailliers et chaînistes, 18 sont demeurés dans leur profession, soit 81 % - dont 4 indépendants ; seuls 2 d'entre eux ont quitté le métier, tandis que 2 ont "bifurqué" en devenant : l'un, directeur commercial d'une importante maison d'horlogerie, l'autre, vendeur en bijouterie.

Deux sertisseurs sont "stables", un a abandonné.

Un lapidaire est "stable", un a abandonné.

"Le" diamantaire et "le" tailleur de pierres fines sont restés dans leur profession !

5 - LES PROFESSIONS DE LA CARROSSERIE.

Les professions de la carrosserie sont au nombre de quatre : peintre, tôlier, serrurier et garnisseur. Seules les deux premières ont un effectif d'apprentis relativement important.

Si le pourcentage d'anciens apprentis retrouvés à Genève est élevé (66 % et 73 %) et nous permet d'admettre sans autre la valeur représentative de cette population, il n'en est pas de même en ce qui concerne le taux de réponses : seuls 53,5 % des peintres en voiture et 56,4 % des tôliers ont retourné leur questionnaire. Bien que les 60 % fixés n'aient pas été atteints, nous ne pouvons pas conclure immédiatement à la non-représentativité de notre population : les apprentis de la carrosserie sont généralement peu scolarisés et n'ont pas la plume facile ; répondre à un long questionnaire - tel que le nôtre - représente un gros effort. Aussi peut-on estimer que ces taux sont élevés pour ces professions et qu'ils ne doivent pas nécessairement être considérés comme non-représentatifs.

/ Tôliers en carrosserie et peintres en voitures /

Ce sont des professions manuelles, où le niveau des exigences scolaires est relativement bas et l'aspect théorique de l'apprentissage pas très poussé. Le travail de peintre en voitures est particulièrement spécialisé, sans aucune polyvalence. Le tôlier en carrosserie, quoique très spécialisé également, travaille le métal, matière utilisée dans d'autres domaines.

Ces professions ne posaient pas - ou très peu - d'exigences pour l'engagement d'apprentis et beaucoup de jeunes gens peu scolarisés n'ont qu'un choix extrêmement restreint d'apprentissages accessibles ; on peut dès lors s'interroger sur la validité des motivations de ces apprentis : choisissent-ils cette profession faite de mieux (avec, en concomitance, l'attrait de l'automobile), ou bien par choix délibéré et mûri ? Nous penchons plutôt pour la première solution.

Les conditions de travail dans la carrosserie ne sont pas de tout repos : bruits, odeurs... La variété dépend beaucoup de l'atelier où l'on travaille ; l'échange standard de pièces ne correspond plus à une activité artisanale et devient source d'insatisfaction.

Au vu de ces éléments, nous pensons que l'évolution devrait être insignifiante ou nulle et les taux d'abandon plus élevés que la moyenne générale, la stabilité rejoignant ainsi celle de l'ensemble de la population.

	STABILITE				EVOLUTION			ABANDON				
	Stables non promus	Stables promus	Fils de patron	Total Stabilité	Haut degré de qualification	Bifurcations	Etudes	Total évolution	Abandon prof. + haute	Abandon total	Abandon pour bureau	Total abandon
Peintres (nombre total 30)	50 %	10 %	0	60 %	0	0	0	0	0	36,7 %	3,3 %	40 %
Tôliers (nombre total 61)	47,5 %	14,8 %	0	62,3 %	0	4,9 %	0	4,9 %	0	21,1 %	1,6 %	32,7 %

Nos hypothèses sont parfaitement confirmées. Il n'y a pas de possibilités de bifurcation pour les peintres, quelques-unes pour les tôliers. La proportion d'abandon est très élevée, pour une relative stabilité :

Les trois tôliers qui ont "bifurqué" sont devenus :

- jointoyeur contremaître sur un chantier
- aide-mécanicien à la police
- tôlier-serrurier pour armoires électriques.

/ Garnisseurs et serruriers en carrosserie /

L'effectif de ces deux professions est beaucoup trop restreint pour que nous puissions faire des hypothèses valables. Ces deux professions ont en commun le peu de possibilités d'apprentissage et de travail à Genève, et ce n'est pas un hasard si le taux de personnes retrouvées sur territoire genevois est très bas, respectivement 34 % pour les garnisseurs et 57 % pour les serruriers.

Garnisseur est un travail très spécialisé où les éventualités de bifurcation sont rares (tandis qu'elles existent pour les serruriers) : ou on pratique sa profession, ou on l'abandonne.

Les résultats confirment ces réflexions :

	Stabilité	Evolution	Abandon	Total
Garnisseur (nombre)	0	0	4	4
Serrurier (nombre)	2	2	2	6

Les 4 garnisseurs, sur les 6 retrouvés à Genève, ont abandonné leur profession.

Les deux serruriers qui ont "évolué" l'ont fait par bifurcation (monteur-tuyauteur d'un dépôt d'hydrocarbures) et par reprise des études (préparation à l'entrée à l'ETS).

Nous voyons en tout cas que le choix d'une profession trop spécialisée, au contenu peu polyvalent, amène facilement à l'abandon, à moins que le sujet ait "le feu sacré" pour son métier.

6 - LES PROFESSIONS DU BOIS.

Cinq professions composent ce groupe : menuisier, ébéniste, charpentier, constructeur de bateaux et menuisier modelleur. Seules les deux premières comptent un nombre appréciable d'apprentis ; nous avons retrouvé, pour elles, plus du 71 % des anciens apprentis ; cependant, si le taux de réponses des ébénistes est de 64 %, celui des menuisiers n'est que de 56,1 %.

Le raisonnement que nous avons appliqué aux métiers de la carrosserie est encore valable ici : pour des sujets peu scolarisés, affrontés à un questionnaire très long, ce dernier taux est déjà représentatif.

/ Menuisiers et ébénistes /

Contrairement à ce qui se pratique dans d'autres cantons, à Genève ces deux apprentissages sont distincts.

Bien qu'il soit toujours difficile de cerner les motivations du choix de telle ou telle profession, on peut en dégager quelques-unes, plus particulières aux ébénistes et menuisiers : l'aspect "vivant" et "chaud" du bois a un attrait bien précis ; les dimensions artisanales ou artistiques que les jeunes gens espèrent trouver dans ces métiers exercent également une attraction ; les exigences scolaires peu élevées ont également leur importance pour des individus n'ayant guère d'autre choix.

En fait, dans beaucoup d'entreprises, le travail de menuisier, voire d'ébéniste, n'a plus rien d'artisanal, et rares sont les ébénistes qui peuvent encore pratiquer leur profession avec art ; cette tendance à l'industrialisation ne satisfait pas toujours les ouvriers. En outre, les possibilités de poursuivre des études n'existent pas - hors les cours de spécialisation ou de maîtrise.

En fonction de ces éléments, nous estimons que la proportion d'abandon sera sensible (25 % environ) : d'une part, une partie des menuisiers ont choisi ce métier comme pis-aller ; d'autre part, nombreux seront les membres de ces deux professions à ne pas trouver dans leur activité les satisfactions d'un travail artisanal ou artistique. On rencontrera très peu d'évolution, vu l'absence de structures permettant soit une bifurcation, soit des études. Le taux de stabilité sera donc fort (70 %).

Les proportions réelles sont celles-ci :

	Stabilité %	Evolution %	Abandon %	Nombre total
Menuisiers	70	8	22	50
Ebénistes	55,2	13,8	31,0	29

Notre hypothèse est parfaitement confirmée pour les menuisiers, mais infirmée pour les ébénistes, du fait que l'on trouve plus du tiers d'abandon.

STABILITE

	Non promus %	Promus %	Fils de patron %	Total stabilité %	Nombre total
Menuisiers	38	26	6	70	50
Ebénistes	41,4	13,8	0	55,2	29

EVOLUTION

	Haut degré %	Bifur- cation %	Etudes %	Total évolution %	Nombre total
Menuisiers	4	4	-	8	50
Ebénistes	3,4	10,4	-	13,8	29

Il est intéressant de noter que deux menuisiers (4 %) ont atteint un haut degré de qualification : l'un est technicien, chef de travaux dans une régie gérant 300 immeubles, et il a suivi de nombreux cours de perfectionnement, notamment une maîtrise ; l'autre est technicien-architecte, via l'ETS. Les deux ouvriers de la même profession qui ont "bifurqué" sont devenus dessinateur et charpentier.

Pour les ébénistes, les trois "bifurcations" consistent en un passage à la menuiserie : un maître-menuisier, un calculateur-menuisier et un menuisier-poseur. Au travers de nombreux emplois complémentaires et perfectionnements variés, un seul ébéniste a atteint un "haut degré de qualification" : il est actuellement architecte d'intérieur.

Nous pouvons constater que l'éventail des possibilités d'évolution est bien maigre pour ces deux métiers.

ABANDON

	Prof. + scol. %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	Nombre total
Menuisiers	0	20	2	22	50
Ebénistes	3,4	24,1	3,4	31,0	29

Comme nous le relevions dans notre hypothèse, l'absence d'un aspect artisanal et varié dans le travail ainsi que les motivations parfois erronées, expliquent aisément le taux d'abandon des menuisiers-légèrement supérieur à la moyenne, 22 %. Par contre, la proportion rencontrée chez les ébénistes est presque le double de la moyenne générale et elle s'explique difficilement : le manque de travail artistique et artisanal, entraînent l'impossibilité de réalisation personnelle dans la profession, suffit-il à la justifier ? On pourrait croire, pourtant, que nos sujets, relativement jeunes, qui sont entrés en apprentissage, devaient être au courant des conditions réelles de l'ébénisterie artisanale, qui est en déclin depuis une quinzaine d'années déjà. Ou bien faut-il attribuer ce phénomène à l'obstination des jeunes gens de 15 ans à choisir, envers et contre tout, ce métier, dans l'espoir que "la" place de travail artisanal et artistique leur sera réservée, avec l'inévitable déception subséquente ?

Il est en tout cas intéressant de prendre connaissance des professions exercées après l'abandon, afin de se rendre compte si elles comportent des dimensions artistiques, ce qui étayerait les données envisagées ci-dessus. Nous sommes obligé de constater que ce n'est pas le cas et de rester sur nos interrogations :

2 opérateurs-"son" à la télévision, 1 vendeur, 1 pompier,
1 accessoiriste à la télévision, 1 agent de sûreté, 1 moniteur de ski.

/ Charpentiers /

C'est une profession intéressante, mais qui exige de la forte physique, une absence de vertige et de très bonnes connaissances en géométrie. Contrairement à ce que l'on croit souvent, elle n'est pas en voie de disparition, malgré les nouvelles méthodes de construction : l'édification des villas-chalets et des maisons traditionnelles nécessite l'intervention des charpentiers. Les difficultés sont plutôt dans le recrutement que dans le placement. Sur 9 questionnaires envoyés, 6 nous sont revenus :

4 anciens apprentis exercent encore leur métier, 2 l'ont abandonné totalement.

/ Constructeurs de bateaux /

Les possibilités de travail étant très limitées dans la région, l'effectif des apprentis est aussi très réduit : 7 en 13 ans, dont 4 habitent encore Genève ; 2 ont répondu au questionnaire : l'un est "stable", l'autre est devenu menuisier (bifurcation).

/ Menuisiers-modeleurs /

Cette profession est très spécialisée, au service de la métallurgie : elle consiste à construire en bois les modèles des pièces qui seront coulés par la suite.

Vu la spécificité de cette profession, il y a peu d'apprentis (3 en 15 ans). Les trois habitent encore Genève et ont participé à notre enquête : deux sont "stables" et un travaille comme employé de bureau.

*
* . *

Les apprentissages dans les professions du bois ne servent donc pas de tremplin pour l'exercice ultérieur d'autres professions. La seule alternative est la stabilité ou l'abandon. On ne peut donc pas parler vraiment d'évolution professionnelle, mais uniquement de la promotion ou de l'évolution au sein de la profession.

7 - LES PROFESSIONS DU BATIMENT.

En nous référant au tableau de la page , nous observons que, pour l'ensemble des professions du bâtiment, nous n'obtenons que 49,2 % de réponses aux questionnaires expédiés : toutes les professions du groupe (sauf 3 qui sont tout juste à 60 %) se situent sous le seuil de représentativité que nous avons fixé. Quant aux anciens apprentis retrouvés à Genève, leur proportion se situe dans la moyenne - soit 63 % - avec des écarts peu importants (exception faite pour les 5 marbriers, qui habitent tous encore Genève).

Il faudra donc être très prudent dans l'interprétation des résultats : nous émettrons quelques explications - impossibles à vérifier dans le cadre de notre travail - et nous laisserons au lecteur le soin d'évaluer la représentativité de notre population.

Parmi les raisons qu'on peut trouver au taux assez faible de réponses, il y a le fait, plusieurs fois signalé, que les personnes peu habituées à manier la plume manifestent une certaine réticence ou rencontrent des difficultés à remplir un questionnaire.

Quant aux "émigrés", il n'est pas possible de les assimiler automatiquement à des sujets qui ont abandonné leur profession : dans ce domaine, le chômage n'a pas plus existé dans le reste de la Suisse qu'à Genève.

On pourrait enfin supposer que les "évolués" (haut degré de qualification ou études) ont plus facilement rempli le questionnaire, et sont donc "sur-représentés". Les taux en sont cependant si faibles (0,9 % et 0 %) que cette éventualité n'est pas réelle.

Nous étudions l'évolution professionnelle des anciens apprentis du bâtiment en regroupant les 11 professions concernées. En effet, nous retrouvons partout les mêmes caractéristiques : un niveau scolaire médiocre et une formation théorique faible - malgré le désir de certains corps de métiers de la pousser davantage ; une forte spécialisation et un attachement exclusif au domaine du bâtiment - hormis les trois professions de la métallurgie du bâtiment (ferblantiers-appareilleurs, monteurs en chauffages centraux et serruriers).

Ces facteurs nous incitent à penser qu'il y aura peu d'évolution (moins de 10 %) dans les professions du bâtiment.

Pour les volées que nous étudions, le placement en apprentissage n'était pas un problème dans la plupart des secteurs professionnels. Nous pouvons en déduire que les jeunes gens qui ont choisi

une profession du bâtiment ne l'ont pas fait par obligation, mais par option délibérée - exception faite, peut-être, pour les sujets de très faible scolarité. Ceci nous invite à croire que le taux de stabilité sera à peu près égal à celui de l'ensemble de la population.

Quant aux abandons, ils risquent fort d'être provoqués par les conditions de travail du bâtiment, qui ne sont pas du goût de chacun : nous nous attendons à un taux d'environ 25 %.

Pour l'ensemble des professions du bâtiment, nous obtenons les chiffres suivants :

	Stabilité	Evolution	Abandon	Total
Nombre	236	26	80	342
Pourcentage	69,0 %	7,6 %	23,4 %	100 %

Nos hypothèses sont pratiquement confirmées, si ce n'est le taux de stabilité sensiblement plus élevé que la moyenne générale.

Pour plus de précision, détaillons ces résultats selon les 11 professions concernées :

	Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patron %	Total stabilité %	Haut degré de qualification %	Bifurcation %	Etudes %	Total évolution %	Abandon prof. + scolarisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
Ferblantiers-appareilleurs	51,6	22,0	3,3	77,9	0	5,5	0	5,5	1,1	11,0	4,4	16,5	91
Monteurs en chauffage	27,3	27,3	0	54,5	0	27,3	0	27,3	0	9,1	9,1	18,2	11
Serruriers	47,1	8,8	0	55,9	2,9	17,6	0	20,5	5,9	14,7	2,9	23,5	34
Maçons	25,0	37,5	4,5	67,0	2,3	6,8	0	9,1	1,1	20,5	2,3	23,9	88
Carreleurs	41,2	29,4	5,9	76,5	0	0	0	0	0	23,5	0	23,5	17
Peintres en bâtiment	47,4	14,0	1,8	63,2	0	3,5	0	3,5	3,5	26,3	3,5	33,3	57
Plâtriers-peintres	41,2	17,6	5,9	64,7	0	0	0	0	5,9	23,5	5,9	35,3	17
Poseurs de sol	55,6	11,1	0	66,7	0	11,1	0	11,1	0	11,1	11,1	22,2	9
Vitriers	63,6	18,2	0	81,8	0	0	0	0	0	9,1	9,1	18,2	11
Ramoneurs	75,0	25,0	0	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Marbriers	33,3	66,7	0	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

Nous allons nous borner à donner quelques commentaires pour ces diverses professions.

/ Ferblantiers-appareilleurs /

Il est à remarquer le taux très élevé de stabilité : 77,9 %. Il est vrai qu'il y a une grande pénurie de ferblantiers et ferblantiers-appareilleurs à Genève ; les salaires sont donc élevés et les débouchés nombreux, que ce soit comme salarié chez un patron, comme fonctionnaire aux services industriels ou à son compte (sur les 70 sujets "stables", 12 sont indépendants, soit 17,1 %).

Sur les cinq anciens apprentis qui ont "bifurqué", deux sont Dessinateurs, un tôlier-mécanicien sur avions, un installateur de cuisines, un patron d'une usine de plastique. Si la bifurcation n'a tenté que peu de ferblantiers, ce n'est pas que les possibilités fassent défaut, mais c'est plutôt que l'exercice de la profession donne suffisamment de satisfaction. On note toutefois que personne n' a atteint un "haut degré de qualification", ce qui est le cas de toutes les professions du bâtiment (hormis un serrurier et deux maçons).

/ Monteurs en chauffage /

Il est difficile de tirer des conclusions sur la base de ces 11 anciens apprentis. Notons cependant les bifurcations : dépanneur de brûleurs, serrurier câbleur aux services industriels et poseur de conduites d'eau dans la même entreprise.

/ Serruriers /

Nous avons groupé sous cette rubrique tous les types de serruriers. Moins d'un quart d'abandon est un taux normal pour une profession du bâtiment. Ce métier se distingue par ses 20,5 % d'évolution, rendue possible par la polyvalence de la profession ; un ouvrier a atteint un "haut degré de qualification", après avoir suivi de nombreux cours et obtenu le diplôme d'agent technique ; il est actuellement technicien en mécanique aux services industriels ; les bifurcations sont constituées par 3 monteurs aux PTT, 1 monteur en chauffage, 1 lamineur et 1 dessinateur technique aux services industriels.

/ Maçons /

Nous notons qu'il y a plus de "stables promus" que de "stables non promus" : vu le grand nombre de manoeuvres dans cette profession, les ouvriers qualifiés accèdent généralement vite à des postes à responsabilités. Pour le reste, les taux obtenus correspondent à ceux de l'ensemble des professions du bâtiment et méritent les mêmes remarques.

Les deux maçons qui ont un "haut degré de qualification" sont deux agents techniques, conducteurs de travaux, ayant suivi divers cours de perfectionnement.

Parmi les bifurcations, nous trouvons :

- 1 entrepreneur indépendant sans perfectionnement
- 1 plâtrier, 1 couvreur, 1 étancheur
- 1 patron d'entreprise de machine de chantier etc...
- 1 fonctionnaire PTT pour le génie civil.

/ Carreleurs /

Treize anciens apprentis exercent encore leur profession, quatre l'ont abandonnée.

/ Peintres en bâtiment et plâtriers /

Ces deux professions frappent par leur taux élevé d'abandon (33,7 % comme moyenne des deux professions, soit plus du tiers de l'effectif).

Si l'on considère, en regard, la proportion de stabilité, on constate qu'elle est équivalente à la moyenne générale (62,6 %). Cela provient de l'inexistence des possibilités d'évolution : les sujets qui ne sont pas satisfaits ne peuvent que quitter la profession :

Deux sujets ont cependant "bifurqué" : l'un est devenu entrepreneur, l'autre poseur de papiers-peints.

Poseurs de sols Vitriers Ramoneurs Marbriers

Le nombre d'anciens apprentis est si restreint qu'il est difficile de commenter les chiffres obtenus. On peut toutefois souligner le taux élevé de stabilité pour les professions spécialisées telles que vitrier, ramoneur et marbrier.

Dans la mesure où nos sujets sont représentatifs de l'ensemble des membres des professions du bâtiment, nous pouvons conclure que la situation, au niveau des ouvriers qualifiés, n'est pas aussi mauvaise qu'on veut bien souvent le laisser entendre : il y a autant ou plus de stabilité que dans les autres groupes de professions.

8 - LES PROFESSIONS DES ARTS GRAPHIQUES.

Compositeur et conducteur typographes sont les professions principales de ce groupe - ou du moins elles l'étaient pour les vo- lées que nous étudions car, actuellement, elles sont "en perte de vitesse". Nous leur réservons donc une analyse particulière, tandis que nous envisagerons globalement les petites professions des arts graphiques.

Compositeurs-typographes
Conducteurs-typographes

Aux yeux de notre population, la typographie jouissait d'une très bonne renommée. Les compositeurs-typographes, en particulier, constituaient une profession considérée comme "noble". Il y avait beaucoup de candidats chaque année et des examens d'admission en sélectionnaient les meilleurs.

Les possibilités de promotion sont nombreuses dans l'imprimerie : monotypiste, linotypiste... Il est également possible de dépasser le domaine typographique strict (maquettiste, etc...), bien que les structures de perfectionnement fussent moins bonnes que celles de la mécanique ou de l'électricité (ETS, par exemple), jusqu'à l'ouverture de l'Ecole supérieure suisse des Arts graphiques à Lausanne en 1972.

Vu la sélection des candidats, la variété du travail et les occasions de promotion, les abandons seront peu nombreux (10 %). L'évolution sera relativement importante (25 %) et la stabilité moyenne (65 %).

Quant aux conducteurs-typographes, nous envisageons qu'il n'y aura pas plus d'abandon que pour l'ensemble de la population (travail varié et possibilités de reconversion sur différentes machines), soit 15 à 17 %, mais également peu d'évolution (15 %). La stabilité sera donc de l'ordre de 70 %.

Voici les résultats :

	Stabilité %	Evolution %	Abandon %	Nombre total
Compositeurs-typ.	48,1	25,5	26,4	106
Conducteurs-typ.	75,4	10,5	14,0	100

Si les chiffres obtenus pour les conducteurs-typographes sont conformes à nos prévisions, ceux des compositeurs-typographes ne

concordent que pour l'évolution : le taux d'abandon est très élevé et, en conséquence, celui de stabilité très bas.

Les raisons de ces abandons nécessitent une analyse attentive : cette profession ne subit pas une forte récession, comme l'ébénerie, et notre population assure une bonne représentativité, puisque 74 % des apprentis ont été retrouvés à Genève et 70,6 % ont répondu au questionnaire ; le phénomène est donc d'importance. Une des explications plausibles consiste dans l'image fort peu réaliste que les jeunes gens se font - ou se sont faite - de cette profession dite "noble" : le tapage publicitaire et les promesses d'avenir mirobolantes des milieux professionnels et du syndicat - exemplaire il y a 40 ans - en sont les premiers responsables. En fait, les conditions médiocres de travail et de salaire, l'absence d'un perfectionnement bien organisé à Genève, la coercition exercée par le syndicat et l'ambiguïté de la promotion - le passage de compositeur à la main à mono ou linotypiste, est considéré par certains comme une régression, car ils pensent que ce travail pourrait être exécuté par une bonne secrétaire -, tous ces éléments sont des causes de désenchantement et d'abandon. Les conducteurs-typographes, qui entrent dans la profession avec moins d'illusions, ne connaissent pas la même déception. Ainsi, bien que ces derniers jouissent, aux yeux du public, d'un moins grand prestige que les compositeurs, leur taux de stabilité est beaucoup plus élevé.

A ce propos, signalons que nous avons considéré comme "stables" à la fois les anciens apprentis qui sont restés conducteurs-typographes et ceux qui se sont reconvertis sur les machines Offset.

Il faut aussi ajouter que, parmi les compositeurs-typographes qui ont "évolué", une grande partie ont continué dans l'imprimerie, mais à un niveau supérieur. Les professions que l'on rencontre le plus souvent sont : correcteur, calculateur, maquettiste, publiciste... On peut donc dire que le taux de stabilité n'est pas si inquiétant qu'il pourrait paraître, puisque les évolués restent plus ou moins dans la profession.

Nous pouvons constater, avec ces deux professions, combien l'évolution professionnelle dépend des données intrinsèques de chaque métier.

/ Petites professions des arts graphiques /

Ces professions ont en commun d'être très spécialisées dans l'un ou l'autre des domaines des arts graphiques (y compris l'imprimeur Offset, qui n'était pas, à l'époque de nos volées, une activité aussi développée qu'aujourd'hui). On peut donc

supposer que la personne qui porte son choix sur l'une d'elles le fait en connaissance de cause. On devrait donc rencontrer un bon taux de stabilité et un faible pourcentage d'abandon.

De fait, en regroupant ces petites professions des arts graphiques, nous obtenons les proportions suivantes :

Stabilité	Evolution	Abandon	Total
24 60 %	10 25 %	6 15 %	40 100 %

Le nombre restreint d'anciens apprentis nous permet de donner rapidement le détail de leur évolution professionnelle, selon leur activité.

/ Stéréotypeurs /

Cette ancienne profession de l'imprimerie connaît maintenant son déclin ; elle n'a d'ailleurs jamais recruté beaucoup d'apprentis : sur les 4 stéréotypeurs de notre population, 3 exercent encore leur métier et le quatrième l'a quitté pour travailler dans le domaine de l'informatique.

/ Graveurs en héliogravure /

Cette profession très spécialisée n'offre qu'un nombre très restreint de postes de travail, puisqu'une seule maison pratique l'héliogravure à Genève. Des 6 anciens apprentis qui nous ont répondu, 3 sont encore graveurs, 2 ont "bifurqué" - l'un dans le domaine de l'offset, l'autre dans celui de la photographie de laboratoire - et le dernier a abandonné pour devenir chauffeur de camion.

Retoucheurs en héliogravure (2)

Retoucheurs en photogravure (4)

Sur les 6 sujets, 3 pratiquent leur métier, 2 sont devenus photolithographes (bifurcation) et le dernier est informaticien.

/ Photographes de reproduction offset /

Les deux anciens apprentis qui nous sont connus sont restés dans la profession.

/ Photolithographes /

Deux sujets exercent le métier, tandis qu'un troisième poursuit des études dans une école spécialisée d'arts graphiques en Allemagne.

/ Imprimeurs offset /

L'effectif est très réduit (8 anciens apprentis) si l'on considère l'essor que l'offset a connu ces dernières années. Il faut dire également que la profession a bénéficié d'un bon apport de conducteurs-typographes ! Six sujets sont demeurés "stables", un est devenu "directeur d'art et de publicité" dans une société financière et le dernier est calculateur, chef d'atelier.

/ Graveurs au trait et en autotypie /

Sur les 11 sujets qui nous ont répondu, 7 pratiquent leur métier, un est devenu photolithographe et 3 ont quitté la profession.

/ Sérigraphes /

Cette nouvelle profession, qui a été très artisanale, tend à s'industrialiser. Nous n'avons que deux anciens apprentis, dont l'un travaille encore comme sérigraphe, tandis que l'autre est actuellement employé de commerce.

Le seul conducteur en héliogravure a passé à l'offset.

Il faut être extrêmement prudent avant de tirer des conclusions à partir de nos données pour ce groupe de professions. En effet, si les résultats obtenus pour les compositeurs-typographes mettent bien en évidence le malaise qui règne dans la profession, les problèmes actuels et futurs des arts graphiques se posent en d'autres termes et l'extrapolation est dangereuse : on constate une évolution fulgurante de l'offset et de la photo-composition, qui entraîne un recrutement toujours plus important dans ces domaines et toujours moindre dans la typographie - où les examens d'admission ont été supprimés, avec, en corollaire, un niveau scolaire toujours plus bas des apprentis. Ces données de base ayant fondamentalement changé, nous ne pouvons que le signaler, sans nous hasarder à des comparaisons ou à des prédictions.

9 - LES PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE ET DE LA DECORATION./ Photographes /

Dans la classification de l'OFIAMT, les photographes font partie du groupe "arts graphiques", tandis que dans celle du S.I.T., ils sont rangés avec les sculpteurs, peintres et artistes créateurs assimilés. Le choix du S.I.T. nous semble plus logique. Aussi avons-nous procédé de la même manière en constituant un groupe "photo-décoration", dans lequel nous avons rassemblé toutes les professions pour lesquelles la motivation généralement exprimée est le goût de la création artistique. Argument que nous retrouvons chez les jeunes gens qui cherchent une place d'apprentissage comme photographes. Leur place est donc plus justifiée dans ce groupe, avec les professions de la décoration, qu'avec les arts graphiques.

Il est de notoriété publique que les places d'apprentissage, ainsi que les débouchés, sont très restreintes à Genève. On entend souvent dire qu'il faut s'expatrier pour pouvoir continuer d'exercer la profession.

Nos résultats ne confirment pas cette dernière information : 33 apprentis photographes ont été formés à Genève entre 1956 et 1968 ; nous en avons retrouvé 20 sur territoire genevois, soit la 60,6 % - ce qui est presque la moyenne générale ; 17 d'entre eux nous ont retourné leur questionnaire, soit le 85 %.

Constatant que les anciens apprentis photographes ne s'expatrient pas autant qu'on pouvait le croire, et sachant qu'il y a peu de débouchés à Genève, nous devons supposer que, dans cette profession, la stabilité est faible et les abandons nombreux.

Nous avons obtenu les résultats suivants :

Stabilité	Evolution	Abandon	Nombre total
64,7 %	29,4 %	5,9 %	17

Notre hypothèse est infirmée : il y a une proportion normale de stabilité et très peu d'abandon. Si, en outre, nous incluons dans les "stables" les deux anciens apprentis qui sont devenus, par évolution, cinéaste et cameraman, on obtient un taux encore plus élevé de sujets qui continuent d'exercer leur profession.

Les trois autres photographes qui ont "évolué" caractérisent assez bien ce que peut être le sort des jeunes gens qui se lancent dans la photographie. Nous trouvons, d'une part, un vendeur en photographie et un représentant dans la même branche ; ceci correspond à ce qu'on entend généralement : "Il n'y a pas assez de débouchés, on ne peut pas "gagner sa croûte" en étant photographe, c'est pourquoi on est amené à REGRESSER, en devenant vendeur spécialisé en photographie". A l'opposé, le troisième sujet, qui est étudiant en sculpture aux beaux-arts, correspond aux jeunes gens qui choisissent la photographie avec un réel désir ou besoin de création artistique : lorsqu'ils ne peuvent plus, pour une raison ou une autre, poursuivre leur carrière dans ce métier, ils se reconvertissent dans un autre domaine artistique.

Il est également intéressant que le seul sujet qui a quitté la profession ne constitue pas un abandon gratuit : il est devenu animateur socio-culturel.

/ Photographes de laboratoire /

Certains jeunes gens, qui ne peuvent obtenir une place d'apprentissage de photographe, acceptent de suivre la formation de photographe de laboratoire, espérant ainsi pénétrer dans la profession désirée "par la petite porte" - acceptant par là même des conditions de travail qui ne sont pas au goût de tout le monde : passer le plus clair de son temps dans une chambre noire... !

Comme il y a relativement peu d'apprentis dans cette profession et que seuls 13 sujets (sur 16) nous ont répondu, il n'est guère possible d'émettre des hypothèses.

- 5 anciens apprentis (38,5 %) sont restés dans la profession
- 5 autres ont "évolué" pour devenir, hormis un cas particulier :
 - un professeur de photographie
 - un réalisateur à la télévision
 - un cameraman
 - un vendeur en photographie

Les 3 derniers ont quitté le métier, l'un d'eux étant actuellement éducateur spécialisé.

Bien que la stabilité soit nettement moindre que celle des photographes, les anciens apprentis n'en ont pas pour autant abandonné le domaine de la photographie et trois d'entre eux ont bel et bien trouvé la "petite porte" qu'ils espéraient. Ce sont donc 9 individus sur 13 qui sont restés dans la profession.

On peut penser que le recrutement "au compte-goutte" constitue la seule solution valable pour ces deux professions. Ainsi, les jeunes gens qui commencent cet apprentissage pourront logiquement espérer qu'ils exerceront effectivement leur profession et qu'ils ne seront pas contraints à l'abandon. Il est évidemment pénible, pour une personne estimant pouvoir se réaliser dans la photographie, de renoncer à cette profession à cause du manque de place et de choisir un autre métier pour s'adapter à la réalité économique. Mais la frustration est certainement moins forte de renoncer avant d'avoir commencé qu'après avoir terminé tout un apprentissage.

/ Graphistes /

Lorsqu'on parle de manque de débouchés, le premier exemple qui vient à l'esprit est celui des graphistes : il est de notoriété publique qu'il existe peu de places d'apprentissage et que les possibilités de travail sont très rares, tant pour les anciens apprentis que pour les anciens élèves de l'école des arts décoratifs. A la suite d'une erreur de fichier, notre population comprend à la fois des élèves et des apprentis, respectivement 19 et 9.

La seule hypothèse que nous puissions formuler est qu'il y aura peu de stabilité et beaucoup d'abandon.

Voici les résultats :

Stabilité	Evolution	Abandon	Nombre total
75 %	17,9 %	7,1 %	28

Notre estimation est totalement infirmée : seuls deux anciens apprentis ont entièrement quitté le domaine des arts graphiques, tandis que 21 (75 %) exercent encore la profession ; 5 autres (17,9 %) ont utilisé les connaissances acquises en apprentissage dans leurs nouvelles professions (artiste-peintre, maître de dessin et d'activités créatrices au cycle d'orientation, divers postes technico-commerciaux dans le domaine de la publicité).

Nous pouvons constater le même phénomène que pour les photographes : les graphistes sont formés en nombre très restreint et ce petit effectif correspond généralement à la quantité d'emplois sur le marché du travail.

/ Architectes d'intérieur /

On ne peut apprendre cette profession qu'à l'école des arts décoratifs. Il n'y a pas d'apprentissage officiel et sa dénomination est quelque peu remise en question par les autorités fédérales.

Huit sujets ont répondu à notre questionnaire.

Cinq se dénomment encore architectes d'intérieur.

Deux ont déjà pris la nouvelle dénomination : "architecte-designer" ; l'un d'eux a suivi d'innombrables cours de perfectionnement et l'autre est "designer" dans l'horlogerie.

Un seul a abandonné sa profession pour se consacrer tout à fait à la musique.

Cette profession connaît quelques problèmes :

- d'une part, la formation d'architecte d'intérieur n'est pas reconnue par l'OFIAMT, à Berne ;
- d'autre part, il y a parfois des conflits entre architectes d'intérieur et architectes, la limite des compétences n'étant pas toujours bien démarquée. Enfin, le titre n'est pas protégé légalement.

A Genève, cependant, les architectes d'intérieur ont commencé à s'organiser en créant une association professionnelle.

/ Etalagistes-décorateurs /

Cette profession est très recherchée par les adolescents. Ils espèrent pouvoir y épanouir leurs dons artistiques - qui ne sont généralement pas assez développés pour qu'ils envisagent une autre formation à l'école des arts décoratifs. Les demandes d'emplois sont plus nombreuses que les offres : on a toujours entendu dire que la place de Genève connaissait la saturation dans ce domaine. Nombreux seraient donc les étalagistes-décorateurs qui devraient, pour réussir, s'expatrier - soit dans d'autres cantons suisses, soit en France - à moins qu'ils ne soient contraints à l'abandon. D'autre part, les salaires, après l'apprentissage, se situent parmi les plus bas de toutes les professions.

Sur la base de ces données, nous formulons les hypothèses suivantes :

- On retrouvera peu d'anciens apprentis à Genève, soit moins que la moyenne de l'ensemble de la population.
- Il y aura peu de stabilité (moins de 50 %) et beaucoup d'abandon (plus de 30 %).

En ce qui concerne la première, les résultats l'infirmement totalement :

- Nombre d'apprentis formés à Genève entre 1956
et 1968 : 34

- Nombre d'anciens apprentis retrouvés à Genève : 25

soit 73,5 %.

Ce taux de 73,5 % est nettement supérieur à la moyenne générale qui est de 63 %. En outre, sur les 24 questionnaires expédiés, 14 nous ont été retournés, soit 58,3 %. Les normes de représentativité que nous avons fixées sont donc pratiquement atteintes (60 % de "retrouvés" et 60 % de réponses).

Par contre, les chiffres obtenus par l'enquête confirment la seconde hypothèse :

Stabilité	Evolution	Abandon	Nombre total
50 %	21,4 %	28,6 %	14

La stabilité est nettement inférieure et l'abandon nettement supérieur à ce que l'on rencontre dans l'ensemble de la population. Pour l'évolution, les trois anciens apprentis sont actuellement graphiste décorateur (salaire), peintre-sculpteur (indépendant) et décorateur d'intérieur-maquettiste (indépendant).

Si l'on se place du point de vue que les jeunes gens ont choisi l'apprentissage d'étalagiste-décorateur pour trouver un épanouissement dans le domaine artistique, on peut considérer que le but a été atteint pour 71 % d'entre eux.

Seuls 4 sujets ont tout à fait abandonné ce domaine pour devenir respectivement : inspecteur de sûreté, concierge d'école, vendeur et inspecteur d'assurances.

On peut noter à nouveau que la formation d'un nombre restreint d'apprentis permet qu'ils s'intègrent sans trop de mal dans le monde du travail.

N'oublions toutefois pas qu'un nombre non négligeable de jeunes filles ont été formées dans cette profession et que notre enquête ne tient compte que des jeunes gens. Notre analyse de la profession n'est donc que très partielle.

D'autre part, il faut savoir que de profondes modifications ont été introduites dans le programme d'apprentissage d'étalagiste-

décorateur, qui est maintenant échelonné : 2 ans de formation de base permettent d'obtenir le titre de décorateur, tandis que 2 ans de formation supérieure ne sont accessibles qu'aux apprentis ayant obtenu des notes élevées au premier examen et donnent droit au titre de décorateur-créateur.

Peintres d'enseignes Peintres en lettres

Il s'agit là d'une profession qui a connu plusieurs dénominations. Actuellement, le programme d'apprentissage a été complètement révisé et la profession s'appellera : "peintre en décoration et publicité". Cette révision s'imposait puisque l'exercice du métier a été marqué par de nombreuses transformations : la sérigraphie, les enseignes lumineuses et autres procédés modernes ont suppléé les méthodes traditionnelles.

L'ambiguïté de la dénomination de cette profession est le signe de celle qui marque son exercice. En effet, selon les maisons dans lesquelles l'apprentissage est suivi, la nature du travail peut varier fortement : dans une entreprise l'activité essentielle sera "la lettre", dans une autre les enseignes avec dessins, dans la troisième les panneaux publicitaires ou les enseignes de cinéma.

Du peintre en lettres, on exige surtout un travail technique et précis, à quoi s'ajoutent, pour le peintre d'enseignes - au sens large - des qualités artistiques ainsi que des dons pour le dessin et la peinture.

Nous savons que le niveau scolaire de ces apprentis n'est généralement pas élevé : seuls 6 % d'entre eux avaient terminé leur scolarité au 9e degré, tandis que 36 % avaient au moins 2 ans de retard.

Or, les changements survenus dans cette profession exigent une sorte de recyclage permanent et l'adaptation à de nouvelles méthodes. De plus, la seule possibilité réelle de promotion consiste à se mettre à son compte. Ces divers aspects exigent une capacité d'adaptation peu compatible avec la faiblesse du niveau scolaire observé. Si l'on ajoute à cela que les conditions de travail et les salaires ne sont pas sans défauts, on peut penser qu'on rencontrera peu de stabilité (moins de 50 %)
peu d'évolution (entre 10 et 20 %)
et beaucoup d'abandon (entre 30 et 40 %).

Nous obtenons les résultats suivants :

Stabilité	Evolution	Abandon	Nombre total
27,8 %	27,8 %	44,4 %	36

Si le taux de stabilité est extrêmement bas et celui d'abandon très élevé, c'est celui d'évolution qui nous surprend le plus. Les 10 anciens apprentis concernés sont devenus :

- 1 régisseur de scène et peintre-décorateur
- 5 peintres en bâtiment - ou d'entretien - dont 1 est en même temps gardien de prison
- 1 dessinateur technique
- 2 peintres décorateurs d'intérieur
- 1 étiquettiste dans un grand magasin.

Nous constatons que la moitié de ces "bifurqués" sont devenus des peintres en bâtiment ou d'entretien. Il est légitime de se demander s'il n'aurait pas été plus judicieux qu'ils fassent directement l'apprentissage de peintres en bâtiment, qui dure 3 ans, au lieu de faire le détour par l'apprentissage de peintres en lettres, qui est de 3 ans ! :

Le taux de stabilité que nous avons obtenu est le plus bas que nous ayons trouvé pour une profession ayant un effectif de cette importance ; de plus, les évolutions ne constituent pas une suite logique à l'apprentissage et ne peuvent donc pas compenser le manque de stabilité, comme c'est le cas pour d'autres professions. Il est donc important de chercher les raisons pouvant expliquer ces 27,8 % de stabilité. Nous en avons discerné cinq, qui nous paraissent probantes :

1. Les motivations du choix de cette profession sont souvent bien superficielles ou utopiques : on aime dessiner, on espère trouver une profession "artistique", alors que la réalité est bien souvent fort différente : l'aspect technique et l'exactitude de la peinture de lettres déçoit les apprentis et provoque la désillusion.
2. Le niveau scolaire des apprentis est relativement bas.
3. C'est une des très rares professions qui n'a pas de syndicat ouvrier : personne ne défend les intérêts de ses membres.
4. La demande d'emplois est suffisante : les patrons, petits ou grands, peuvent pratiquer une politique de bas salaires.
5. La profession a connu beaucoup de transformations dans ses méthodes de travail. ce qui ne permet pas à un ouvrier - qui n'est pas très polyvalent dans son métier - de se mettre facilement à son compte ou de se "recycler".

/ Tapissiers-décorateurs /

Contrairement à ce qui se passe dans les autres professions de la décoration, les jeunes gens qui deviennent tapissiers-décorateurs ne pensent pas qu'ils vont manier le crayon et le pinceau. C'est un métier artisanal et manuel où les apprentis entrent sans trop d'illusions. Il y a beaucoup de travail dans ce domaine et les possibilités d'évolution sont réelles - en devenant ensemblier. Nous pensons donc que le taux de stabilité et d'évolution sera plus élevé que la moyenne générale et celui d'abandon faible.

Les proportions réelles sont celles-ci :

Stabilité	Evolution	Abandon	Nombre total
76,2 %	14,3 %	9,5 %	21

La stabilité est effectivement très forte et les abandons peu importants, mais l'évolution est moindre que nous le supposions. Elle se concrétise comme suit :

- 1 ensemblier indépendant
- 1 vendeur-conseiller-décorateur dans une maison d'ameublement
- 1 décorateur-ensemblier

Quant au statut de ces anciens apprentis, il est intéressant de noter que 6 tapissiers-décorateurs et 1 ensemblier sont indépendants, ce qui représente une proportion considérable de 37 %, pour une population jeune, qui est restée plus ou moins dans la profession.

10 - LES PROFESSIONS DU COMMERCE.

Cette rubrique comprend deux professions : employés de commerce et vendeurs.

Pour les employés de commerce, nous avons été surpris de retrouver 70 % d'entre eux à Genève. Nous pensions qu'une formation de base aussi polyvalente et la possibilité de s'expatrier facilement inciteraient plus de sujets à quitter le canton. Faut-il croire que Genève est une ville offrant plus d'avantages et de gains qu'une autre ?

Par contre, 47 % seulement des anciens apprentis vendeurs demeurent encore à Genève. Ce faible pourcentage est-il dû au fait que nombreux sont les étrangers qui ont suivi cet apprentissage à Genève ? On peut en effet penser qu'ils sont rentrés chez eux ou qu'ils se sont installés dans d'autres cantons suisses, n'étant pas particulièrement attachés à Genève. Il serait donc hasardeux de supposer que cette migration signifie abandon du métier. Il faudra en tout cas être prudent dans l'interprétation des résultats, surtout que nous n'avons obtenu que 57 % de réponses à notre enquête. Bien que le niveau scolaire de cette profession soit faible, il semble difficile de lui attribuer cette absence de réponses, puisque les vendeurs sont accoutumés à écrire ; cela signifie-t-il que ceux qui n'ont pas retourné leur questionnaire ont abandonné le métier ?

Employés de commerce Vendeurs

Il est utile de préciser que nous nommons "employés de commerce" tous les jeunes gens qui ont fait cet apprentissage spécifique, ou celui de clerc d'avocat, ou encore celui d'employé d'administration, sans tenir compte des différentes maisons où ils ont été formés (régie, banque, assurance, voyage...). Nous justifions cette manière de procéder par le fait que la formation théorique est pratiquement la même pour tous - mis à part la "9e heure" et, pour les employés d'administration, moins de comptabilité - et que le passage d'un domaine à l'autre est relativement aisé.

Ceci posé, nous avons comme hypothèse de base que les employés de commerce connaissent une grande stabilité (plus de 75 %, puisqu'ils jouissent d'une très grande variété de postes de travail,

tout en restant dans la profession. Des éventualités d'évolution existent certes - la programmation, par exemple, ou la reprise des études par le biais d'une maturité commerciale - mais nous pensons cependant que son taux ne devrait pas dépasser 15 %. Le pourcentage d'abandon n'excèdera donc pas 10 %.

La situation des vendeurs ne doit pas être semblable. Malgré les plans de carrière alléchants (vendeur gérant, acheteur...) nous n'estimons pas que beaucoup d'anciens apprentis persévèrent dans la profession : leur niveau scolaire de base est trop faible pour leur permettre d'accéder aux postes à grande responsabilité et le travail de vendeur est souvent peu satisfaisant, d'autant plus qu'énormément de personnes le pratiquant sans être passées par l'apprentissage. Quelques possibilités d'évolution subsistent tout de même, dans la mesure où l'on range les représentants dans la catégorie "bifurcation". Nous pensons donc rencontrer, chez les vendeurs, peu de stabilité (moins de 50 %), beaucoup d'abandon (plus de 35 %) et un taux moyen d'évolution (entre 15 et 20 %).

Nos différentes hypothèses, tant pour les employés de commerce que pour les vendeurs, sont confirmées par les résultats de notre enquête :

	Stabilité %	Evolution %	Abandon %	Nombre total
Employés de commerce	81,4	15,2	3,4	624
Vendeurs	40,9	17,2	41,9	93

STABILITE

	Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patron %	Total stabilité %	Nombre total
Employés de commerce	33,2	47,0	1,3	81,4	624
Vendeurs	12,9	26,9	1,1	40,9	93

Il est à remarquer, pour les deux professions, que les "stables promus" sont très sensiblement plus nombreux que les "stables non promus". Il faut attribuer ce phénomène, semble-t-il, au manque de main-d'oeuvre qualifiée dans ces professions : les personnes qui détiennent un certificat fédéral de capacité obtiennent

rapidement la qualification de "chefs". D'ailleurs, ces possibilités de promotion sont réelles, si l'on en croit les responsabilités annoncées par nos sujets "stables promus" : acheteurs, chefs de rayons, gérants... N'oublions toutefois pas que notre population n'est pas nécessairement représentative de l'ensemble des vendeurs et que ce sont peut-être ceux qui ont "réussi" qui ont eu le plus tendance à répondre.

EVOLUTION

	Haut degré %	Bifurcation %	Etudes %	Total évolution %	Nombre Total
Employés de commerce	5,0	9,2	1,0	15,2	624
Vendeurs	1,1	15,0	1,1	17,2	93

Le taux d'évolution, comme nous le pensions, est très moyen. Contrairement à ce qui existe pour les professions techniques (ETS), il n'y a pas d'école supérieure ouverte aux porteurs d'un certificat fédéral de capacité d'employé de commerce. La reprise des études n'est envisageable que par la préparation d'une maturité commerciale, voie extrêmement difficile - d'autant plus que le collège du soir n'existait pas pour la plupart de nos volées. Il était cependant possible, jusqu'en 1968, de se présenter aux examens d'admission des "hautes études commerciales" (HEC), ce qu'une partie de nos sujets ayant un haut degré de qualification ont fait.

Le plupart des autres employés de commerce qui ont atteint ce niveau y sont parvenus par perfectionnement et cheminement professionnel, pour devenir programmeurs-analystes. D'autres encore ont eu accès à des postes à responsabilités, ou de direction, dans divers domaines. Quant à ceux qui ont préféré la bifurcation, ils sont actuellement programmeurs, représentants, vendeurs de voitures, etc...

Un seul des anciens apprentis vendeurs est parvenu à un haut degré de qualification, en gravissant tous les échelons de la profession jusqu'au poste de "manager", responsable de la vente pour trois pays. Les vendeurs qui ont "bifurqué" sont devenus : agents d'assurances, représentant, cafetier, chef du personnel, directeur de garage, magasinier, etc...

ABANDON

	Prof. + scol. %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	Nombre total
Employés de commerce	1,0	2,4	0	3,4	624
Vendeurs	1,2	20,4	20,4	41,9	93

Il est inutile de s'attarder sur les 3,4 % d'abandon chez les employés de commerce, d'autant plus que le 1,0 % d'entre eux ont quitté la profession pour aller de l'avant en devenant maître de sport, éducateur, assistant social ou membre d'une profession paramédicale.

Par contre, les abandons des vendeurs méritent une analyse plus fine : 41,9 % est un taux énorme pour une profession. Ce chiffre est cependant trompeur : nous avons en effet inclus, dans cette rubrique, les sujets qui quittent leur profession pour travailler dans un bureau ("abandon bureau"). C'est légitime pour l'ensemble des professions (mécaniciens ou peintres, par exemple), mais cela devient erroné ici : le vendeur qui devient employé de commerce ne quitte pas, à proprement parler, la profession ; il s'agit plutôt d'une évolution (bifurcation), puisqu'il reste dans le domaine de son apprentissage. Il aurait donc été judicieux, dans cette profession, de ranger les "abandon bureau" sous la rubrique "bifurcation". Ceci nous amène à réduire le taux réel d'abandon à 21,6 %, ce qui, tout en demeurant supérieur à la moyenne générale, n'est plus "catastrophique". Par voie de conséquence également, le pourcentage d'évolution devient assez important, en passant à 37,6 %. Seule la stabilité reste faible, avec 40,9 % des anciens apprentis.

Il est ainsi permis de conclure que l'apprentissage de vendeur ne constitue pas une stricte "voie de garage", comme on le pense généralement, mais qu'il sert de point de départ pour bien d'autres activités dans le domaine commercial.

*
• •

11 - LES PROFESSIONS DU LABORATOIRE ET DE LA DROGUERIE.Employés de laboratoire /

Nous avons rangé dans le même groupe tous les employés de laboratoire, sans distinguer les types différents, car notre population est essentiellement composée des employés de laboratoire "A", ("B" étant surtout réservé aux jeunes filles, et "C" n'offrent que quelques rares places de travail à Genève). En fait, la répartition des 48 anciens apprentis qui nous ont répondu est exactement la suivante, selon les différents types :

"A" (Chimie)	45
"B" (Hygiène, bactériologie et physiologie)	3
"C" (Physique)	1

Nos commentaires ne porteront donc que sur le type "A".

Il nous est difficile d'émettre des hypothèses sur la distribution des différentes catégories d'évolution professionnelle dans cette profession : nous connaissons bien certains états de faits, mais nous ignorons totalement quelles en sont les conséquences pratiques pour les anciens apprentis.

Nous savons ainsi :

- qu'il existe à Genève d'intéressantes possibilités de travail comme employés de laboratoire "A" ;
- que, malgré le travail intéressant, les possibilités de promotion sont limitées par les universitaires ;
- que le recordement à un technicum, après un apprentissage, est relativement simple ;
- qu'il existe une possibilité de formation universitaire à Paris (reconnue par les autorités genevoises, qui accordent même des bourses), immédiatement après l'apprentissage.

Ajoutons à cela que le niveau scolaire des employés de laboratoire est généralement bon, et nous aurons l'essentiel des données pour la profession.

Notre population est représentative, puisque nous avons retrouvé à Genève 69 % des anciens apprentis, dont 70,8 % ont répondu à notre enquête.

Voici les résultats que nous avons obtenus :

Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patronie %	Total Stabilité %	Haut degré de qualification %	Bifurcation %	Etudes %	Total évolution %	Abandon profession + scolarisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
31,3	22,9	0	54,2	6,3	8,3	6,3	20,8	4,2	12,5	8,3	25,0	48 100

Le premier fait qui nous frappe, c'est le taux élevé d'abandon, surtout pour une profession aussi "prestigieuse" qu'employé de laboratoire. Les raisons principales en sont peut-être les limites de promotion - pour des sujets intelligents, mais qui ne veulent pas reprendre des études - et le nombre limité de maisons offrant des places de travail. Mais il est intéressant de voir plus en détail ce que sont devenus les 12 anciens apprentis qui constituent ces 25 % :

- 4 ont pris des postes assez élevés dans les bureaux ou l'administration
- 1 est informaticien et suit le TDS
- 1 est pasteur
- 1 est inspecteur de sûreté
- 1 est poseur d'antennes
- 1 est vendeur de voitures
- 1 est photographe
- 1 est marchand de tapis
- 1 est représentant.

Quant aux employés de laboratoire qui ont "évolué", ceux qui ont atteint un haut degré de qualification sont :

- technicien chef de département, via l'ETS
- directeur technique d'un laboratoire de matières plastiques
- chimiste, via de nombreux cours de perfectionnement.

Ceux qui ont "bifurqué" sont :

- représentant technico-commercial d'un groupe chimique français
- préparateur à l'institut universitaire de micro-biologie médicale
- inspecteur des viandes et employé de laboratoire au service vétérinaire municipal
- directeur technique de vente dans le domaine de la chimie.

Ceux qui sont étudiants le sont :

- en médecine
- en chimie
- en sciences économiques et sociales (SES)

Nous constatons donc que les sujets de cette profession ont tous - exceptés 6 des 12 abandons - trouvé des occupations d'un niveau élevé, que ce soit en évoluant ou en abandonnant. Cela correspond bien à la qualité des jeunes gens qui entrent dans ce métier.

/ Droguistes /

Si les droguistes ont en commun avec les employés de laboratoire le matériel qu'ils manipulent, ils constituent cependant une profession totalement différente : ils ne sont plus les alchimistes d'autrefois, mais des vendeurs très spécialisés, tout en possédant de grandes connaissances.

C'est pourquoi nous supposons que les personnes qui ne sont pas vraiment intéressées par le domaine commercial, la vente, quittent la profession soit par évolution, soit par abandon - sans parler, bien sûr, des sujets passifs qui restent une fois pour toutes dans la voie sur laquelle ils se sont mis ou ont été mis.

Nous pensons donc qu'il y a environ 25 % d'abandon, autant d'évolution et le double de stabilité.

Voici les résultats :

	Stables non promus %	Stables promus %	1/3 de patron %	Total Stabilité %	Haut degré de qualification %	Bifurcation %	Etudes %	Total évolution %	Abandon profession + scolarisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
Droguistes	29,4	23,5	0	52,9	17,6	29,4	0	47,1	0	0	0	0	17

Notre hypothèse est infirmée, en ce sens qu'il n'y a aucun abandon et beaucoup d'évolution.

L'absence d'abandon peut certainement s'expliquer par le fait que les connaissances de base de cet apprentissage fortement scolarisé permettent de s'adapter à des professions apparentées.

Nous trouvons effectivement, dans les 8 évolutions observées, les reconversions suivantes :

- 1 inspecteur des denrées alimentaires et champignons
- 2 délégués médicaux
- 1 employé de distillerie
- 2 employés de laboratoire
- 2 préparateurs en pharmacie (dont 1 avait fait l'apprentissage d'aide en pharmacie).

Notons, en outre, que, sur les 9 sujets qui sont droguistes, 3 sont indépendants.

12 - LES PROFESSIONS DE L'HYGIENE./ Opticiens /

On distingue, dans cette profession, deux apprentissages :
opticien en instruments et opticien-lunetier.

Les opticiens-lunetiers n'acceptent qu'un nombre très restreint d'apprentis, de peur que ces derniers, une fois bien formés, ne leur fassent concurrence. Nous supposons donc que les apprentis ayant obtenu leur certificat fédéral de capacité sont absorbés au fur et à mesure par les employeurs. La situation est quelque peu différente pour les opticiens en instruments : les possibilités de travail sont peu nombreuses à Genève ; toutefois, le petit nombre d'apprentis devraient trouver facilement à se placer. Nous estimons donc que ces deux professions permettent une grande stabilité et quelques évolutions, tandis qu'elles n'incitent pas à l'abandon.

Vu la petitesse de l'effectif, nous livrons les résultats en donnant le nombre de sujets par catégorie :

	Stabilité	Evolution	Abandon	Total
Opticiens-lunetiers	5	-	1	6
Opticiens en instruments	3	1	4	8

Chez les opticiens-lunetiers, nous rencontrons effectivement une très grande stabilité - 5 anciens apprentis sur 6 sont restés dans la profession. Les opticiens en instruments, au contraire, quittent totalement leur métier dans une proportion de 50 % ! Seuls 3 d'entre eux exercent encore leur métier. Il semble que la monotonie du travail, ainsi que le nombre restreint de maisons qui emploient des opticiens en instruments, soient les causes principales d'abandon. Les chiffres portent toutefois sur un nombre trop petit d'anciens apprentis pour qu'il soit possible de tirer des conclusions valables. Tout en notant le peu d'évolution observable, signalons que l'opticien qui a "bifurqué" est devenu préparateur en astronomie à l'observatoire.

/ Techniciens-dentistes /

Cette profession est très spécialisée, l'effectif d'apprentis très restreint et nous supposons que les porteurs d'un certificat de capacité sont absorbés au fur et à mesure par les employeurs. Aussi formulons-nous l'hypothèse suivante : grande stabilité, aucune évolution et faible abandon.

Voici nos résultats :

Stabilité	Evolution	Abandon	Total
12 80 %	0	3 20 %	15 100 %

Notre hypothèse est confirmée.

/ Orthopédistes /

Deux apprentis ont été formés à Genève entre 1956 et 1968. Un d'eux nous a répondu et il exerce encore sa profession.

13 - LES PROFESSIONS DE LA COIFFURE.

Ces professions sont mixtes, c'est-à-dire qu'elles se divisent en coiffure pour messieurs et coiffure pour dames. Dans cette dernière, le personnel est essentiellement composé de jeunes filles ; notre enquête ne portait que sur les jeunes gens, ses résultats ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la profession, mais uniquement de l'évolution professionnelle des jeunes gens dans la coiffure.

La représentativité de notre population varie d'ailleurs fortement entre les coiffeurs pour dames et messieurs et les coiffeurs pour messieurs seuls ; le petit tableau ci-dessous l'indique clairement :

	% retrouvé à Genève	% de réponse
Coiff. dames et dames/ messieurs	79	70
Coiff. messieurs	58	47,6

Si les premiers sont représentatifs, les seconds ne le sont pas. Comment expliquer cette différence ? On pourrait avancer, pour ce qui est des émigrations, qu'il y avait, parmi les coiffeurs messieurs beaucoup d'étrangers qui ont quitté Genève par la suite, ou que les conditions de travail sont moins bonnes sur territoire genevois qu'ailleurs ; mais ces explications sont difficilement vérifiables. Quant au faible taux de réponse, nous pensons une fois de plus qu'il est en relation avec la faiblesse du niveau scolaire.

La coiffure pour dames, elle, offre des conditions de travail plus intéressantes, tant sur le plan financier que par la variété du travail : il existe une certaine dimension artistique - ou "fantaisie" - qui ne se trouve pas dans la coiffure pour messieurs. Pour ce qui est de l'émigration, on peut avancer qu'il y avait moins d'étrangers chez les coiffeurs dames ou que les possibilités de s'établir à son compte sont plus nombreuses ou réalisables.

Nous pensons donc rencontrer une grande stabilité, peu ou pas d'évolution et un taux moyen d'abandon chez les coiffeurs pour dames, tandis que la proportion d'abandon des coiffeurs pour messieurs dépassera le 35 %, diminuant par là le taux de stabilité.

L'enquête nous a fourni les chiffres suivants :

	Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patron %	Total Stabilité %	Haut degré de qualification %	Bifurcation %	Etudes %	Total évolution %	Abandon profession + scolarisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
Coiffeurs dames et messieurs	64,3	3,6	0	67,9	0	3,6	0	3,6	0	14,3	14,3	28,6	28
Coiffeurs messieurs	50,0	0	0	50,0	0	0	0	0	20,0	10,0	20,0	50,0	10

Nous sommes immédiatement étonné par les taux élevés d'abandon, qui dépassent nos estimations non seulement chez les coiffeurs pour messieurs, mais également chez les coiffeurs pour dames. En analysant les raisons de ces abandons, nous avons découvert que c'est surtout le salaire insuffisant et son mode de paiement qui jouent un rôle très important ou important. En effet, 11 sujets sur 14 invoquent l'insuffisance du salaire et 8 sujets sur 14 l'insatisfaction due au mode de paiement. Nous savons qu'effectivement, dans beaucoup de salons de coiffure, les employés ne reçoivent qu'un fixe très bas, auquel vient s'ajouter un certain pourcentage sur le chiffre d'affaires. Ce n'est évidemment pas une situation satisfaisante en tant que salarié : il ne reste alors que l'alternative de se mettre à son compte ou d'abandonner (sur les 24 coiffeurs "stables", 16 sont indépendants, soit 66,6 % - ou les 2/3 - ce qui est une très haute proportion, compte tenu du jeune âge de notre population, (20 à 35 ans)..

On peut donc constater que la coiffure est réellement une profession "voie de garage" qui n'offre pas d'autre alternative que le "statu quo" ou l'abandon, car les possibilités d'évolution sont quasi inexistantes - le seul sujet qui a "bifurqué" est démonstrateur de produits capillaires.

14 - LES PROFESSIONS DE L'ALIMENTATION.

Dans ce groupe, nous avons les professions de la pâte (boulangers, pâtissiers...) et celles de la boucherie-charcuterie, que nous traitons séparément.

Boulangers
Boulangers-pâtissiers
Confiseurs-pâtissiers-glaciers

Sachant que nombreux étaient les étrangers et les suisses allemands qui venaient suivre leur apprentissage à Genève, nous ne sommes pas surpris des taux extrêmement bas d'anciens apprentis demeurant encore sur territoire genevois, soit, respectivement, 33 %, 37 % et 35 %. Le pourcentage des réponses est également très faible pour les boulangers (34 %) et les confiseurs-pâtissiers-glaciers (37 %) ; mais il monte curieusement à 60 % pour les boulangers-pâtissiers, sans que nous puissions l'expliquer.

Il est bien connu que les métiers de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie sont pénibles quant aux horaires, ce qui laisse supposer un taux élevé d'abandon, qui ne devrait pas être si important pour les confiseurs-pâtissiers-glaciers. Puisque nos résultats ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la population, nous nous bornons à les présenter :

	Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patron %	Total Stabilité %	Nant degré de qualification %	Bifurcation %	Etudes %	Total évolution %	Abandon profession + scolarisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
Boulangers	27,3	18,2	0	45,5	0	0	0	0	18,2	36,4	0	54,5	11
Boulangers-pâtissiers	28,6	4,8	9,5	42,9	0	0	0	0	0	42,9	14,3	57,1	21
Confiseurs-pâtissiers-glaciers	22,2	16,7	0	38,9	0	16,7	0	16,7	0	27,8	16,7	44,4	18

Nous constatons effectivement peu de stabilité, beaucoup d'abandon et peu d'évolution : seuls 3 confiseurs sont devenus conseillers techniques pour l'application des arômes dans les domaines alimentaire et pharmaceutique.

/ Bouchers-charcutiers /

Cette profession ne ressemble pas aux autres branches de l'alimentation : les exigences de l'apprentissage de boucher et ses conditions particulières - il comprenait encore l'abattage obligatoire des bêtes - ne sont pas à la portée de n'importe qui. Malgré les prédispositions qu'elle suppose, la profession demeure assez pénible et nous supposons que tous les sujets ne résistent pas à son exercice : la proportion d'abandon sera plus élevée que celle de l'ensemble de la population.

Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée par les résultats :

	Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patron %	Total Stabilité %	Haut degré de qualification %	Bifurcation %	Etudes %	Total éviction %	Abandon profession + reclassés %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
Bouchers-charcutiers	24,3	32,4	10,8	67,6	0	2,7	0	2,7	0	21,6	8,1	29,7	37

L'ancien apprenti qui a "bifurqué" est hôtelier.

15 - LES PROFESSIONS DE L'HOTELLERIE.

Les jeunes gens peuvent apprendre les deux professions concernées - cuisinier et sommelier - en étant nourris et logés par l'employeur, ce qui leur permet souvent de ne passer à Genève que le temps de leur formation ; de plus, une des motivations principales dans le choix de ces professions est le désir de voyager, de "rouler sa bosse". Il n'est donc pas étonnant que nous n'ayons retrouvé à Genève que 32 % des anciens apprentis sommeliers et 28 % des cuisiniers.

Nos résultats ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des jeunes gens qui ont suivi cette formation. Seule une enquête non limitée par des considérations géographiques pourrait nous donner une idée de l'évolution professionnelle des anciens apprentis de l'hôtellerie. Voici néanmoins les chiffres qui nous ont permis d'établir les sujets qui ont participé à notre enquête :

	Stables non promus %	Stables promus %	Fils de patron %	Total Stabili- té %	Haut degré de quali- fication %	Bifur- cation %	Etudes %	Total évolu- tion %	Abandon pro- fession + scolarisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
Sommeliers	12,5	25,0	0	37,5	0	0	0	0	12,5	12,5	37,5	62,5	8
Cuisiniers	29,4	31,4	9,8	70,6	3,9	5,9	0	9,8	3,9	11,8	3,9	19,6	51

On peut comprendre que 5 sommeliers sur 8 ont abandonné leur métier en se rappelant que cet apprentissage est souvent choisi faute de mieux, parce que ses exigences scolaires ne sont pas élevées et qu'il a l'avantage d'être court : pour bien des jeunes gens, il offre une voie de secours leur permettant "d'avoir un papier en main" et de donner satisfaction aux exigences de leurs parents.

Pour les cuisiniers, la situation est toute différente : c'est une profession souvent proche de la vocation pour les jeunes gens qui en ont fait le choix ; ils aiment beaucoup leur métier et leur option relève généralement de bonnes motivations, ou du moins d'une prédisposition inconsciente à ce genre d'activité. Il est donc normal, malgré certaines conditions de travail pénibles, de rencontrer un fort taux de stabilité (70.6 %) et peu d'abandon. D'ailleurs, à considérer les évolutions, on constate que les cinq anciens cuisiniers sont restés dans l'hôtellerie ; il y a en effet :

- 1 directeur de restaurant
- 1 gérant snack bar
- 1 hôtelier
- 1 gérant de maison de vacances
- 1 steward.

On peut d'ailleurs penser que si nous avions étendu notre enquête à l'ensemble des anciens apprentis cuisiniers dans le monde, les résultats ne seraient guère différents.

16 - LES PROFESSIONS DE L'AGRICULTURE.

Ces professions (fleuristes, horticulteurs, maraîchers et agriculteurs) connaissant, à Genève, des conditions bien particulières : on ne s'y consacre pas sans de fortes motivations et un certain plan de carrière, car les possibilités de travail sont fort restreintes. Nous pensons donc rencontrer un taux très élevé de stabilité, ce que nos résultats confirment :

	Stables non promus %	Stables promus %	Vils de patron %	Total Stabilité %	Haut degré de qualification %	Bifurcation %	Etudes %	Total évolutif %	Abandon profession + scolarisée %	Abandon total %	Abandon bureau %	Total abandon %	TOTAL N
Fleuristes	57,1	14,3	0	71,4	14,3	0	0	14,3	0	14,3	0	14,3	7
Horticulteurs maraîchers	43,8	28,1	6,3	78,1	0	0	0	0	0	21,9	0	21,9	32
Agriculteurs	16,0	0	60,0	76,0	8,0	8,0	4,0	20,0	0	4,0	0	4,0	25

Nous pouvons noter que les 5 agriculteurs qui ont "évolué" sont maintenant :

- 1 étudiant au technicum agricole de Zollikofen
- 1 employé aux stations fédérales de recherche agronomique
- 1 jardinier
- 1 agrotechnicien (spécialiste en zoologie), actuellement en Bolivie*
- 1 directeur de la formation agricole au Cameroun*.

Pour sa part, le fleuriste qui a atteint un haut degré de qualification est paysagiste-technicien en génie civil et travaux publics.

* Les questionnaires de ces deux sujets ont été remplis par leurs parents.

17 - LES PROFESSIONS DE L'HABILLEMENT.

/ Tailleurs pour dames et messieurs /

C'est un métier très artisanal, dont le recrutement est faible et les débouchés peu nombreux. Nous ne sommes donc pas surpris que 4 anciens apprentis sur 5 aient quitté leur profession.

/ Fourreurs /

Il y a également peu d'apprentis dans cette branche, mais plus de débouchés, par contre. Sur les 4 fourreurs que nous avons retrouvés, 3 nous ont répondu, soit 2 "stables" et 1 "abandon".

/ Cordonniers /

Un ancien apprenti a fait l'apprentissage de coupeur-modéliste en chaussures, puis a passé la maîtrise de cordonnier avant de devenir bottier-orthopédiste.

L'autre sujet, qui a suivi la formation de cordonnier, est actuellement coupeur dans une entreprise de certonnage.

*
* * *

18 - LES PROFESSIONS DU PAPIER ET DU CUIR.

Sur 4 selliers qui ont été formés ces 13 dernières années, 2 ont participé à notre enquête. L'un pratique sa profession et l'autre a abandonné.

Pour les maroquiniers, nous connaissons un sujet "stable" et deux qui ont abandonné.

Le cartonnier qui nous a répondu exerce encore son métier.

Quant aux gainiers, nous avons connaissance de deux anciens apprentis "stables", 1 "abandon" et 1 "bifurqué" qui est façonnier en plexiglas.

La profession de reliureur, enfin, qui était autrefois purement artisanale, offre maintenant de nombreux débouchés au niveau industriel. Nous avons retrouvé à Genève 14 des 19 anciens apprentis, dont 11 ont répondu au questionnaire : 7 pratiquent toujours leur profession, dont 2 en reliure artisanale, et 4 l'ont quittée.

*
* * *

19 - DIVERS.

Le poêlier-fumiste est devenu reviseur de citerne, tandis que le chaudronnier et les deux maréchaux-forgerons ont totalement abandonné leurs professions. Il est à noter qu'un maréchal-forgeron a terminé son apprentissage en 1956 et l'autre en 1960.

Dans les 5 dernières professions qui restent à considérer, nous n'avons chaque fois qu'un ancien apprenti, qui est resté dans la profession, soit :

- 1 taxidermiste
- 1 teinturier
- 1 ermurier
- 1 facteur d'orgues
- 1 accordeur de pianos.

20 - CONCLUSIONS.

La diversité des professions étudiées et la quasi infinité de variables décelées rendent difficile toute tentative de conclusion, du moins sous une forme synthétique. Cependant, nous avons émise, en tête de chapitre, quelques hypothèses générales et nous pouvons déterminer, d'une façon globale, si elles ont été confirmées ou infirmées. Nous les rappelons brièvement :

- si la profession possède un contenu polyvalent et si elle a mis en place des structures permettant d'aller de l'avant, IL Y AURA PLUS D'EVOLUTION ;
- si le contenu de la profession n'est pas polyvalent, si les structures d'évolution sont absentes, mais si les conditions de travail sont bonnes, IL Y AURA PLUS DE STABILITE ;
- s'il n'existe ni contenu polyvalent, ni structures pour aller de l'avant et si les conditions de travail laissent à désirer, IL Y AURA PLUS D'ABANDON.

Sans vouloir reprendre le détail de toutes les professions, nous avons dressé trois tableaux récapitulatifs qui indiquent, selon chacune des trois catégories d'évolution professionnelle, les pourcentages obtenus pour les divers groupes de professions, dans leur ordre décroissant :

STABILITE

La moyenne pour l'ensemble de la population s'élève à 63,1 % avec des variations allant de 36,4 % à 76,6 %.

Voici les résultats par ordre décroissant :

	%	Nombre total de sujets
Agriculture	76,6	64
Commerce	76,1	716
Hygiène	70,0	30
Bâtiment	69,0	342
Horlogerie	68,5	54
Hôtellerie	66,7	60
Bois	64,4	90
Electricité	63,1	436
Dessin technique	62,8	379
Coiffure	62,1	37
Arts graphiques	58,5	207
Carrosserie	57,4	101
Papier-Cuir	57,1	21
Divers	55,6	9
Photo et décoration	55,1	136
Alimentation	54,1	85
Laboratoire-Oroguerie	52,3	65
Mécanique	46,7	512
(Industrie des machines) ¹	44,6	(424)
Habillement	36,4	11
		3355

¹ Nous avons ajouté une rubrique supplémentaire : "industries des machines". Elle réunit des professions qui figurent déjà dans d'autres groupes de professions (mécaniciens, mécaniciens de précision, outilleurs, mécaniciens-électriciens et mécaniciens sur appareils électroniques) afin de permettre des comparaisons avec une autre recherche.

EVOLUTION

Le moyenne pour l'ensemble de la population s'élève à 19,7 %.
avec des variations allant de 2,7 % à 40,1 %.

Voici les résultats par ordre décroissant :

	%	Nombre total de sujets
(Industrie des machines) ¹	40,1	(424)
Mécanique	30,9	512
Dessin technique	29,8	379
Laboratoire - Oroguerie	29,2	65
Electricité	28,1	436
Photo-Décoration	23,5	136
Arts graphiques	20,8	207
Commerce	15,1	716
Divers	11,1	9
Bois	10,0	90
Horlogerie	9,3	54
Agriculture	9,1	64
Habillement	9,1	11
Hôtellerie	8,3	60
Bâtiment	7,6	342
Cerrosserie	6,9	101
Papier-Cuir	4,8	21
Alimentation	3,5	85
Hygiène	3,3	30
Coiffure	2,7	37
		3355

¹ Voir note page précédente.

ABANOON

La moyenne pour l'ensemble de la population s'élève à 17,2 % avec des variations allant de 7,4 % à 54,5 %.

Voici les résultats par ordre décroissant :

	%	Nombre total de sujets
Habillement	54,5	11
Alimentation	42,4	85
Papier-Cuir	38,1	21
Carrosserie	35,6	101
Coiffure	35,1	37
Olivers	33,3	9
Hygiène	26,7	30
Bois	25,5	90
Hôtellerie	25,0	60
Bâtiment	23,5	342
Mécanique	22,5	512
Horlogerie	22,2	54
Photo et décoration	21,3	136
Arts graphiques	20,8	207
Laboratoire - Droguerie	18,5	65
(Industrie des machines) ¹	15,3	(424)
Agriculture	14,1	64
Commerce	8,8	716
Electricité	8,8	436
Dessin technique	7,4	379
		<hr/> 3355

¹ Voir note page 123.

EVOLUTION :

Nous observons un taux nettement supérieur à la moyenne pour 5 groupes de professions : industrie des machines, mécanique, dessin technique, laboratoire/droguerie et électricité. Or, ces professions correspondent bien à ce que nous définissons en première hypothèse : elles offrent de bonnes structures de perfectionnement (l'ETS surtout) et leur contenu polyvalent permet facilement les bifurcations.

STABILITE :

Notre seconde hypothèse s'avère également exacte, si l'on se réfère aux deux groupes de professions qui dépassent fortement la moyenne générale : dans l'agriculture, les possibilités d'évolution sont quasi inexistantes et dans le commerce, les conditions de travail sont satisfaisantes et permettent, par leur variété, le changement dans le cadre même des professions. Les professions de l'hygiène et de l'horlogerie, dont le taux de stabilité est également élevé, cumulent ces deux facteurs : les conditions de travail sont bonnes et les possibilités de poursuivre des études mal structurées.

Par contre, la stabilité élevée que nous relevons dans l'hôtellerie et le bâtiment nous surprennent, puisque ces professions sont réputées pénibles. Il faut croire que les jeunes gens qui les choisissent sont fortement motivés et qu'ils continuent d'exercer leur métier malgré les inconvénients, d'autant plus que les possibilités d'évolution sont rares.

ABANDON :

Les caractéristiques des professions pour lesquelles on observe beaucoup d'abandon correspondent globalement à celles que nous indiquons dans notre troisième hypothèse : le contenu des professions est peu polyvalent, les structures ne permettent pas de poursuivre une spécialisation et les conditions de travail sont peu attrayantes, soit au sens propre, soit au sens figuré, parce qu'il n'existe pas "d'avenir" dans ces professions (habillement, alimentation, papier-cuir, coiffure, carrosserie, bois, hygiène, hôtellerie et métiers regroupés sous "divers").

Cette confirmation générale de nos hypothèses met en évidence les éléments qui devraient "logiquement" permettre aux apprentis de trouver dans leurs professions les conditions minimales d'une bonne évolution professionnelle, selon la notion que nous avons définie "d'utilité de l'apprentissage pour le développement ultérieur des individus".

CHAPITRE IV - JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE

A - CONSIDERATIONS GENERALES ET RESULTATS POUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION.

Nous l'avons déjà souligné dans notre introduction : les critiques de l'apprentissage ne manquent pas et elles visent tous les domaines de la formation professionnelle. Afin d'analyser scientifiquement le jugement qui peut être porté en la matière, nous avons considéré l'apprentissage sous trois aspects objectifs dont la valeur peut être "mesurée" : la formation pratique, la formation théorique et la durée de cette formation.

Nous commencerons par récapituler les griefs qui sont le plus souvent formulés pour chacun de ces aspects.

La formation pratique est souvent considérée comme insuffisante : l'apprenti est exploité par ses employeurs qui accordent plus d'importance au travail productif qu'à la formation ; les maîtres d'apprentissage ne possèdent pas de formation pédagogique ; les entreprises qui instruisent des apprentis sont soit trop spécialisées, soit équipées d'un matériel vétuste...

La formation théorique suscite également de multiples doléances : les cours professionnels ne sont pas adaptés à la pratique et sont dispensés d'une manière trop théorique pour de nombreux jeunes gens "a-scolaires" ; ou alors, le niveau des élèves est trop hétérogène dans chaque classe pour permettre un enseignement efficace ; le nombre d'heures de cours est insuffisant - du simple point de vue professionnel, sans parler du manque de culture générale...

Quant à la durée de l'apprentissage, elle est généralement jugée trop longue - du moins pour ce qu'on apprend ; elle pourrait être exploitée plus efficacement.

Telles sont les doléances que l'on entend sans cesse, dans des milieux très divers. Il s'agit maintenant de connaître, au-delà de ces rumeurs, ce que pensent réellement les anciens apprentis de la formation qu'ils ont reçue, de déterminer précisément le jugement qu'ils portent sur ces différents aspects, après usage, si l'on peut dire. Si l'on se fonde sur les opinions que nous

avons reportées ci-dessus, on doit s'attendre à une critique assez sévère de l'apprentissage par les anciens apprentis.

Nous sommes donc amené à formuler, pour chacun des aspects, les hypothèses suivantes :

Formation pratique :

50 % des anciens apprentis la trouveront "moyenne"
 5 % mauvaise
 10 à 20 % très bonne
 30 % bonne

Formation théorique :

40 % des anciens apprentis la jugeront "insuffisante"
 50 % adaptée
 10 % trop poussée

Durée :

50 % au moins des anciens apprentis l'estimeront trop longue
 5 à 10 % trop courte
 40 % adaptée

Nous livrons, immédiatement au regard, les résultats que nous avons obtenus de l'ensemble de la population :

<u>Formation pratique :</u>	Très bonne	38,3 %) 73 %
	Bonne	34,7 %	
	Moyenne	21,9 %) 27 %
	Mauvaise	5,1 %	

<u>Formation théorique :</u>	Trop poussée	3,5 %
	Bonne, adaptée	64,6 %
	Insuffisante	31,9 %

<u>Durée :</u>	Trop longue	20,4 %
	Adaptée	71,1 %
	Trop courte	8,5 %

Nous constatons immédiatement que ces pourcentages ne confirment pas nos hypothèses : les jugements sont beaucoup plus positifs que nous le supposions, et ceci pour les trois aspects de l'apprentissage.

Avant de passer à l'analyse de ces résultats point par point, il convient de s'interroger, en premier lieu, sur leur valeur réelle : l'évaluation de la formation professionnelle par des personnes qui ne sont plus directement impliquées - elles ont toutes terminé l'apprentissage - a-t-elle une signification véritable ? Cette question revêt une importance d'autant plus grande que les résultats obtenus par le biais de notre questionnaire ne concordent pas du tout avec ceux qu'ont mis à jour deux autres enquêtes sur la formation professionnelle effectuées, elles, auprès d'apprentis : la recherche de M. Rousson¹ concernant les apprentis mécaniciens et l'enquête effectuée par des apprentis auprès de 1475 apprentis et apprenties bernois de nombreuses professions². Il ressort en effet de ces deux travaux des critiques de la formation théorique et de la durée beaucoup plus sévères que celles qu'a émises notre population :

- 46 % des apprentis bernois estiment que leur formation théorique est insuffisante pour leur vie professionnelle.
- 49 % des apprentis bernois pensent que la durée de l'apprentissage pourrait être réduite en améliorant la formation.

Quant à la recherche Rousson, ses résultats pour la théorie sont difficilement comparables, puisqu'ils se rapportent à des cours donnés dans les entreprises ; pour ce qui est de la durée, 65 % des apprentis pensent que l'apprentissage pourrait se faire en moins de temps.

Il est intéressant de noter que, dans les deux enquêtes mentionnées, les apprentis de 3e et 4e année sont plus sévères que leurs camarades de 1e et 2e années. On peut expliquer ce phénomène par le fait que les premiers ont atteint une plus grande maturité professionnelle, qu'ils parlent en connaissance de cause et ont un esprit critique plus développé. Mais alors, si la sévérité critique est fonction de l'âge, comment comprendre le jugement de notre population, qui est plus âgée mais dont le taux de critique négative est sensiblement inférieur ? L'entrée dans la vie active a-t-elle pour effet d'émousser les critiques ?

Sans entreprendre une recherche particulière sur ce point, nous pouvons trouver quelques éléments de réponse dans l'ouvrage

¹ Rousson M. "Les apprentis et leur apprentissage" dans Orientation et formation professionnelle No 3/4, avril 1972.

² Aeschlimann C., Losiger H., Siegenthaler R. "Lehrlinge untersuchen Lehrlingsprobleme", Schweizer Jugend forscht, von und mit Lehrlinge der Gewerbeschule Bern, 1970.

"Jeunesse et société"¹, qui analyse ces phénomènes tant du point de vue social que psychologique. Nous ne citons ici que deux brefs passages pouvant contribuer à l'éclaircissement de notre question :

" Bien qu'il faille manier avec prudence ce que l'on a coutume
 " d'appeler les "caractères adolescents", il nous paraît pos-
 " sible d'indiquer deux plans où l'allongement du processus de
 " formation aura pour conséquence le prolongement de ces carac-
 " tères :

" a) Le sens de l'utopie, qui est à la base de la recherche ado-
 " lescente, cette possibilité de rêver à tout et de tout rê-
 " ver, cette valorisation du possible au détriment de l'exis-
 " tant, vont se prolonger tant que le jeune ne sera pas
 " confronté à une réalité contraignante autre que l'école.
 " Comprenons-nous bien ! Il est souhaitable que cette re-
 " cherche d'idéal, cette "discussion" du concret au profit
 " d'un projet que l'on se fait de la vie, ait lieu. Mais il
 " est tout aussi souhaitable qu'elle puisse se faire en référé-
 " rence constante avec la réalité sociale dans laquelle cet
 " idéal, cette visée signifiante, auront à s'exercer. Ac-
 " tuellement, cette référence est quasi impossible, justement
 " parce que la formation scolaire et professionnelle s'exerce
 " d'une part en dehors du monde et ne fait d'autre part pas
 " appel à la participation du jeune. A cette formation à la-
 " quelle le jeune ne sera pas amené à participer, il opposera
 " son utopie, son idéal plus ou moins cohérent, mais d'autant
 " moins cohérent que cet idéal s'exercera sur un monde ima-
 " ginaire. On pourrait accepter ce fait dans l'enfance, où
 " finalement le rêve a son importance. Cela devient difficile
 " dans l'adolescence tardive et dans le premier âge adulte
 " pour ce qui est des universitaires. Là, idéal, recherche de
 " l'aventure et du risque, valorisation du possible devraient
 " être en relation intime avec une participation réelle au
 " monde et à la prise de décision. Sinon, l'idéal tourne vite
 " en logomachie, la créativité cesse d'autant plus rapidement
 " qu'elle n'a pas d'objet sur quoi s'exercer. Une "pathologie
 " de l'idéal" survient. Mais n'oublions pas que, sauf crise
 " grave, les gens de 25 à 30 ans en cours de formation seront
 " de plus en plus nombreux, et susceptibles d'être marqués
 " par cette pathologie.

"

" N'étent pas lié à telle communauté locale, sachent qu'il
 " s'en ira, le jeune en cours de formation n'est pas amené
 " à prendre des responsabilités ou à s'intéresser vraiment.

¹ Arnold P., Bassand M., Crettez B., Kellerhals J. "Jeunesse et société", Payot, Lausanne 1971, p. 44-45.

" Il est de passage. Mais n'étant pas intégré, il sera plus critique. Il sera moins pris par la routine, par les contraintes pratiques de l'action. Son esprit critique s'ingéniera à juger les groupements adultes, à établir des correspondances entre les valeurs dont ils se réclament et la crudité des faits ; en contact avec de nombreux groupes, de nombreuses cultures ou sous-cultures, il deviendra relativiste."

Sans minimiser ou sous-estimer l'importance des critiques formulées par les apprentis dans les deux recherches mentionnées, nous pouvons nous appuyer sur cette analyse pour accorder plus de poids au jugement des anciens apprentis, qui ont eu l'occasion d'évaluer la qualité de leur apprentissage en le confrontant à la réalité de la vie professionnelle. Leur jugement, fondé sur le monde des réalités plus que sur celui de l'idéal, a donc une valeur certaine.

Nous pouvons donc passer, sans autres, à l'analyse des résultats de l'ensemble de la population.

Formation pratique :

73 % des anciens apprentis - soit près des 3/4 - estiment que leur formation pratique a été bonne ou très bonne : une telle proportion semble bien indiquer que la formule actuelle, selon laquelle la formation pratique est prise en charge par un employeur - maître d'apprentissage, n'est pas aussi mauvaise que beaucoup le disent ou le croient. Ceci posé, on peut également déduire des chiffres que des réformes sont nécessaires : 22 % d'anciens apprentis qui jugent cette formation pratique "moyenne" et 5 % "mauvaise" (soit plus du quart de la population) sont des taux très élevés. Il est d'ailleurs reconnu que les employeurs qui ont pour mission d'enseigner leur profession à un ou plusieurs apprentis ne sont pas tous qualifiés pour cette tâche. La surveillance de l'apprentissage étant un de ses principaux mandats, l'office d'orientation et de formation professionnelle devrait ne plus permettre à ces patrons de former des apprentis, bien que les règlements existant en la matière ne facilitent pas toujours cette tâche.

Formation théorique :

Les 3,5 % d'anciens apprentis qui estiment que leur formation théorique était trop poussée constituent un taux négligeable. Il peut être expliqué soit par l'a-scolarité de certains sujets, soit par l'inadéquation entre l'enseignement théorique et la

pratique professionnelle ressentie par quelques-uns. Par contre, les 31,9 % de la population (près du tiers) qui jugent la formation théorique qu'ils ont reçue insuffisante mettent en évidence de graves lacunes. Cette carence de l'enseignement théorique est bien connue des autorités, puisqu'elles ont créé, pour y pallier, l'école professionnelle supérieure. Cependant, c'est une révision permanente de tous les programmes qui devrait être instaurée - sans être freinée par des lenteurs administratives ou fédérales - afin de les adapter continuellement aux besoins, ainsi qu'aux progrès techniques. Les méthodes archaïques d'enseignement devraient également être revues, pour que les apprentis puissent profiter au maximum des quelques heures d'enseignement qui leur sont dispensées. Nous ne rappellerons que pour mention la manque de culture générale dans l'enseignement aux apprentis et les timides tentatives - intéressantes mais insuffisantes - de cours à option.

Durée :

Si 71,1 % des anciens apprentis trouvent la durée de l'apprentissage adaptée et 8,5 % trop courte, cela signifie que près des 80 % de notre population ne la jugent pas trop longue : cela diffère fortement des 65 % et 45 % d'apprentis qui estiment que leur formation dure trop longtemps, selon les deux enquêtes mentionnées. Notre proportion de 80 % s'explique certainement de deux manières : d'une part elle comprend les anciens apprentis qui jugent que la durée de l'apprentissage était effectivement adéquate s'ils considèrent ce qu'ils y ont appris - ou auraient dû y apprendre - pour leur vie professionnelle ; d'autre part, elle regroupe les personnes qui estiment cette même durée adéquate du point de vue éducatif, en ce sens qu'elle permet un soutien pédagogique et une formation entre 15 et 20 ans, sans analyser vraiment si elle aurait pu être réduite, sur un plan strictement professionnel.

Les 20,4 % d'anciens apprentis qui pensent que la durée de l'apprentissage était trop longue portent ce jugement également d'un double point de vue : ou bien ils jugent que leur formation a été trop longue par rapport à ce qu'ils y ont appris, ou bien ils estiment que le même volume de connaissances aurait pu s'acquérir en beaucoup moins de temps si le travail productif n'avait pas passé avant leur formation.

Quant aux 8,5 % de sujets qui trouvent cette durée trop courte, ils sont essentiellement composés de personnes qui exercent une profession scolarisée et dont l'apprentissage était inférieur à 4 ans, comme nous le verrons plus loin.

Ces résultats nous paraissent très importants car, sans vouloir négliger les problèmes propres aux apprentis, l'avis de personnes qui sont engagées dans la vie professionnelle et possédant ainsi un certain recul par rapport à leur formation, est primordial. Le premier enseignement que l'on peut tirer de l'analyse globale de ces résultats va dans le sens de la décision prise par la commission fédérale d'experts pour la réforme de l'apprentissage : ce n'est pas la création d'un système tout à fait nouveau de formation qui est nécessaire, mais la réforme de celui qui est en vigueur, puisque, malgré ses imperfections notoires et ses défauts importants, il a "fait ses preuves" en réalisant sa finalité principale qui est une formation professionnelle satisfaisante.

Il est nécessaire, cependant, de dépasser cette première approche pour analyser plus finement ces résultats en fonction de facteurs dont nous connaissons déjà l'importance :

- le niveau scolaire
- les professions
- l'évolution professionnelle.

Peut-être nous amèneront-ils à découvrir d'autres éléments et à évaluer différemment l'apprentissage.

B - JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET NIVEAU SCOLAIRE.

Nous connaissons l'importance du facteur scolaire, à l'intérieur même de l'apprentissage, tant pour le choix de la profession que pour l'évolution professionnelle ultérieure. Le niveau scolaire des anciens apprentis aura-t-il le même poids dans le jugement de l'apprentissage ?

On peut penser que le jugement porté sur la formation pratique est indépendant du niveau scolaire des sujets : ce sont des facteurs plus intrinsèques aux professions qui doivent entrer en jeu pour cet aspect.

Il n'en est pas de même pour la formation théorique : plus le niveau scolaire de la personne est élevé, plus l'enseignement doit être considéré comme insuffisant ; ceux qui possèdent de solides bases scolaires estiment certainement pouvoir apprendre plus que ce qui leur est offert. La réaction sera inverse pour ceux qui ont un niveau scolaire faible : réfractaires à l'enseignement scolaire en tant qu'élèves, ils le demeureront en tant qu'apprentis et estimeront la formation théorique trop poussée.

Quant à la durée de l'apprentissage, les personnes bien scolarisées auront tendance, pensons-nous, à la trouver trop longue : elles auraient pu assimiler les connaissances nécessaires plus rapidement que cela ne leur a été imposé. Le tableau suivant indique les résultats significativement différents que nous avons obtenus :

COUAGEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET NIVEAU SCOLAIRE¹

	FORMATION PRATIQUE				FORMATION THEORIQUE			DUREE			Nombre de sujets
	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %	Trop poussée %	Adaptée %	Insuffisante %	Trop longue %	Adaptée %	Trop courte %	
Moyenne de l'ensemble de la population	38,3	34,7	21,9	5,1	3,5	64,7	31,9	20,4	71,1	8,5	3230*
6e-7e primaire					6,0		25,0				769
8e-9e primaire					3,7		29,0				1088
9e secondaire					1,9		37,2				1020
10e degré et plus					1,2		39,0				353

* On ne fait pas figurer sur le tableau les sujets avec scolarité "inconnue".

¹ Note explicative concernant les tableaux de ce chapitre :

Pour étudier les trois variables que nous avons indiquées, nous avons procédé de la manière suivante, afin d'éviter une fastidieuse lecture de tableaux :

Pour chaque variable, nous avons calculé le valeur du "chi-carré" et nous n'avons retenu que les résultats où elle était significative (depuis le seuil .05). Seuls ces résultats figureront sur les tableaux "lacunaires" que nous présentons, les autres résultats étant plus ou moins égaux à la moyenne, de l'ensemble de la population, qui figure au début de chaque tableau. Les résultats complets sont à la disposition des personnes intéressées à l'institut de psychologie de Neuchâtel ou à l'office d'orientation et de formation professionnelle, Genève.

Ce tableau nous permet de saisir immédiatement qu'il n'existe aucune différence significative, en fonction du niveau scolaire, pour le jugement de la formation pratique et de la durée de l'apprentissage tandis qu'elle est nette pour celui de la formation théorique. Nos hypothèses sont donc infirmées pour le jugement de la durée et confirmées pour les deux autres.

Effectivement, plus le niveau scolaire est faible, plus la formation est considérée comme "trop poussée" et corollairement, moins elle est jugée "insuffisante". Ces résultats peuvent paraître banals, ils n'en posent pas moins un problème fondamental : comment enseigner la théorie de manière différenciée, afin que tous les apprentis reçoivent la formation théorique dont ils ont besoin ou qu'ils sont en droit d'attendre, indépendamment de leur niveau scolaire ?

Actuellement, par exemple, on veut introduire un peu partout l'école professionnelle supérieure, où l'on enseignera plus de théorie - 16 heures au lieu de 8. Mais on peut se demander qui aura droit à cette école ? Et quand devrait-elle débiter ? Dès la première année d'apprentissage ou dès la deuxième ? Nous savons que les autorités compétentes se posent tous ces problèmes ; mais rien n'a encore été décidé et des divergences assez importantes subsistent entre les différents cantons : les uns voudraient faire un examen de sélection au début de l'apprentissage, d'autres ne permettraient l'accès de cette école qu'aux élèves issus des "bonnes" sections...

On peut se dire que si cet enseignement est ouvert à tous, sans aucune condition d'admission, on court le risque de recruter des gens qui ne sont pas réellement intéressés ou qui n'ont pas les capacités suffisantes : le niveau général sera abaissé et les "plus doués" perdront à nouveau une partie de leur intérêt.

Si, au contraire, on instaure un examen d'admission, ou une sélection à partir de certaines sections scolaires, on ne fait que perpétuer la sélection opérée par l'école et on ne donne aucune chance de "rattrapage" ou de "repêchage" aux jeunes gens qui, dès 15 ou 16 ans, pourraient bien s'adapter et mieux réussir dans un système d'enseignement nouveau et des disciplines différentes.

Dès lors, il semblerait plus judicieux, selon nos résultats, de réaliser une première étape commune à tous les apprentis et de créer un enseignement différencié pour les moins scolarisés (cours de rattrapage, etc...) afin que tous aient la

possibilité de se présenter en deuxième année à l'école professionnelle supérieure, s'ils le désirent¹.

Cette solution paraît raisonnable car, si 6 % des sujets moins scolarisés estiment que l'enseignement théorique en apprentissage est trop poussé - contre 1,9 % et 1,2 % pour les niveaux scolaires élevés -, il y a tout de même 25 % d'entre eux qui le jugent insuffisant. Statistiquement parlant, les anciens apprentis moins bien scolarisés se plaignent moins, mais on ne peut pas considérer que le quart d'entre eux soit un taux négligeable : ils auraient certainement pu profiter d'un enseignement supérieur s'ils avaient reçu des cours adaptés au début de leur apprentissage.

En somme, le problème se résume à ceci : l'apprentissage doit absolument donner le maximum de chances, tout en ne se développant pas aux yeux des plus scolarisés.

Pour terminer, nous relèverons un fait intéressant : bien que notre enquête ne nous révèle des différences de jugement, selon les niveaux scolaires, que pour la formation théorique - et aucune pour la formation pratique -, nous savons par ailleurs² qu'il existe une relation réelle entre les notes de travaux pratiques aux examens de fin d'apprentissage et le niveau scolaire des candidats...

¹ Cette solution a été préconisée pour l'année 1972/1973 dans les professions de la métallurgie à Genève, mais aucune décision définitive n'a été prise.

² Cf. note 1 page 25.

C - JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET PROFESSIONS.

Si l'on veut évaluer l'influence des professions exercées par les anciens apprentis sur leur jugement de l'apprentissage, il n'est pas facile d'émettre des hypothèses : cela nécessiterait une analyse préalable des problèmes de formation dans chacune des professions. Une telle entreprise sortant du cadre de notre travail, nous nous proposons de partir d'une hypothèse nulle, c'est-à-dire que nous rencontrerons, pour chaque profession, les mêmes proportions que celles de l'ensemble de la population, que ce soit par rapport à la formation théorique et pratique ou à la durée. Dans le cas où cette hypothèse nulle serait rejetée, nous tenterons d'interpréter les résultats obtenus en analysant brièvement les problèmes de formation spécifiques aux groupes de professions concernés.

Selon notre principe des tableaux "lacunaires", nous faisons apparaître sur celui qui suit les groupes de professions pour lesquels une différence significative a été enregistrée par rapport aux résultats de l'ensemble de la population, signalés en tête :

La densité de chiffres observée sur ce tableau nous indique immédiatement que notre hypothèse est rejetée : ce ne sont pas moins de 11 groupes de professions sur 19 qui présentent des différences significatives, ce qui nous engage à une étude détaillée du problème.

1. Analyse générale des résultats.

Nous allons rapidement passer en revue les groupes de professions concernés, avant d'interpréter les résultats obtenus pour chacun des trois aspects de l'apprentissage. Nous nous bornons ici à une "lecture" du tableau, en notant en quoi les groupes de professions se distinguent de la moyenne générale.

Le groupe du dessin technique présente des différences significatives pour les trois aspects jugés : minimes pour la formation pratique (taux moins élevé de "très bonne" et plus important de "moyenne"), elles sont très marquées pour la formation théorique (la proportion de sujets qui la jugent "insuffisante" est très élevée) et notables pour la durée qui est estimée "trop longue" par un taux de dessinateurs moindre que la moyenne.

Dans leur ensemble, les anciens apprentis de la mécanique sont plus satisfaits de la formation pratique que l'ensemble de la population (taux très élevé de "très bonne"), ils se plaignent moins de l'insuffisance de la formation théorique (proportion supérieure de "bonne" et "adaptée" et moindre d'"insuffisante"), mais ils sont plus nombreux à estimer la durée de l'apprentissage trop longue (à la fois taux élevé de "trop longue" et taux faible de "trop courte").

Le groupe de l'électricité ne se distingue de la moyenne générale que pour le jugement de la formation théorique, et ceci dans le sens que le taux de sujets qui la trouvent "trop poussée" est légèrement supérieur.

Les professions du bâtiment, par contre, jugent cette formation théorique plus favorablement que l'ensemble de la population (taux important de "bonne" et "adaptée" et proportion moindre d'"insuffisante").

Le groupe des arts graphiques tranche sur l'ensemble de la population par son jugement sur la durée de l'apprentissage : c'est un taux double de la moyenne qui l'estime "trop longue", tandis que seuls 1 % des sujets la jugent "trop courte".

Les anciens apprentis de la /photo-décoration/ qualifient la formation pratique de "mauvaise" dans une proportion double de celle de l'ensemble de la population ; c'est dans une même proportion qu'ils trouvent la durée "trop courte".

Les professions du /commerce/ connaissent un taux nettement inférieur à la moyenne de sujets qui trouvent la durée de l'apprentissage "trop longue".

Le groupe /laboratoire-droguerie/ présente, pour la formation théorique, un taux nettement plus élevé que la moyenne d'"insuffisante" ; quant à la durée, c'est une proportion plus élevée de "trop courte" et inférieure de "trop longue" qui se remarque.

Dans la /coiffure/, la formation théorique est jugée "trop poussée" par un taux de sujets plus élevé que la moyenne et "insuffisante" par un taux nettement inférieur.

Les anciens apprentis de /l'hôtellerie/ estiment la formation pratique "très bonne" et la durée "trop courte" dans une proportion nettement supérieure à celle de l'ensemble de la population.

Enfin, dans le groupe de /l'agriculture/, la proportion de sujets qui jugent la formation pratique "mauvaise" et la durée trop courte est plus élevée que la moyenne générale.

2. Formation pratique et jugement par professions.

Sur la base de cette "physionomie" générale des professions, nous allons reprendre en détail l'analyse des résultats en distinguant, chaque fois que cela est nécessaire, les professions qui composent les groupes.

/Dessin technique/

	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %
Dessin technique	33,8	33,5	28,2	4,5
Ensemble de la population	38,3	34,7	21,8	5,1
Génie civil	38,2	29,2	29,2	3,4
Bâtiment	22,6	39,4	32,8	5,1
Machines	41,6	37,1	19,1	2,2
Géomètre	52	20	20	8

Il n'y a pas grande différence entre les jugements des professions du dessin technique sur la formation technique. Ce sont les dessinateurs en bâtiment qui sont les plus négatifs ; nous y voyons deux explications :

- le règlement d'apprentissage datait du 1er mars 1941 : (une nouvelle édition est entrée en vigueur en 1969). L'évolution dans les professions du bâtiment a été telle que, si des employeurs peu scrupuleux n'appliquaient que le règlement, les apprentis n'apprenaient que le strict minimum, souvent insuffisant dans leur vie professionnelle ;
- bien des sujets ont choisi cette profession, communément appelée "dessinateur-architecte", dans l'espoir de devenir un jour architecte ou de réaliser, au moins, des tâches se rapprochant de ce métier, ce qui n'est pas toujours le cas.

Les dessinateurs de machines, par contre, sont de loin les plus satisfaits de leur formation pratique : leur formation très systématique réalisée dans des usines sous le contrôle d'un maître d'apprentissage, en est la cause principale, sans compter que les apprentis sont très bien scolarisés.

/Mécanique/

	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %
Mécanique	43,1	35,0	18,4	3,5
Ensemble de la population	38,3	34,7	21,9	5,1
Mécanique de précision	66,9	24,4	8,1	0,6
Mécanique auto	21,0	42,7	30,1	6,3

Nous avons vu que le groupe de la mécanique dans son ensemble juge la formation pratique "bonne" et "très bonne" dans une proportion supérieure à la moyenne générale. Si ces résultats reflètent bien l'opinion de la majorité des professions du groupe, deux d'entre elles marquent les positions extrêmes : les taux des mécaniciens de précision sont très positifs, tandis que ceux des mécaniciens sur automobiles sont assez négatifs (36,4 % qualifient leur formation pratique de "moyenne" et "mauvaise"). Ces écarts importants proviennent certainement du fait que les premiers sont formés dans de

grandes usines où l'apprentissage est très structuré (ateliers, maîtres d'apprentissage...) tandis que les seconds ne bénéficient pas d'un tel encadrement, que ce soit dans les grands garages ou chez des employeurs plus modestes, à de très rares exceptions près.

/Électricité/

	Tres bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %
Electricité Ensemble de la population	33,5	39,7	22,4	4,4
	38,3	34,7	21,9	5,1
Méc. électricité	43,0	36,8	16,7	3,5
Radio-électricité	20,8	37,5	31,3	10,4
Electr. auto	45,0	30,0	25,0	0
Mont. électricité	31,3	41,3	23,3	4,2

Les mécaniciens-électriciens, à l'instar des mécaniciens de précision, sont généralement formés dans des usines importantes, à l'apprentissage bien structuré, et ils sont nettement plus satisfaits de leur formation pratique que l'ensemble des professions de l'électricité.

Par contre, le taux très élevé d'électriciens d'automobiles qui trouvent leur formation "très bonne" est en contradiction avec celui des mécaniciens sur automobiles. Puisqu'ils travaillent souvent dans les mêmes entreprises, il faut déduire que les premiers, vu leur spécialisation, obtiennent une formation plus soignée que les seconds.

Les radios-électriciens, pour leur compte, se distinguent nettement des autres professions du groupe et de l'ensemble de la population, par une proportion deux fois plus grande que la moyenne générale de sujets qui trouvent leur formation pratique "mauvaise" (et le taux très nettement inférieur de ceux qui la jugent "très bonne"). Nous voyons deux raisons à cela :

- Les apprentis de cette profession font surtout du dépannage et de la réparation ; ils n'apprennent pas, comme c'est le cas des élèves de l'école d'électricité, à construire eux-mêmes des appareils. De plus, les progrès de la technique dans le domaine de la radio et de la télévision sont si rapides que les règlements d'apprentissage ne sont plus toujours adaptés, ce qui a pour conséquence que les employeurs ne forment pas leurs apprentis à utiliser ou réparer les appareils les plus modernes (télévision-couleurs, par exemple).

- Les apprentis radios-électriciens sont également appelés souvent à faire des travaux annexes, tels que la pose d'antenne ou l'installation d'appareils, ce qui crée un sentiment d'exploitation et de "sous-formation". En outre, les personnes responsables de cette formation sont tellement surchargées de travail - ce sont généralement de petites entreprises - que les apprentis ne sont pas suffisamment entourés et instruits, ce qui leur donne l'impression de devoir "voler le métier".

/Photographie-décoration/

	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %
Photo.-décoration	39	24,3	26,5	10,3
Ensemble de la population	38,3	34,7	21,9	5,1

Nous avons vu que la différence entre ces deux distributions est significative et qu'elle est la conséquence d'une moindre satisfaction dans ce groupe.

Mais les professions qui composent le groupe sont trop hétérogènes pour qu'un résultat d'ensemble rende compte de la réalité. Voyons donc le détail :

	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %
Photo de laboratoire	46,2	30,8	15,4	7,7
Photographe	41,2	17,6	29,4	11,8
Graphiste	17,9	21,4	42,9	17,9
Étalagiste-décorateur	35,7	28,6	21,4	14,3
Architecte d'intérieur	0	12,5	50,0	37,5
Peintre d'enseignes	44,4	36,1	16,7	2,8
Tapissier-décorateur	71,4	9,5	19,0	0

Nous observons effectivement que le taux de sujets qui jugent la formation pratique qu'ils ont reçue mauvaise est loin d'être uniforme : ce sont surtout les photographes, les étalagistes-décorateurs, les graphistes et les architectes d'intérieur qui portent ce jugement, tandis que les photographes

de laboratoire, les peintres d'enseignes et les tapissiers-décorateurs donnent une appréciation plus favorable que l'ensemble de la population. Nous nous abstenons d'interpréter ces variations, car cela nécessiterait une analyse approfondie de chaque profession.

/Commerce/

	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %
Commerce	37,8	33,9	22,1	6,2
Ensemble de la population	38,3	34,7	21,9	5,1
Employé de commerce	38,2	34,8	22,4	4,5
Vendeur	35,5	26,9	20,4	17,2

Ici, ce n'est pas entre le groupe du commerce et l'ensemble de la population qu'on observe une différence significative, mais entre les deux professions du groupe : la formation pratique est jugée mauvaise par 4,5 % des employés de commerce seulement (taux légèrement inférieur à la moyenne), mais par 17,2 % des vendeurs (plus du triple de la moyenne). Si l'on cumule les taux de "moyenne" et "mauvaise", on constate que ce sont 37,6 % des anciens apprentis vendeurs qui estiment leur formation pratique insuffisante : c'est le signe réel d'une inadéquation de cette formation (mauvaise structuration des tâches à accomplir, utilisation des apprentis comme "main-d'oeuvre à bon marché"...). Peut-être l'introduction de l'apprentissage échelonné (septembre 1972) permettra-t-elle de l'améliorer ?

/Alimentation/

Bien que ce groupe ne se distingue pas, dans son ensemble, de la moyenne générale, il est intéressant de noter que, malgré des conditions objectivement défavorables - recrutement difficile, abandons nombreux, travail pénible -, ces professions voient leurs anciens apprentis juger très positivement leur formation pratique : sur les 85 sujets de ce groupe, un seul (1,2 %) estime que cette formation était mauvaise. Les bouchers-charcutiers sont particulièrement positifs : 89,2 % d'entre eux jugent leur formation pratique "très bonne" et "bonne" et aucun ne la trouve "mauvaise".

/Agriculture/

	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %
Agriculture	37,1	30,6	17,7	14,5
Ensemble de la population	38,3	34,7	21,9	5,1
Fleuristes	71,5	14,3	14,2	0
Horticult.-maraîchers	37,5	37,5	12,5	12,5
Agriculteurs	26,1	26,1	26,1	21,7

Si ce groupe de professions juge plus sévèrement la formation pratique (14,5 % de "mauvaise"), c'est essentiellement dû aux agriculteurs (21,7 % pour la même catégorie). On peut d'ailleurs remarquer que ces derniers ont une opinion très partagée, puisqu'on retrouve quasiment la même proportion de sujets pour chacun des quatre jugements. L'importance de l'insatisfaction des agriculteurs provient peut-être du fait qu'une majorité d'entre eux ont suivi leur apprentissage dans le domaine paternel et que les formations familiales ne sont pas toujours les meilleures.

Il faut remarquer également le jugement très positif que les fleuristes portent sur leur formation pratique : 85,8 % des sujets la trouvent "bonne" et "très bonne".

3. Formation théorique et jugement par professions.

Afin d'obtenir une vue synthétique de la question, nous allons - avant de passer à l'analyse détaillée par profession - comparer rapidement les différents groupes de professions dans leur manière de juger la formation théorique. Afin de bien caractériser cette comparaison, nous avons choisi les deux catégories extrêmes - "trop poussée" et "insuffisante" - et ceux des 19 groupes qui se distinguent nettement de l'ensemble de la population. Les tableaux sont dressés selon l'ordre décroissant des pourcentages :

¹ Toutes deux sont significatives au seuil de .01.

- Formation théorique jugée "trop poussée"
(moyenne générale : 3,5 %) :

	%	Nombre
Coiffure	14,3	36
Divers	11,1	9
Electricité	5,8	433
Horlogerie-bijouterie	5,6	54
Bâtiment	5,1	336

Hôtellerie	1,7	60
Dessin technique	1,6	377
Photographie-Décoration	1,5	136
Hygiène	0	30
Habillement	0	11

- Formation théorique jugée "insuffisante"
(moyenne générale 31,9 %)

	%	Nombre
Laboratoire. - Droguerie	46,2	65
Hygiène (opt. + techn. dent.)	44,8	29
Horlogerie-bijouterie	44,4	54
Dessin technique	43,5	377
Cerrosserie	42,6	101

Mécanique	24,6	508
Bâtiment	23,8	332
Hôtellerie	21,7	50
Coiffure	17,1	35
Habillement	9,1	11

Cette vue synoptique nous permet une première constatation : ce ne sont pas forcément les apprentissages peu scolarisés qui jugent plus que les autres la formation théorique "trop poussée" ; inversement, ce ne sont pas les apprentissages très scolarisés qui l'estiment obligatoirement "insuffisante". Ainsi, le groupe de l'électricité se distingue-t-il en trouvant la formation théorique "trop poussée" tandis que ceux de la carrosserie et de l'horlogerie-bijouterie le font en le trouvant "insuffisante". Cela démontre une fois de plus que, même pour l'aspect théorique, le problème de l'enseignement par apprentissage ne peut être résolu en se fondant uniquement sur le niveau des connaissances. Les facteurs en cause sont plus complexes que cela ; nous allons nous en rendre compte en passant à l'analyse de détail des professions.

/Dessin technique/

	Trop poussée %	Aptée %	Insuffisante %
Dessin technique Ensemble de la population	1,6	54,9	43,5
	3,5	64,7	31,9
Dessin. génie civil	2,2	61,1	36,7
Bâtiment	1,5	44,5	54,0
Machines	2,2	57,3	40,4
Géomètre	0	88,0	12,0
Dessin. chauffage	0	31,6	68,4

Nous l'avons noté dans les résultats d'ensemble, les professions du dessin technique sont celles pour lesquelles on enregistre le taux le plus élevé de sujets qui jugent la formation théorique insuffisante - avec le groupe "laboratoire-droguerie". Nous voyons, par le tableau ci-dessus, que ce jugement est commun à toutes les professions du groupe, exceptés les dessinateurs-géomètres.

Il y a certes une explication propre à chaque profession, qui mettrait en évidence les insuffisances objectives des cours théoriques : ainsi, pour les dessinateurs en bâtiment - dont 54 % jugent leur formation théorique insuffisante -, une petite enquête dans les milieux concernés nous a appris que les cours laissaient effectivement à désirer et que, par exemple, l'histoire de l'architecture antique occupait de nombreux mois et ne laissait plus de temps pour celle de l'architecture contemporaine.

Nous ne voulons cependant pas nous attarder à ces points de détail, mais tenter de déterminer une explication plus globale.

En effet, les professions du dessin technique sélectionnent très sévèrement leurs apprentis (soit par examen, soit sur le passé scolaire). Elles recrutent ainsi des sujets très scolarisés¹ qui ne reçoivent pas, en retour, les connaissances qu'ils

¹ cf. enquêtes mentionnées en p. 25.

se sentent capables d'assimiler ; ils ressentent aussi plus fortement les lacunes de leur formation pour la réalisation de leur perfectionnement et pour l'application pratique dans l'exercice de leur métier. Si les professions du dessin technique peuvent "se payer le luxe" de sélectionner leurs apprentis - leur "renommée" dans le public et la confusion des fonctions le leur permettent -, elles devraient aussi "se payer le luxe" d'un enseignement en rapport avec leurs exigences et les capacités des dessinateurs.

C'est en tout cas ce que font apparaître ces chiffres alarmants qui, au-delà de l'introduction de l'apprentissage combiné, devraient inciter à une profonde réforme de la formation théorique dans ces professions¹.

Il est à remarquer que les dessinateurs-géomètres font exception à cette critique négative de la formation pratique, comme ils le font d'ailleurs pour les autres aspects : ils sont satisfaits de leur apprentissage à tous points de vue. Notons simplement que les apprentis de cette branche sont peu nombreux et qu'ils suivent leurs cours à Lausanne.

/Electricité/

	Trop poussée %	Aptée %	Insuffisante %
Electricité Ensemble de la population	5,8	62,8	31,4
	3,5	64,7	31,9
Mécanicien-électricien	3,5	59,6	36,8
Monteur-électricien	8,8	65,0	26,3
Radio-électricien	0	58,3	41,7
Electr.- s/voitures	0	80,0	20,0

Si le groupe se distingue par son taux de sujets qui jugent leur formation théorique trop poussée, les professions qui le composent se font remarquer, elles, par leur manière différente de le juger.

¹ En constatant toutes ces lacunes dans la formation des dessinateurs (y compris le règlement de 1941), on peut penser que ce n'est pas un hasard si leur syndicat (Syndicat général des employés techniques) est celui qui milite le plus énergiquement pour la réforme de l'apprentissage.

Notons dès l'abord que ce n'est pas le niveau scolaire qui est en cause pour cette estimation (formation théorique "trop poussée"), car on n'observe pas de différences de taux selon les niveaux scolaires : le problème est inhérent aux diverses professions.

Nous sommes frappé, en particulier, par la proportion élevée de "trop poussée" chez les monteurs-électriciens, alors que le niveau des cours n'est pas très élevé. Il faut penser que la polyvalence de l'enseignement (courant fort, courant faible, téléphone) ne débouche pas toujours sur l'application pratique, d'où un sentiment d'inutilité ; d'autre part, les difficultés d'étude rencontrées par certains apprentis peu scolarisés ont certainement influencé ce jugement.

Les radios-électriciens, eux, se plaignent plutôt de l'insuffisance de leur formation théorique. L'explication est similaire à celle que nous avons donnée pour la formation pratique : l'enseignement ne suit pas assez rapidement les progrès de la technique, le règlement d'apprentissage n'est plus adapté ; il y a donc trop de choses à apprendre après l'apprentissage, alors qu'elles auraient pu être assimilées pendant cette période de 4 ans si le travail productif avait été moins important et l'encadrement pédagogique meilleur.

Plus d'un tiers des mécaniciens-électriciens trouvent également leur formation théorique "insuffisante" : ils attendaient souvent une formation plus spécialisée en électricité et ne se rendaient pas compte, au départ, de l'importance de la mécanique et de la serrurerie dans leur profession. Aussi doivent-ils suivre de nombreux cours s'ils désirent "évoluer", cours qui auraient pu être intégrés dans la période d'apprentissage - pensent-ils rétroactivement.

/Carrosserie/

Carrosserie
Ensemble de la population

Trop poussée	Adaptée	Insuffisante
%	%	%
2,0	55,4	42,6
3,5	64,7	31,9

Bien que, statistiquement parlant, il n'y ait pas de différence significative entre ces deux distributions, nous tenons à relever que, pour ces professions peu scolarisées, le taux de sujets qui jugent leur formation théorique insuffisante

est nettement supérieur à celui de l'ensemble de la population. Nous ne pouvons qu'en prendre acte, sans pouvoir expliquer la contradiction apparente entre la réticence à étudier des apprentis - peu scolarisés - et les doléances des anciens apprentis quant à leur formation théorique. Voici simplement le détail des deux professions concernées :

	Trop poussée %	Adaptée %	Insuffisante %
Peintres en carrosserie	0	56,7	43,3
Tôliers en carrosserie	3,3	60,7	36,1

/Bâtiment/

	Trop poussée %	Adaptée %	Insuffisante %
Bâtiment	5,1	71,1	23,8
Ensemble de la population	3,5	64,7	31,9
Ferblantiers-appar.	10,1	74,2	15,7
Serruriers	5,9	55,9	38,2
Maçons	1,2	78,8	20,0
Peintres en bâtiment	9,1	72,7	18,2

Nous savons déjà que le groupe du bâtiment diffère de l'ensemble de la population par son taux plus élevé de sujets qui trouvent la formation trop poussée et son taux inférieur de sujets qui la jugent insuffisante. Hormis les facteurs inhérents aux professions, que nous allons voir, nous pensons que ces résultats sont explicables par la faiblesse du niveau scolaire des apprentis du bâtiment.

Ce sont les peintres en bâtiment et les ferblantiers-appareilleurs qui, proportionnellement, estiment le plus que leur formation théorique est trop poussée (9,1 % et 10,1 %). Le travail de peintre en bâtiment ne nécessitant pas beaucoup de théorie, certains anciens apprentis ont l'impression que ce qu'ils ont appris était inutile et ils ont traduit ce sentiment en estimant leur formation théorique "trop poussée".

Les ferblantiers-appareilleurs, pour leur part, ont à apprendre des éléments théoriques sur deux métiers et tous ne pratiquent pas la profession dans son intégralité après l'apprentissage : aussi ont-ils l'impression, également, que leur formation était trop poussée.

Il est intéressant de noter qu'on ne retrouve pas le même sentiment chez les serruriers - en bâtiment ou de construction - qui font pourtant partie du même groupe de professions : c'est qu'il n'y a pas mélange des deux professions et que la plus grande partie de ce qui est acquis en apprentissage est utilisée dans la vie professionnelle.

/Arts graphiques/

	Trop poussée %	Adaptée %	Insuffisante %
Arts graphiques	3,4	61,4	35,3
Ensemble de la population	3,5	64,7	31,9
Conducteurs-typo.	3,5	66,7	29,8
Compositeurs-typo.	3,8	68,9	27,4
Stéréotypeurs	0	50,0	50,0
Greveurs (treits, hélios etc.)	7,1	28,6	64,3
Retoucheurs	0	50,0	50,0
Photographes de reprod.	0	33,3	66,7
Lithographes, sérigraphes	0	25,0	75,0
Imprimeurs offset, conduct. hélios	0	33,3	66,7

Nous savons que ces professions se divisent en deux groupes : les compositeurs et conducteurs typographes et des "petites professions" fort diverses. Vu les différences d'importance numérique, il est difficile d'établir des comparaisons. Nous constatons néanmoins une grande inégalité dans la manière de juger la formation théorique.

Les compositeurs et conducteurs-typographes portent le même jugement que l'ensemble de la population - avec un taux d'"insuffisante" légèrement plus faible que la moyenne.

Pour les "petites professions", par contre, la proportion de sujets qui estiment leur formation insuffisante va de 50 % à 75 %, selon les professions. Comme les effectifs concernés sont très petits, nous les avons regroupés et nous obtenons 43 sujets, dont 62,7 % trouvent leur formation théorique insuffisante. L'explication de ce phénomène tient essentiellement à deux éléments :

- le petit nombre d'apprentis que compte chaque profession ne permet pas de former des classes pour chacune d'elles ; en conséquence, les apprentis ne reçoivent pas toujours un enseignement spécifique à leur métier ;
- certaines de ces professions - telles la sérigraphie industrielle ou l'offset - en étaient à leurs débuts pour nos volées : les cours et les enseignements étaient encore "en rodage".

/Photo-décoration/

	Trop poussée %	Adaptée %	Insuffisante %
Photo-décoration	1,5	63,7	34,8
Ensemble de la population	3,5	64,7	31,9

Comme pour le jugement de la formation pratique, nous observons de grandes différences entre les diverses professions.

Photo. de laboratoire	7,7	76,9	15,4
Photographes	0	41,2	58,8
Graphistes	3,6	57,1	39,3
Etalagistes-décorateurs	0	71,4	28,6
Architectes d'intérieur	0	50,0	50,0
Peintres d'enseignes	0	77,8	22,2
Tapissiers-décorateurs	0	60,0	40,0

Dans ce groupe très hétérogène, nous enregistrons un écart très grand : 58,8 % des photographes - soit 10 sur 17 - estiment que leur formation théorique était insuffisante. La raison principale de ce jugement est que le règlement d'apprentissage date de 1945 et que le manuel de technologie utilisé à Genève est vétuste également : cela provoquait un "certain" décalage entre l'enseignement et la réalité professionnelle - qui a justement beaucoup évolué à la suite des progrès techniques dans ce domaine.

La seule chose qui soit encore à noter pour ce groupe de professions est le taux extrêmement faible de sujets qui trouvent que leur formation était trop poussée : 1,5 %, soit 2 personnes sur 136.

/Commerce/

	Trop poussée %	Adaptée %	Insuffisante %
Commerce Ensemble de la population	2,0	65,6	32,4
	3,5	64,7	31,9

Contrairement à ce que nous avons noté pour le jugement de la formation pratique, il n'y a pas de grande différence, pour celui de la formation théorique, entre les employés de commerce et les vendeurs.

Employés de commerce	2,0	64,7	33,3
Vendeurs	2,2	71,0	26,9

Relevons cependant que, si les vendeurs se plaignent de la mauvaise formation pratique, ils se situent nettement au dessous de la moyenne pour estimer la formation théorique insuffisante.

/Laboratoire-droguerie/

	Trop poussée %	Adeptée %	Insuffisante %
Laboratoire-droguerie Ensemble de la population	4,6	49,2	46,2
	3,5	64,7	31,9
Employés de labo. Droguerie	2,1	52,1	45,8
	11,8	41,2	47,1

Ce qui est frappant, pour ces deux professions, c'est que près de la moitié des anciens apprentis jugent que la formation théorique qu'ils ont reçue était insuffisante : c'est beaucoup ! Les raisons diffèrent cependant selon l'une ou l'autre profession.

Les employés de laboratoire choisissent souvent leur profession d'une part à cause de son prestige - statut de la "blouse blanche et confusion éventuelle avec chimiste -, d'autre part dans l'espoir que cet apprentissage "difficile" leur permette de poursuivre, en quelque sorte, leurs études. Or, la réalité était bien différente pour nos anciens apprentis : non seulement l'employé de laboratoire n'était pas très considéré dans les entreprises, mais les cours donnés à l'école complémentaire

étaient relativement simples, donnant une bonne base de chimie, sans plus ; s'ils voulaient en savoir plus long, ils devaient prendre des cours du soir. On comprend dès lors que ce sentiment d'insuffisance de la formation pratique, ressenti par près de la moitié des sujets, est justifié. La situation actuelle semble avoir évolué positivement.

Pour les droguistes, la situation est quelque peu différente : leur motivation principale était souvent l'attrait des sciences naturelles et de la chimie. La réalité est tout autre : la motivation primaire doit être le goût de la vente, sur lequel vient se greffer un penchant pour les sciences, et non l'inverse. Les apprentis n'obtiennent donc pas ce qu'ils espéraient apprendre et sont déçus. Dernièrement encore, une délégation d'apprentis droguistes se plaignait d'être victimes d'une escroquerie, auprès de l'office d'orientation et de formation professionnelle à Genève.

Si la situation des employés de laboratoire s'est améliorée, le nombre de places est restreint, tandis qu'aucune évolution n'est en vue chez les droguistes : ce sont donc deux apprentissages valorisés - ou "valorisants" qui ne peuvent cependant pas "revaloriser" l'apprentissage, puisque l'un manque de places et que l'autre ne correspond pas à l'image qu'on veut bien en montrer.

/Hygiène/

	Trop poussée %	Aptée %	Inadéquate %
Hygiène Ensemble de la population	0 3,5	55,2 64,7	44,8 31,9
Opticiens	0	30,8	69,2
Techniciens dent.	0	75,0	25,0

Bien que, statistiquement, ce groupe de professions ne diffère pas de l'ensemble de la population, notons cependant que neuf opticiens sur treize se plaignent de l'insuffisance de la formation théorique tandis que chez les techniciens dentistes, les 3/4 sont satisfaits.

Peut-être faut-il à nouveau expliquer l'insatisfaction rencontrée par une inadaptation des cours à la technique moderne - celle des verres de contact, par exemple.

Conclusions sur le jugement de la FORMATION THEORIQUE:

L'importance des résultats obtenus et l'intérêt des facteurs déterminés dans cette analyse détaillée du jugement de la formation théorique par professions nous engage à en élaborer une brève synthèse. Nous avons enregistré des différences significatives pour les taux de sujets qui jugent leur formation "trop poussée" ou "insuffisante".

Ceux qui estiment la formation trop poussée se recrutent surtout dans les professions où le niveau scolaire n'est pas très élevé. Sur ce premier facteur viennent se greffer deux autres éléments :

- les professions polyvalentes - comme monteur-électricien ou ferblantier-appareilleur - amènent leurs anciens apprentis à juger leur formation théorique "trop poussée" parce qu'ils ne doivent pas utiliser toutes les notions apprises en apprentissage ;
- les professions pour lesquelles une somme relativement modeste de théorie est nécessaire pour exercer correctement son métier (comme peintres en bâtiment et coiffeurs) donnent à leurs sujets l'impression que ce qu'ils ont appris est superflu, que leur formation était "trop poussée".

Nous avons également mis en évidence, indépendamment du niveau scolaire, quatre facteurs qui sont en relation avec le fait de juger la formation théorique "insuffisante".

- Les professions qui jouissent d'un certain prestige : certains jeunes gens les choisissent dans l'espoir d'accéder, par le biais de l'apprentissage, à un certain "statut social" ou à une certaine "classe intellectuelle" - comme les dessinateurs-architectes ou les employés de laboratoire ; ces sujets ambitieux, lorsqu'ils n'ont pas pu réaliser leur désir par l'apprentissage (ils ont pu être "bloqués" dans leur évolution professionnelle par des universitaires) ou lorsqu'ils ont dû fournir d'énormes efforts pour y parvenir, jugent leur formation théorique insuffisante.
- Les professions qui pratiquent une forte sélection : les jeunes gens qui sont retenus sont bien scolarisés et souvent ambitieux : si les cours ne sont pas à la hauteur des qualifications des apprentis sélectionnés, ceux-ci les trouvent tout naturellement insuffisants - par exemple : employés de laboratoire ou radio-électriciens.

- Les professions qui sont en pleine évolution technique (photographes et radio-électriciens) : les règlements d'apprentissage ne sont pas tenus à jour, ainsi que le contenu des cours, qui deviennent vite insuffisants.
- Les professions nouvelles (arts graphiques, par exemple) : les apprentis n'étant pas assez nombreux pour former une classe, ou les professeurs et les cours n'étant pas suffisamment préparés, un taux élevé de sujets jugent la formation théorique insuffisante.

Deux conclusions principales s'imposent :

- Les jeunes gens qui choisissent une profession doivent être bien informés de sa réalité : ils doivent connaître le mode de vie qui peut en découler et la qualité des cours (niveau, contenu, possibilités de raccordement avec les études ou le perfectionnement).
- Les règlements d'apprentissage des professions en constante évolution devraient être conçus de manière assez souple pour qu'une adaptation puisse se réaliser automatiquement tous les 5 ans, au vu des changements techniques.

Une conclusion générale ne doit pas nous échapper : dans leur ensemble, près d'un tiers des apprentis jugent leur formation théorique insuffisante. C'est une proportion importante qui devrait exiger une amélioration des cours théoriques et, surtout, leur adaptation aux capacités et besoins des apprentis.

4. Durée de l'apprentissage et jugement par professions.

Nous avons vu que, contrairement à ce que nous pensions (p. 128), seuls 20,4 % des anciens apprentis estiment la durée de l'apprentissage trop longue. Comme pour les aspects précédents de la formation, nous observons que les critiques formulées ne sont pas indépendantes des professions : ce sont bien des facteurs inhérents aux différents métiers qui influencent le jugement des anciens apprentis. Avant d'analyser ce phénomène selon le détail des professions, nous voulons mettre en évidence les groupes de professions qui diffèrent significativement de l'ensemble de la population par le fait qu'ils jugent la durée de l'apprentissage "trop longue" ou "trop courte" par des taux supérieurs ou inférieurs à la moyenne générale. C'est ce que synthétise le tableau suivant :

DUREE DE L'APPRENTISSAGE	Trop longue		Trop courte	
	%		%	
Moyenne générale (ensemble de la population)	20,4		8,5	
	+	-	+	-
Dessin technique	-	14,7	-	-
Mécanique	30,3	-	-	2,8
Arts graphiques	45,9	-	-	1,0
Photo-décoration	-	16,0	17,6	-
Commerce	-	14,2	-	-
Labo.-Droguerie	-	9,2	27,7	-
Hôtellerie	-	6,7	23,8	-
Agriculture	-	3,2	23,8	-

/Dessin technique/

	Trop longue	Adaptée	Trop courte
	%	%	%
Dessin technique	14,7	74,3	11
Ensemble de la population	20,4	71,1	8,5
Dessin. génie civil	4,4	78,9	16,7
bâtiment	10,3	78,7	11,0
chauffage	26,3	63,2	10,5
machines	29,4	62,4	8,2
Géomètre	8,0	92,0	-

Le groupe se distingue de l'ensemble de la population essentiellement par un taux inférieur à la moyenne de sujets qui estiment la durée de l'apprentissage trop longue. Les avis sont toutefois fort divers selon les diverses professions du dessin technique : si les dessinateurs de génie civil et en bâtiment, ainsi que les dessinateurs géomètres, sont peu nombreux à partager l'évis que la formation dure trop longtemps, les dessinateurs de machines, par contre - et de chauffage - le pensent dans une forte proportion : 29,4 %. Ce n'est pas la durée effective de l'apprentissage qui est en cause, car il est de 4 ans pour tous - hormis les dessinateurs de génie civil, dont nous parlons plus loin. Il apparaît que l'explication du jugement des dessinateurs de machines se trouve dans le fait qu'un grand nombre d'anciens apprentis quittent la profession proprement dite (évolution : 38,9 % ; abandon : 12,4 %). Sous "évolution", nous trouvons 28% de dessinateurs qui ont poursuivi des études ou atteint un haut degré de qualification. Ces personnes estiment

généralement¹ que ce qu'ils ont appris aurait pu l'être en un temps plus court et qu'ils auraient ainsi pu entrer plus tôt à l'école technique supérieure.

Les dessinateurs de génie civil connaissent une situation particulière : leur apprentissage ne dure que trois ans. Il n'est donc pas étonnant que seuls 4,4 % de sujets estiment la durée trop longue. Bien que 78,9 % la jugent adaptée, elle ne satisfait pas tout le monde, puisque 16,7 % pensent qu'elle est trop courte.

Comme nous l'avons vu à chaque occasion, les dessinateurs-géomètres sont satisfaits de leur sort : 92 % des anciens apprentis trouvent la durée adaptée. Nous avons déjà relevé de nombreuses raisons à cette satisfaction générale ; ajoutons-y, pour ce qui concerne la durée, que les apprentis, en petit nombre, sont rapidement intégrés dans une équipe de techniciens et d'ingénieurs et qu'ils travaillent ainsi la moitié du temps à l'extérieur et l'autre moitié au bureau.

On peut dire qu'en général la durée de l'apprentissage pour les professions du dessin technique est adaptée, sauf pour les dessinateurs de machines. Mais il ne faut pas oublier que ces derniers font aussi partie de la métallurgie, où nous rencontrerons des critiques similaires (professions de la mécanique).

/Mécanique/

	Trop longue %	Adaptée %	Trop courte %
Mécanique	30,3	67,0	2,8
Ensemble de la population	20,4	71,1	8,5
Mécaniciens	28,2	69,5	2,3
Mécaniciens de précis.	36,1	62	1,9
Mécaniciens auto	26,6	68,5	4,9

Nous constatons qu'un tiers des mécaniciens de précision et des mécaniciens pensent que la durée de l'apprentissage est trop longue. Comme ce jugement va de pair, pour ces professions, avec l'estimation que la formation théorique est insuffisante, il faut s'y arrêter.

¹ Ce sont 41 % des "évolués" qui jugent la durée trop longue, contre 24 % des "stables" et 22 % des "abandons".

De fait, un apprentissage bien mené de ces deux métiers permettrait de réaliser la formation en 3 ans ; actuellement, la quatrième année n'est occupée qu'à la révision du programme et à l'exécution d'un travail d'ouvrier (salaire en moins). Cela crée un double malaise : pour les jeunes gens qui continueront à travailler comme ouvriers, c'est une année perdue quant au salaire ; ceux qui désirent, au contraire, poursuivre des études ou bifurquer vers une branche annexe, ont le sentiment qu'ils auraient pu commencer l'ETS ou leur nouveau travail une année plus tôt.

Pour les mécaniciens sur automobiles - dont un quart jugent la durée trop longue - c'est le premier de ces deux désavantages qui prévaut.

Tout ceci pose un problème délicat ; si on le met en rapport avec la formation théorique : comme nous l'avons vu au chapitre précédent, la meilleure solution pour l'école professionnelle supérieure - afin de préserver les chances de chacun - serait de la faire débiter en seconde année d'apprentissage, ce qui aurait pour conséquence immédiate de maintenir l'apprentissage à une durée de 4 ans. Quant à la solution préconisée par les écoles professionnelles - former des techniciens en 4 ans ou donner la possibilité d'entrer à l'ETS après la 3e année à, elle n'est pas satisfaisante pour les sujets moins bien scolarisés. Il faudrait envisager une solution plus différenciée - mais difficilement réalisable, peut-être - qui comprenne trois programmes :

- L'apprentissage en trois ans et la formation de techniciens en 4me année, pour les mieux scolarisés (en d'autres termes, démarrage de l'école professionnelle supérieure dès l'entrée en apprentissage).
- Permettre l'accès à cette école dès la deuxième année d'apprentissage, pour les sujets moins bien scolarisés auxquels on aurait donné la possibilité d'un rattrapage scolaire.
- Maintenir l'apprentissage actuel en 4 ans pour ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas suivre l'école professionnelle supérieure.

Cependant, nous savons déjà que la première solution sera difficilement acceptée par les milieux professionnels ; pour eux, l'objectif à atteindre n'est pas de diriger les élèves de l'école professionnelle supérieure vers des formations de techniciens ou d'ingénieurs-techniciens, mais bien plutôt vers celles de cadres moyens dans l'entreprise¹... On peut se poser

¹ P.V. EPIA/OOFP No 92 du 5 mai 1972.

la question de la valeur d'une telle attitude, ne serait-ce que du point de vue de la revalorisation de l'apprentissage.

/Electricité/

	Trop longue %	Adaptée %	Trop courte %
Electricité	19,7	72,5	7,7
Ensemble de la population	20,4	71,1	8,5
Monteurs-électriciens	19,5	72,9	7,6
Mécaniciens-électriciens	18,4	76,3	5,3
Radio-électriciens	15,2	67,4	17,4
Électriciens sur automobiles	36,8	57,9	5,3

C'est le taux élevé de radio-électriciens qui jugent la durée de leur apprentissage trop courte qui est remarquable dans ce groupe. Il faut se rappeler que ce sont les mêmes radio-électriciens qui jugeaient la formation théorique insuffisante. Cette explication n'est pas tout à fait satisfaisante car, si 17,4 % d'entre eux estiment la durée trop courte, 15,2 % l'estiment trop longue... Il faut dire que le domaine de la radio et de la télévision est si vaste que différentes estimations sont possibles : les uns peuvent penser qu'il est possible d'en faire le tour en 4 ans, pour peu que le programme soit bien adapté ; les autres peuvent juger qu'on ne peut pas tout assimiler durant ce laps de temps et que l'apprentissage devrait être plus long. Un autre aspect, celui du statut, peut apporter une lumière intéressante sur cette question : en effet, si on constate que les fonctionnaires et les salariés répartissent leurs jugements de manière quasi égale sur les catégories "trop longue" et "trop courte", les indépendants, eux, sont 42,9 % à trouver la durée trop courte et aucun à l'estimer trop longue. Est-ce à dire que leur statut de "patrons" les incite à ce jugement pour garder plus longtemps leurs propres apprentis ? Cette explication est séduisante, mais il faut ajouter, en contrepartie, que, proportionnellement, les indépendants ne représentent que le 37,5 % des radio-électriciens qui ont jugé la durée de leur formation trop courte.

Pour les 36,8 % des électriciens sur automobiles qui estiment la durée trop longue, il faut se référer aux raisons invoquées pour les mécaniciens sur automobiles : pour l'ouvrier ne cherchant pas de promotion, la somme des connaissances nécessaires n'est pas très importante et un apprentissage plus court permettrait de commencer plus rapidement à travailler avec un salaire entier ; cet état de fait est d'ailleurs confirmé par les responsables de la formation professionnelle.

/Bâtiment/

Ce groupe ne présente pas de différences significatives avec la moyenne générale. Deux de ses professions se distinguent cependant de l'ensemble de la population :

	Trop longue %	Aptée %	Trop courte %
Ferblentiers-appareilleurs	30,3	65,2	4,5
Maçons	7,1	77,4	15,5

Les 30,3 % de ferblentiers qui estiment la durée trop longue peuvent s'expliquer par le fait que, jusqu'en 1967, leur formation durait 4 ans et demi. Depuis la création du centre professionnel des ferblentiers-appareilleurs, elle a été ramenée à 4 ans.

A l'inverse, les maçons sont plus de 90 % à ne pas trouver la durée de leur apprentissage trop longue (77,4 % "adaptée" + 15,5 % "trop courte"). Ils se distinguent d'ailleurs de l'ensemble de la population en étant proportionnellement plus nombreux à estimer la durée trop courte et moins nombreux à la juger trop longue. Cela pourrait étonner de la part d'une profession souvent considérée dans le public comme un métier de manoeuvres spécialisés. En fait, cette profession exige une formation très complète où les connaissances à acquérir, tant pratiques que théoriques, sont nombreuses et indispensables, comme le prouve ce jugement des anciens apprentis.

/Arts graphiques/

	Trop longue %	Adaptée %	Trop courte %
Arts graphiques	45,9	53,1	1,0
Ensemble de la population	20,4	71,1	8,5

C'est ce groupe qui diffère le plus de l'ensemble de la population, par une proportion très élevée de sujets qui estiment la durée de leur formation trop longue et une proportion très faible qui la jugent trop courte.

Il y a unanimité dans ce jugement de la durée pour toutes les professions des arts graphiques. Les deux professions numériquement les plus importantes sont exemplaires :

	Trop longue %	Adaptée %	Trop courte %
Conducteurs-typographes	40,4	56,1	3,5
Compositeurs-typographes	53,8	46,2	0

La durée de l'apprentissage pose un réel problème dans ces professions : les compositeurs-typographes, par exemple (plus de la moitié de mécontents) passaient 4 ans à ne faire que de la composition à la main, sans s'initier au maniement d'aucune machine, alors qu'ils devaient, après l'apprentissage, suivre des cours spéciaux pour devenir monotypistes ou linotypistes... Cette inadéquation était d'autant plus ressentie que les apprentis subissaient une sélection sévère qui laissait attendre une meilleure formation (la situation a changé, car, le recrutement devenant de plus en plus difficile, les examens d'admission ont été abandonnés). Différents projets de réformes ont été abordés - apprentissage de 3 ans, suivi d'une année de spécialisation ou d'élargissement des connaissances - mais aucun accord n'a été conclu et l'état actuel de la formation semble devoir se prolonger.

Quant aux "petites professions", leur grande spécialisation semble bien ne pas nécessiter un apprentissage de 4 ans.

/Photo-décoration/

	Trop longue %	Adeptée %	Trop courte %
Photo-décoration	16,0	66,4	17,6
Ensemble de la population	20,4	74,1	8,5

Dans ce groupe, il faut remarquer les taux de sujets qui trouvent la durée de l'apprentissage soit trop longue (inférieur à la moyenne générale), soit trop courte (double de la moyenne générale).

Nous ne pouvons cependant commenter ce phénomène par une analyse globale : les professions du groupe sont trop hétérogènes et nous étudierons séparément celles qui appellent un commentaire, malgré leurs effectifs réduits :

Photographes	23,5	52,9	23,5 (17)
Etalagistes-décorateurs	35,7	42,9	21,4 (14)
Tapissiers-décorateurs	5,0	65,0	30,0 (20)

Chez les 17 photographes, les avis sont très partagés comme on peut le voir. Les uns, constatant qu'à la fin de leur apprentissage de trois ans, ils n'en savent pas assez pour bien exercer leur profession, pensent qu'un allongement du temps de formation remédierait à ces lacunes ; les autres jugent, au contraire, que la durée de leur apprentissage a déjà été trop longue pour ce qu'ils y ont appris. Il faut mettre ces jugements en rapport avec le fait que les photographes sont très insatisfaits de leur formation théorique.

Les 14 étalagistes-décorateurs sont également très divisés dans leur jugement : 35,7 % estiment que l'apprentissage dure trop longtemps et 21,4 % qu'il est trop court. Ceci correspond à une réalité certaine : depuis 1971, cette formation est devenue un "apprentissage échelonné" : après 2 ans, on peut exercer le métier de décorateur (exécutant) et, après une formation supplémentaire de 2 ans, on devient décorateur-créateur. Cette solution semble bien correspondre aux chiffres que nous avons obtenus : la formation de trois ans était trop longue pour les "exécutants" et trop courte pour les "créateurs". 30 % des tapissiers-décorateurs trouvent la durée de l'apprentissage trop courte. On est à nouveau tenté de mettre ce jugement sur le compte des "patrons", désireux de s'assurer une "main-d'oeuvre à bon marché", puisque ce sont les indépendants qui, proportionnellement, sont plutôt de cet avis (42 %) que les salariés (23 %). Mais on constate que ce dernier taux lui-même est presque le triple de la moyenne générale. Il y a donc bien un problème inhérent à la profession qui fait que cet apprentissage est objectivement trop court.

/Commerce/

Commerce
Ensemble de la population

Trop longue %	Adaptée %	Trop courts %
14,2	77,4	8,5
20,4	71,1	8,5

Nous avons déjà vu que les professions du commerce se distinguent par un taux plus bas de "trop longue". Mais à l'instar de la formation pratique, il y a une différence sensible entre les employés de commerce et les vendeurs.

Employés de commerce	14,3	78,7	6,9
Vendeurs	13,0	68,5	18,5

Ce n'est pas un hasard si la durée de l'apprentissage n'est pas jugée trop longue par la grande majorité des anciens apprentis : la formation des employés de commerce ne dure que 3 ans et celle de vendeurs 2 ans.

Si 18,5 % des vendeurs estiment la durée trop courte, c'est pour des raisons analogues à celles des étalagistes-décorateurs : la profession peut s'exercer à des niveaux très divers - le simple vendeur de rayon ne connaissant que superficiellement la merchandise et la marche générale du magasin et le vendeur chargé de responsabilités devant posséder une vue d'ensemble du processus de vente. On comprend donc les différences de jugement et l'introduction d'un "apprentissage échelonné" est envisagé.

/Labo-droguerie/

	Trop longue %	Adeptée %	Trop courte %
Labo-droguerie	9,2	63,1	27,7
Ensemble de la population	20,4	71,1	8,5

Si ce groupe se distingue de l'ensemble de la population par une proportion plus grande de sujets qui trouvent la formation trop courte, et plus petite de ceux qui le trouvent trop longue, l'unanimité de jugement n'existe pourtant pas entre les deux professions qui le composent :

Employés de laboratoire	2,1	62,5	35,4
Droguistes	29,4	64,7	5,9

La différence est aussi nette dans les faits que dans les jugements. Un apprentissage de 3 ans n'est pas trop long pour un employé de laboratoire (quel que soit le type) si l'on considère la somme de connaissances théoriques et pratiques à acquérir pendant ce laps de temps. Les droguistes, par contre, dont l'apprentissage dure 4 ans, reçoivent plutôt une formation de vendeurs spécialisés, qui n'exige pas une telle durée. Ce temps de formation est toutefois nécessaire à ceux qui préparent leur entrée à l'école suisse de droguerie à Neuchâtel.

/Hôtellerie/

	Trop longue %	Adeptée %	Trop courte %
Hôtellerie	6,7	70,0	23,3
Ensemble de la population	20,4	71,1	8,5
Sommeliers	0,0	87,5	12,5
Cuistiniérs	7,8	68,6	23,5

Il n'est pas très étonnant que 23,5 % des cuisiniers jugent la durée de leur apprentissage trop courte : deux ans et demi n'est pas un temps suffisant pour devenir un bon cuisinier, avec toutes les "finesses" que cela comporte. Il y a toutefois une certaine contradiction entre ce jugement et le fait que 87 % des cuisiniers ont estimé leur formation pratique "bonne" ou "très bonne".

/Agriculture/

	Trop longue %	Adaptée %	Trop courte %
Agriculture	3,2	73,0	23,8
Ensemble de la population	20,4	71,1	8,5
Fleuristes	0	85,7	14,3
Maraîchers-horticulteurs	6,3	75,0	18,8
Agriculteurs	0	66,7	33,3

Ces chiffres montrent nettement que la durée de l'apprentissage paraît trop courte dans ces professions, particulièrement chez les agriculteurs, qui étaient d'ailleurs également insatisfaits de leur formation pratique.

De fait, l'apprentissage d'agriculteur - qui est cantonal - ne dure que deux ans et souffre de nombreuses imperfections : vu la rareté des exploitations agricoles genevoises, d'une part les apprentis sont fils de paysans et d'autre part, ils effectuent leur apprentissage dans la ferme familiale (bien que le règlement vaille qu'une des deux années soit effectuée dans une autre exploitation) ; les cours théoriques ne sont donnés que de novembre à mars ; les connaissances acquises tant en pratique qu'en théorie pendant ces deux ans ne suffisent pas pour exploiter rationnellement un domaine et nombre d'apprentis fréquentent, après leur apprentissage, une école d'agriculture pendant deux ans. De plus, l'examen final qu'ils passent ne leur sert pas à grand'chose, puisque, lorsqu'ils veulent obtenir un certificat fédéral de capacité, à 21 ans, ils doivent se présenter à de nouveaux examens, assez difficiles, pour lesquels il n'existe qu'un cours préparatoire d'une semaine. Dès lors, on comprend les griefs des anciens apprentis agriculteurs, ce que les autorités ont fait également puisqu'elles mettent sur pied une formation en quatre ans, avec un seul examen final délivrant le certificat fédéral de capacité.

Conclusions sur le jugement de la DUREE DE L'APPRENTISSAGE.

C'est en étudiant les différences significatives, qui sont apparues quant au jugement de la durée de l'apprentissage en tant que "trop longue" ou "trop courte", que nous avons pu mettre en évidence quelques facteurs inhérents aux professions.

Le jugement de la durée est tout d'abord fonction d'une donnée objective, qui est le temps effectif de la formation : les professions dont les sujets sont, proportionnellement, plus nombreux à trouver l'apprentissage "trop long" pratiquent toutes - sauf étalagiste-décorateur - des formations de 4 ans ; les professions dont les sujets sont, proportionnellement, plus nombreux à juger leur formation "trop courte", demandent toutes - sauf radio-électricien - un apprentissage de deux ans, deux ans et demi ou trois ans.

En outre, nous avons déterminé deux données qui sont en relation avec le fait de juger la durée de la formation "trop longue" :

- C'est surtout dans les professions qui comprennent un grand nombre d'"évolués" que l'on rencontre ce jugement (par exemple dessinateurs en machines, mécaniciens).
- La valeur de ce qui est appris entre également en ligne de compte : les droguistes, les typographes ou les électriciens sur voitures jugent que l'apprentissage a été "trop long par rapport à ce qu'ils y ont appris".

Quant à ceux qui estiment que la durée de formation était "trop courte", ils le font généralement par rapport aux connaissances dont ils auraient besoin pour bien exercer leur profession. Il est intéressant de noter que ce dernier facteur est indépendant du niveau scolaire des professions : ce sont autant les employés de laboratoire et les radio-électriciens que les maçons, les vendeurs ou les cuisiniers.

5 - Conclusion générale sur le jugement de l'apprentissage selon les professions.

Nous avons donc déterminé, pour chacun des jugements de l'apprentissage, les facteurs qui sont propres aux différentes professions et qui influencent la manière de juger des anciens apprentis. Par cette analyse, nous pensions pouvoir découvrir quelques relations entre ces trois jugements.

Or, il n'en est rien : ils sont indépendants les uns des autres et une vue synoptique des résultats - par le tableau de la page 139 - nous le montre clairement : la manière de juger chacun des trois aspects de l'apprentissage est "individualisée" selon chaque profession et aucun recoupement n'est constaté. Ainsi, la formation théorique est jugée insuffisante tant par le groupe de la mécanique que par celui du laboratoire et de la droguerie ; par contre, le premier groupe estime la durée trop longue et le second la trouve trop courte...

Aucune ligne générale ne peut donc être dégagée. Mais cette absence elle-même entraîne une conclusion intéressante : si le système de l'apprentissage est souvent remis en cause dans son ensemble, ce n'est pourtant pas une réforme globale qui résoudra tous les problèmes. En effet, chaque profession a ses caractéristiques propres, qui devront être analysées en vue d'adapter les différentes formations aux besoins réels. Il est bien évident que ces besoins réels ne sont pas seulement les désirs des milieux professionnels en vue de la relève professionnelle, mais bien la finalité de l'apprentissage, qui est l'éducation des jeunes gens n'ayant pas accès aux études supérieures et désirant, à travers l'apprentissage, réaliser également leur épargnement - ne serait-ce que professionnel - sans nécessairement exercer le métier qu'ils ont acquis en apprentissage jusqu'à la fin de leur vie professionnelle.

D - JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE.

En faisant intervenir le critère "évolution professionnelle" dans le jugement de l'apprentissage, nous sommes conscient qu'il n'est pas aussi objectif que ne l'était le niveau scolaire ou la profession : les anciens apprentis tiennent nécessairement compte de ce qu'ils sont devenus, professionnellement, et de ce qu'ils ont fait de leur apprentissage pour porter leur jugement.

C'est donc en tenant compte de cette influence de la carrière que nous formulons nos hypothèses :

- Le jugement porté sur la formation pratique est indépendant de l'évolution professionnelle : il dépend des facteurs inhérents aux professions.
- La durée de l'apprentissage sera considérée comme "trop longue" surtout par les sujets des catégories "évolution" et "abandon" : ceux qui ont "évolué" parce qu'ils auraient pu atteindre leur but plus rapidement, ceux qui ont "abandonné" parce qu'ils auront tendance à considérer leur formation comme "du temps perdu".
- La formation théorique sera jugée insuffisante par une proportion plus grande de sujets qui ont "évolué" et qui, par là, se sont rendu compte de ses lacunes ; elle sera jugée "trop poussée" surtout par ceux qui ont "abandonné", car ils ont l'impression qu'elle ne leur a pas servi à grand'chose.

Comme pour les chapitres précédents, nous présentons les résultats obtenus selon un tableau "lacunaire" où n'apparaissent que les différences significatives.

	FORMATION PRATIQUE				FORMATION THEORIQUE				DUREE			Nombre de sujets
	Très bonne %	Bonne %	Moyenne %	Mauvaise %	Trop poussés %	Aptées %	Insuffisants %	Trop longue %	Aptées %	Trop courte %		
Moyenne de l'ensemble de la population	38,3	34,7	21,9	5,1	3,5	64,7	31,9	20,4	71,1	8,5	3355	
Stables non promus								16,8	73,9	9,3	1127	
Stables promus								17,1	72,6	10,3	918	
Fils de patron								13,3	70,0	16,7	61	
Total Stabilité								16,8	73,3	9,9	2116	
Heut degré de qualification								27,6	67,7	4,7	195	
Bifurcation					2,1	58,2	39,7	27,2	67,5	5,3	423	
Etudes								48,8	44,2	7,0	43	
Total Evolution					2,7	59,7	37,5	28,8	66,0	5,2	661	
Abandon prof. + haute											73	
Abandon total					4,8	70,2	25,0				394	
Abandon bureau											111	
Total Abandon					4,8	68,8	26,2				576	

Deux premières constatations sont évidentes et confirment tout à fait nos hypothèses : le jugement de la formation pratique est indépendant de l'évolution professionnelle ; par contre, le jugement de la formation théorique est en forte relation avec ceux de ses catégories : "évolution" et "abandon". En effet, les anciens apprentis qui ont "évolué" trouvent que leur formation théorique était insuffisante, dans une proportion nettement supérieure à la moyenne, tandis que ceux qui ont "abandonné" sont proportionnellement plus nombreux à l'estimer "trop poussée" et moins nombreux à l'estimer "insuffisante".

Si ces résultats se passent de commentaires, il n'en est pas de même pour le jugement de la durée de l'apprentissage, où les relations sont complexes : pour l'essentiel, les sujets "stables" - promus ou non - estiment la durée trop courte dans une plus grande proportion que l'ensemble de la population et trop longue dans une moindre proportion. Quant à la catégorie "évolution", elle donne lieu au phénomène exactement inverse. Enfin, le fait d'avoir "abandonné" ne crée pas de différence significative. Cela nécessite quelques commentaires.

Bien que nous sachions déjà qu'une grande majorité des anciens apprentis sont satisfaits de la durée de l'apprentissage, comme de la formation pratique d'ailleurs, les résultats que nous obtenons ici sont riches en enseignement en vue d'une éventuelle réforme de l'apprentissage.

Ce n'est pas un hasard, en effet, si les anciens apprentis "stables" ont tendance à juger la durée "trop courte" et ceux qui ont "évolué", "trop longue" : ceux qui demeurent dans la profession remarquent qu'il y aurait encore beaucoup de connaissances à acquérir pour bien "posséder" le métier, tandis que ceux qui évoluent envisagent leur apprentissage comme une formation de base qui ne doit pas trop durer.

Nous avons effectivement vu, dans notre introduction, qu'un apprenti doit actuellement obtenir les bases les plus larges possibles dans de nombreux domaines, afin de pouvoir s'adapter facilement aux changements rapides de situation ; nous avons constaté également, dans notre chapitre sur l'évolution professionnelle, que de nombreuses personnes utilisent leur apprentissage comme "tremplin".

Ainsi, les considérations générales, les résultats concrets et le jugement des apprentis vont dans le sens d'une réforme de la structure de l'apprentissage : la solution idéale serait peut-être de donner à tous une formation de base de trois ans qui laisserait la possibilité, en quatrième année, à ceux qui désirent continuer d'exercer leur profession, de se spécialiser ou se perfectionner, et aux autres de poursuivre des études (ETS, par exemple) ou de s'engager dans une profession

annexe ou différente. En effet, de nombreux apprentis s'aperçoivent, en cours de formation déjà, qu'ils ne veulent pas exercer le métier appris ; mais ils terminent leur apprentissage car, d'après les normes sociales admises, "on doit avoir un certificat fédéral de capacité" et "on termine ce qu'on a commencé". N'assiste-t-on pas là à un certain gaspillage de forces et de temps ?

Il faut tout de même poser une question primordiale : en nous fondant sur ces résultats, nous travaillons sur une base, sinon subjective, du moins "objective au deuxième degré" ; est-il légitime de partir de données comme celles-ci pour envisager la réforme de l'apprentissage ? Il serait peut-être plus adéquat de procéder à une étude longitudinale, qui déterminerait le moment exact où les sujets décident de ne pas pratiquer la profession acquise par apprentissage. En effet, ce ne sont pas nécessairement ceux qui pensent ou désirent faire autre chose qui le font effectivement ; peut-être l'inverse se produit-il plus souvent ?

Pour terminer, ajoutons que les anciens apprentis qui ont abandonné ne considèrent pas que la durée de l'apprentissage était trop longue dans une plus grande proportion que l'ensemble de la population. Notre hypothèse est donc infirmée. Peut-être font-ils le raisonnement suivant : si j'avais continué, ce que j'ai appris m'aurait été utile... tandis que ceux qui évoluent et utilisent réellement les connaissances acquises en apprentissage se rendent compte qu'elles auraient pu être assimilées plus rapidement...

E - CONCLUSION GENERALE OU JUGEMENT DE L'APPRENTISSAGE.

Le jugement de la FORMATION PRATIQUE est indépendant de deux des facteurs que nous avons fait intervenir, soit du niveau scolaire et de l'évolution professionnelle. Il n'est en relation qu'avec le variable "profession", c'est-à-dire avec les données propres de chacune des professions. En clair, cela signifie que, dans le cadre d'une réforme de l'apprentissage, cet aspect ne doit pas être traité d'une manière globale. En effet, la formation pratique, d'une manière générale, donne satisfaction : le système, en tant que tel, est bon et les lacunes à combler sont le fait des professions elles-mêmes. C'est donc ces imperfections propres aux métiers qu'il faut corriger, entre autres par une surveillance plus stricte de l'apprentissage, respectivement des employeurs.

En revanche, l'avis des anciens apprentis sur la FORMATION THEORIQUE pose un problème de fond : les critiques relevant l'insuffisance de cet aspect de l'apprentissage sont trop nombreuses pour qu'un ajustement, sans réforme profonde, suffise.

En effet, le jugement de la formation théorique n'est pas seulement en rapport avec le facteur "profession" : il est aussi fonction du niveau scolaire et de l'évolution professionnelle. Non seulement cette formation est estimée insuffisante par les anciens apprentis qui ont "évolué", mais elle l'est d'autant plus que le niveau scolaire est élevé. De fait, ces deux éléments sont étroitement liés : plus on est scolarisé, plus on se perfectionne et plus on évolue - ce qui laisse entendre que le fossé entre bien et mal scolarisés se creuse aussi parmi ceux qui passent par l'apprentissage. Il faut toutefois être attentif au fait que les moins scolarisés sont également très sensibles à l'insuffisance de la formation théorique, puisque 25 % d'entre eux l'ont noté.

Nous pouvons ajouter que ce malaise profond est général : il est ressenti dans tous les milieux, puisque pratiquement aucun groupe de professions (sauf la coiffure et l'habillement) ne fait état d'un taux d'estimation "insuffisante" inférieur à 20 %.

On peut donc affirmer que le simple fait d'élever le niveau des cours et, par là, de ne les ouvrir qu'aux apprentis bien scolarisés, n'est pas une solution. Ce qu'il faut améliorer, c'est la qualité des cours professionnels, en utilisant des méthodes pédagogiques adéquates, afin de donner aux élèves moins scolarisés toutes les chances de s'adapter, en cours d'apprentissage, à des cours professionnels et de culture générale d'un niveau supérieur.

Bien sûr, il est indéniable que le niveau scolaire des apprentis ne va pas en s'améliorant. Mais ce ne sont pas les méthodes archaïques d'enseignement, encore souvent utilisées dans les écoles professionnelles, qui diminueront le malaise : estimant qu'ils ne peuvent rien entreprendre avec ces éléments faibles, de nombreux professeurs ne jugent pas nécessaire de beaucoup "investir" pour eux, ce qui a pour conséquence que même les "bons éléments" trouveront qu'ils n'apprennent rien en apprentissage et que "c'est bien la dernière voie à suivre".

Le contenu des cours et le programme doivent être constamment revus et adaptés, ne serait-ce qu'aux progrès de la technique. Les maîtres des écoles professionnelles devraient recevoir la formation pédagogique et les moyens matériels qui leur permettraient d'adapter leur enseignement au niveau de leurs élèves, tout en "respectant le programme". Si l'on veut effectivement résoudre ce grave problème, il ne s'agit pas d'émettre des vœux pieux, mais d'entreprendre une profonde réforme dans les structures des écoles professionnelles.

En effet, l'école professionnelle est tenue d'accepter chaque élève qui est détenteur d'un contrat d'apprentissage, quel que soit son niveau, ce qui donne naissance à des classes très hétérogènes, où se côtoient des élèves ayant des difficultés à réaliser les quatre opérations et des jeunes gens qui ont suivi une ou deux années dans le secondaire supérieur. De plus, l'effectif des classes n'est connu qu'en septembre, ce qui rend la planification aléatoire.

Dès lors, il faudrait trouver une solution qui aille dans le sens d'une période d'observation en début d'apprentissage (de un à plusieurs mois) - une sorte de tronc commun - pour créer ensuite un enseignement à niveaux, ou éventuellement un système d'"unités capitalisées", qui permettrait une véritable différenciation de la formation théorique. Les sujets plus scolarisés, par exemple, pourraient raccourcir la durée de leur apprentissage ou étudier des domaines qui les intéressent, sans être matière à examen.

C'est un peu ce qu'on attend de l'école professionnelle supérieure, mais on doit noter que ses critères de sélection ne sont pas clairement définis et qu'elle ne résout en rien les problèmes pédagogiques posés par les moins scolarisés.

Enfin, le jugement de la DURÉE DE L'APPRENTISSAGE, indépendant du niveau scolaire, est en relation avec l'évolution professionnelle et les professions. Cette durée est souvent très contestée

et on entend dire qu'elle a été fixée durant les années de crise, époque où les jeunes gens étaient déjà contents de trouver une place d'apprentissage et où l'on ne voulait pas "inonder" trop rapidement le marché de gens qualifiés, qui n'auraient pas trouvé de travail.

En fait, l'avis des anciens apprentis n'est pas aussi catégorique, puisque seulement 20 % d'entre eux l'estiment trop longue. Néanmoins, la question de la durée de l'apprentissage doit aussi être envisagée dans le cadre d'une réforme globale : s'il faut tenir compte des données propres à chaque profession, il faut également prendre en considération le plan de carrière des apprentis. Dans la mesure du possible, il faudrait différencier la durée pour ceux qui exerceront effectivement la profession acquise en apprentissage - qui par conséquent veulent y apprendre le maximum - et ceux qui envisagent l'apprentissage comme base de départ en vue d'une autre activité - qui n'utilisent donc qu'une partie des connaissances du métier. Le problème est très délicat et devrait faire l'objet d'une étude approfondie.

En conclusion, il apparaît que le jugement porté par les anciens apprentis, bien qu'il reflète une certaine satisfaction de l'ensemble de la formation, révèle tout aussi nettement l'urgence et l'importance d'une réforme de l'apprentissage qui tienne compte de nombreux facteurs, tant professionnels qu'individuels et structurels.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

CHAPITRE V - LES RAISONS DU CHANGEMENT DE PROFESSION

A - CONSTRUCTION DES QUESTIONS.

Il existe évidemment des raisons pour lesquelles on change de profession. Elles sont presque aussi nombreuses qu'il y a d'individus. Ce n'est jamais, ou très rarement, une seule raison qui est déterminante, mais toujours une constellation de raisons. Voilà les quelques principes de base que l'on peut dégager en abordant les motivations du changement de profession. Plusieurs méthodes s'offrent à qui veut les étudier : on pourrait établir le profil de chacun des individus concernées et dresser ensuite une typologie ; mais ceci ne sert pas la finalité de notre travail ; nous nous attacherons donc à réaliser une analyse globale des raisons qui incitent au changement de profession.

Nous avons été tenté, dans une première démarche, de faire de ce problème une question ouverte dans notre questionnaire. Mais les problèmes d'analyse et de dépouillement auraient été trop grands : finalement, un grand nombre d'informations auraient été perdues.

Dès lors, considérant qu'un changement de profession ne se décide pas par hasard, mais généralement pour satisfaire des besoins qui ne le sont pas dans la profession ou dans la situation actuelles, nous nous sommes inspiré, pour la formulation de nos questions, de la théorie des besoins de Maslow¹ - sans pour autant chercher à l'infirmer ou à la confirmer -.

Maslow décrit cinq niveaux hiérarchiques des besoins humains fondamentaux :

- 1 - besoins physiologiques
- 2 - besoins de sécurité
- 3 - besoins sociaux ou d'appartenance
- 4 - besoins d'être estimé, ou reconnu
- 5 - besoins de se réaliser, de s'accomplir.

¹ Ph. Muller, P. Silberer "L'homme en situation industrielle", p. 333-338, Payot, Paris - A.-H.M. Maslow "Motivation and personality", Harper and Brothers, N.Y. Viking Press, 1954.

Ces cinq groupes de besoins sont hiérarchisés en ce sens que ceux d'ordre supérieur ne peuvent apparaître à la conscience de l'individu - et par conséquent motiver ses actes ou ses revendications - que dans la mesure où les besoins d'un niveau inférieur sont raisonnablement satisfaits. Cela rejoint le vieil adage : "primum vivere, deinde philosophare". C'est ainsi que les besoins d'estime ou d'accomplissement ne peuvent devenir prenants ou faire l'objet de revendications particulières que si les besoins de sécurité et d'appartenance sont raisonnablement satisfaits par la société.

Aussi, dans l'élaboration de notre questionnaire avons-nous fait suivre la question demandant l'énumération des occupations professionnelles exercées depuis la fin de l'apprentissage de cet ensemble d'interrogations :

30. Lors de vos changements de fonction ou de profession, les raisons notées ci-dessous ont-elles joué un rôle ?

	très		peu		
	important	important	important	négligeable	
- conditions de travail trop pénibles	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	60
- travail monotone	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	61
- désir d'avoir une caisse de retraite sûre	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	62
- il y avait risque de chômage, pas d'avenir assuré	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	63
- salaire insuffisant	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	64
- mode de paiement de salaire insatisfaisant (aux pièces, à l'heure, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	65
- désir d'améliorer votre position sociale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	66
- votre travail n'était pas assez estimé	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	67
- distinction insuffisante entre vous et les ouvriers ou employés non-qualifiés	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	68
- mauvaise entente avec vos supérieurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	69
- désir d'avoir plus de responsabilité	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	70
- vous aviez l'impression de ne pas exploiter toutes vos connaissances	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	71
- vous n'aviez plus la possibilité de développer votre personnalité	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	72
- désir d'avoir plus d'indépendance	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	73
- une occasion spéciale s'est présentée à vous	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	74
- autres raisons : _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	75

Nous commentons brièvement les différentes raisons du changement de profession que nous avons déterminées dans cette question, en les mettant en rapport avec la théorie de Maslow :

- Conditions de travail trop pénibles :

Maslow caractérise les besoins organiques par la faim et la soif. Mais Ph. Müller ajoute que, "en situation industrielle et dans nos pays diversifiés, les besoins organiques ou physiologiques sont généralement satisfaits, au moins pour les plus impérieux". Cette remarque vaut pour notre population, dont tous les sujets sont ouvriers ou employés qualifiés. Nous avons donc pris la liberté d'utiliser cette notion de besoin organique dans un sens plus large : ce sont les conditions physiques du travail qui sont les plus proches de la réalité organique et qui expriment le mieux les besoins en la matière de nos anciens apprentis. Nous pouvons d'ailleurs justifier notre option, et considérer cette question comme représentative des besoins physiologiques de Maslow, en citant quelques remarques exprimées par des adolescents lors du choix d'une profession : "Je ne veux pas devenir coiffeur : c'est trop pénible de rester debout toute la journée" ou "j'aime l'électricité, mais je ne veux pas devenir monteur-électricien car on est exposé aux courants d'air et aux intempéries dans les maisons en construction", ou encore, à la rigueur : "Je ne veux pas être employé de commerce, car il m'est impossible de rester assis dans un bureau toute la journée".

- Travail monotone :

Cette raison touche à la fois les besoins d'estime et d'actualisation : un travail monotone peut être ressenti comme dégradant (auto-estime) et comme obstacle à l'actualisation de soi.

- Désir d'avoir une caisse de retraite sûre
- Il y avait risque de chômage, pas d'avenir assuré

Ces deux motivations se classent sans autres dans les besoins de sécurité.

- Salaire insuffisant :

Il est assez difficile de placer cette donnée dans les besoins de Maslow. D'une part, le salaire n'est jamais aussi bas qu'il ne puisse satisfaire les besoins physiologiques élémentaires, quoiqu'on puisse affirmer le contraire si on considère le prix

des loyers. Le salaire peut faire partie des besoins de sécurité : on veut gagner suffisamment pour épargner ; ou des besoins d'estime : c'est une affaire de prestige, de réputation, d'élévation du niveau social. Puisque cette raison peut être en relation avec trois des facteurs de Maslow et qu'il est impossible, dans cette enquête, de faire la distinction, nous la traiterons hors du cadre de la théorie de Maslow.

- Mode de paiement du salaire insatisfaisant :

Il s'agit là d'un facteur de sécurité : payé à l'heure ou aux pièces, un ouvrier ne connaît pas la sécurité d'un traitement mensuel fixe.

- Désir d'améliorer votre position sociale :

La formulation de cette question est assez ambiguë. Qu'est-ce que nos sujets ont compris par "position sociale" ? La hiérarchie au sein de l'entreprise, la position vis-à-vis de l'extérieur ou le niveau social, synonyme de niveau de vie ? Nous interprétons cette question dans son sens le plus large et nous la rapportons au besoin d'estime (réputation et prestige).

- Votre travail n'était pas assez estimé :

Il va de soi que cette raison fait partie du besoin d'estime.

- Distinction insuffisante entre vous et les ouvriers ou employés non-qualifiés :

C'est un besoin d'estime, mais qui comporte également une part de besoin d'appartenance.

- Mauvaise entente avec les supérieurs :

Bien que cela soit discutable, nous catégorisons cette raison dans les besoins d'appartenance, d'amour et d'affection.

- Désir d'avoir plus de responsabilités

- Vous aviez l'impression de ne pas exploiter toutes vos connaissances

- Vous n'aviez plus la possibilité de développer votre personnalité

- Désir d'avoir plus d'indépendance

Ces quatre raisons font partie des besoins d'actualisation de soi.

- Une occasion spéciale s'est présentée à vous :

Cette raison n'est pas catégorisable dans les besoins de Maslow.

B - ANALYSE DU NOMBRE DE REPONSES AUX QUESTIONS.

Notre série comprend 15 questions. Il est évident que ces 15 raisons n'ont pas toutes joué un rôle lors du changement professionnel de chaque individu. Comme nous n'avons pas mentionné la réponse "NON" dans notre questionnaire, tous les sujets n'ont pas répondu à toutes les questions. Nous obtiendrons donc un nombre inégal de réponses à chaque question.

De fait, le nombre de réponses varie, selon les questions, entre 1210 et 1353, avec une moyenne de 1278. Ces variations signifient bien que les personnes n'ont répondu qu'aux questions les concernant, car le nombre de réponses ne va pas en décroissant, ce qui marquerait une certaine lassitude, mais il est bien fonction du contenu de la question : ainsi, le plus petit nombre enregistré concerne le "mode de paiement du salaire", raison qui ne concerne effectivement qu'une moindre partie de notre population.

Notons enfin que certains sujets ont interprété "négligeable" comme équivalent à "non".

Pour l'analyse des résultats, nous tiendrons compte, pour chaque question, des pourcentages attribués aux quatre possibilités de réponse : très important, important, peu important, négligeable. Nous calculerons ces taux par rapport au nombre de sujets qui ont répondu à la question étudiée, et non par rapport au nombre total des anciens apprentis qui se sont sentis concernés par toute la série de questions.

Cette manière de procéder a pour conséquence de majorer quelque peu les taux, ce qui n'a pas grande importance, puisque ce sont les lignes générales que nous voulons mettre en évidence. En prenant, dans les réponses aux 15 questions, le nombre le plus élevé de chaque catégorie d'évolution professionnelle et en faisant l'addition, nous obtenons un total de 1394. Ce sont donc environ 1400 anciens apprentis qui se sont arrêtés à cette série de questions. En guise de justification, nous avons comparé les pourcentages obtenus par rapport à ce chiffre avec ceux qui ressortent de nos calculs : nous obtenons exactement la même ordre d'importance, la même hiérarchie des raisons - sauf une inversion entre "salaire insuffisant" et "pas de possibilité de développement de la personnalité".

Il faut enfin remarquer que le nombre de réponses à cette série est quelque peu surprenant. On pouvait penser, en effet, que ce groupe de questions ne s'adressait qu'aux anciens apprentis faisant partie des catégories "évolution" et "abandon"

et non pas à ceux de la catégorie "stabilité". Or, ces deux rubriques regroupent 1239 sujets, nombre inférieur au total rencontré d'une part (1394) et à celui obtenu pour la plupart des questions. Nous avons découvert qu'une partie des "stables" (15 % environ) ont également répondu à cette série de questions. C'est certainement le libellé de la question qui est en cause : nous avons parlé de "changement de fonction ou de profession". Le premier terme a été interprété de manière large : des sujets que nous avons considérés comme "stables" ont jugé, pour leur part, les changements survenus au niveau de leur fonction, ou des changements d'entreprises, comme suffisamment importants pour les inciter à répondre à cette série de questions. Ceci ne fausse d'ailleurs en rien nos résultats, puisque notre but n'est pas d'analyser le changement en lui-même, mais les causes et motivations qui l'ont produit.

C - RESULTATS ET ANALYSES.

1. Analyse globale.

Comme nous l'avons dit, les raisons pour lesquelles on change de profession sont nombreuses et nous supposons que leur importance relative varie selon différents facteurs. Avant de passer à cette étude différenciée, il nous paraît intéressant de déterminer l'ordre d'importance que l'on observe pour l'ensemble de la population. Nous obtenons ainsi une vue globale de l'avis exprimé par les anciens apprentis, c'est-à-dire les ouvriers et employés qualifiés. Voici donc, par ordre décroissant (selon les pourcentages cumulés de "très important" et "important") les raisons pour lesquelles un changement de fonction ou de profession se réalise¹ :

82,9 %	"désir d'avoir plus de responsabilités" (5)
82,6 %	"désir d'améliorer la position sociale" (4)
76,9 %	"désir d'avoir plus d'indépendance" (5)
74,7 %	"n'exploitait pas toutes ses connaissances" (5)
68,7 %	"plus de possibilités de développer sa personnalité" (5)
68,3 %	"salaire insuffisant"
59,6 %	"une occasion spéciale s'est présentée"
51,2 %	"travail monotone" (4 ou 5)
44,0 %	"travail pas assez estimé" (4)
32,9 %	"distinction insuffisante entre qualifié et manoeuvre" (3)
30,8 %	"désir d'avoir une caisse de retraite sûre" (2)
28,1 %	"mode de paiement du salaire insatisfaisant" (2)
21,5 %	"travail trop pénible" (1)
21,0 %	"risque de chômage, pas d'avenir assuré" (2)
19,6 %	"mauvaise entente avec les supérieurs" (3)

¹ Les chiffres signalés entre parenthèses représentent les différents besoins selon la théorie de Maslow (p. 176).

Nous constatons que les cinq raisons qui sont le plus souvent invoquées ont toutes trait au développement de la personnalité, au besoin d'épanouissement. D'une manière générale, nos résultats reproduisent la hiérarchie de Maslow à l'envers : les besoins primaires (1, 2 et 3) ont nettement moins de poids que les besoins supérieurs (4 et 5) dans la décision de changer de profession.

Une première signification globale en ressort : les besoins physiologiques et sociaux, ainsi que ceux de sécurité, sont suffisamment satisfaits pour que les besoins d'estime et de réalisation de soi puissent non seulement émerger, mais même être les causes principales du changement de profession.

Cette situation correspond au climat social dont jouit la Suisse : pour des personnes qui détiennent un certificat fédéral de capacité, les salaires suffisent à assumer décemment les frais de la vie quotidienne ; le marché de l'emploi, avec son excédent d'offres, assure une certaine sécurité, sans parler des multiples assurances (accidents, maladie, chômage...). De ce fait, les besoins supérieurs peuvent s'exprimer.

Mais, comme nous le signalons en tête de ce paragraphe, l'ordre d'importance de ces raisons peut varier en fonction de divers facteurs. Nous en avons retenu 4 pour notre étude :

- les groupes de professions
- l'évolution professionnelle
- le statut
- le niveau scolaire

Remarque méthodologique

Dans l'analyse de ces facteurs, nous serons amené à distinguer deux notions :

- les pourcentages
- les rangs

Les rangs sont ceux de l'ordre de succession donné par l'importance relative accordée aux différentes raisons. Ils iront donc de 1 à 15. Ces rangs peuvent être les mêmes pour deux variables, mais peuvent recouvrir cependant des différences importantes de pourcentages. C'est pourquoi nous devons les distinguer lorsque cela s'avère utile.

A titre d'exemple, prenons deux raisons par rapport au niveau scolaire : selon le degré considéré, elles ont le même rang, mais des pourcentages fort différents :

	<u>7e primaire</u>	<u>dès 10e degré</u>
Votre travail n'était pas assez estimé	47 % 9e rang	34 % 9e rang
Distinction insuffisante entre manoeuvres et ouvriers qualifiés	43 % 11e rang	17 % 11e rang

2. Analyse par groupes de professions

Comme nous avons déjà procédé à différentes reprises, nous faisons apparaître les résultats obtenus sur un tableau "lacunaire", qui présente l'avantage d'être synoptique. Sur la base des réponses "très important" et "important", nous avons calculé les différences significatives entre la répartition opérée par l'ensemble de la population et celle réalisée par chaque groupe de professions. Sur notre tableau apparaissent donc la moyenne générale et les différences (négatives ou positives) enregistrées dans les groupes de professions. Ces variations sont loin d'être identiques, mais leur indication schématique suffit à une analyse globale :

Avant de passer à l'analyse par professions, nous pouvons déjà observer quelques phénomènes généraux. Nous remarquons en effet, pour certaines questions, beaucoup de différences entre les groupes de professions et la moyenne de la population, et pour d'autres, peu ou pas du tout de différences.

C'est pour les questions relatives au travail lui-même, à la sécurité et au salaire, que l'on constate de nombreuses différences (entre 5 et 8 groupes), tandis que ce sont les questions faisant appel aux besoins supérieurs de la théorie de Maslow qui enregistrent le moins de différence (entre 0 et 2 groupes)¹.

Si l'on met à part la question du "développement de la personnalité", on peut donc tirer de ces observations une conclusion globale : l'importance accordée aux besoins supérieurs est unanime, indépendante de la profession exercée, seule l'importance donnée aux besoins inférieurs varie. En d'autres termes, pour que les besoins supérieurs puissent apparaître avec une telle netteté (pourcentages élevés et unanimité), il faut croire que les besoins inférieurs invoqués ont été assez bien satisfaits : à leur égard, il ne s'agit pas d'une revendication fondamentale, mais simplement d'un désir d'amélioration.

/ Dessin technique /

Ce groupe de professions accorde moins d'importance que l'ensemble de la population à 6 raisons :

- conditions de travail trop pénibles
- caisse de retraite sûre
- salaire insuffisant
- mode de paiement du salaire
- distinction insuffisante entre ouvriers qualifiés et non qualifiés
- travail pas assez estimé.

Quatre de ces 6 raisons correspondent aux besoins primaires de Maslow. Il faut donc croire que ceux-ci ont été suffisamment satisfaits pour qu'ils jouent un rôle moindre que les besoins supérieurs dans le changement de profession. Il faut toutefois noter que 74,4 % des dessinateurs de machines estiment que l'insuffisance du salaire était une raison déterminante, contre 57,8 % pour le groupe et 68,3 % pour l'ensemble de la population. De fait, une enquête inédite de M. E. Oscarro (1969)² montre

¹ Il faut toutefois noter deux exceptions à cette dernière constatation : la distinction insuffisante entre ouvrier ou employé qualifié et manoeuvre (6 groupes) et l'absence d'occasion de développer sa personnalité (6 groupes). Si la question relative à la "distinction insuffisante" peut être assimilée aux raisons relatives au travail - car le problème ne se pose que pour quelques professions où le travail des manoeuvres n'est pas toujours très différent de celui des ouvriers qualifiés - celle qui traite du "développement de la personnalité" fait, sans aucun doute possible, partie des besoins d'actualisation de soi.

² Enquête sur les dessinateurs techniques, OQFP, 1969, Genève.

que les salaires des dessinateurs de machines étaient relativement bas dans certaines usines genevoises.

Quant à la question de la "distinction insuffisante", elle ne concerne pas directement les dessinateurs, comme d'ailleurs le "travail pas assez estimé" (nous avons déjà cité la bonne réputation de ces professions dans le public).

/ Mécanique /

Contrairement aux dessinateurs, le groupe de la mécanique donne plus d'importance que l'ensemble de la population à 6 raisons.

- Conditions de travail trop pénibles : les usines et les garages n'offrent pas toujours des conditions de travail idéales, c'est un fait. Notons que cette raison a nettement plus d'importance pour les mécaniciens sur automobiles (32,7 %) que pour les mécaniciens et mécaniciens de précision (21 % et 28 %).
- Travail monotone : nous savons que beaucoup de mécaniciens se plaignent d'un travail aux pièces, derrière des machines, ce qui est confirmé par 71,8 % des mécaniciens et 69,8 % des mécaniciens de précision, qui disent avoir changé de profession pour cette raison. La monotonie ne joue pas un rôle si important chez les mécaniciens sur automobiles (35,9 %).
- Salaire insuffisant : c'est un fait assez connu que les salaires, dans la métallurgie, sont relativement bas et que les progressions y sont lentes ; d'autre part, il existe de nombreuses activités se rapportant à la métallurgie qui sont nettement mieux rémunérées (et plus variées). Le phénomène est encore plus net chez les mécaniciens sur automobiles puisque 90 % d'entre eux (80 sur 88) affirment que cette raison a été très importante ou importante pour leur changement de profession - contre 75 % des mécaniciens et 67,6 % des mécaniciens de précision.
- Mode de paiement du salaire : C'est en grande partie pour les professions de la métallurgie que nous avons introduit cette question, sachant que ce problème y était très grand. Nos résultats le confirment, puisque cette raison est invoquée par
 - 70,3 % des mécaniciens
 - 67,3 % des mécaniciens de précision
 - et 46,5 % des mécaniciens sur automobiles.
 soit une moyenne de 59,2 %.

- Travail pas assez estimé
- Distinction insuffisante entre ouvriers qualifiés et non-qualifiés

Ces deux questions vont de pair : la qualification de l'ouvrier n'était pas assez reconnue soit par le peu d'estime qu'on portait à son travail, soit par le fait qu'il était traité sur

piad d'égalité avec les manoeuvres, phénomènes qui se produisent souvent dans les usines ou les grands garages. Ce qui explique les taux observés dans ces professions : 50,9 % pour la manque d'estime et 45,4 % pour la distinction insuffisante.

/ Electricité /

Le groupe attribue plus d'importance aux conditions de travail trop pénibles - surtout les monteurs-électriciens (34,9 %), qui travaillent sur des chantiers, et les mécaniciens-électriciens (25,9 %), qui travaillent en usine - et au mode de paiement du salaire - surtout du fait des mécaniciens-électriciens qui, dans les usines, sont souvent payés à la prime ou à l'heure.

Il juge moins importants la risque de chômage - l'électricité et l'électronique sont en pleine extension - et un salaire insuffisant, si ce sont surtout les monteurs-électriciens qui jugent cette raison peu importante (46,5 % seulement avançant cet argument, contra le 68,3 % de l'ensemble de la population), c'est qu'ils sont effectivement mieux payés que les autres professions de l'électricité.

/ Horlogerie-bijouterie /

Ce n'est que par la question "risque de chômage - pas d'avenir assuré" que ce groupe se distingue, en y donnant plus d'importance (50 %) que l'ensemble de la population (21 %). On peut se demander si le spectre du chômage dans ces professions relève de la réalité ou d'une réaction atavique, au souvenir de la crise des années 30. Car, malgré les difficultés que rencontre l'horlogerie suisse au niveau du commerce d'exportation, la situation de l'artisan ou de l'ouvrier qualifié ne semble guère changer.

/ Carrosserie /

Ce groupe de professions donna nettement moins d'importance que l'ensemble de la population à 3 questions que nous avons classées dans les besoins supérieurs de Maslow - soit l'actualisation de soi - et nettement plus d'importance à deux questions faisant appel au besoin "primaire" de sécurité.

	Ensemble de la population %	Carrosserie %
Travail monotone	51,2	21,4
N'exploitait pas toutes ses connaissances	74,7	40,7
Ne pouvait plus développer sa personnalité	68,7	44,4
Désir de retraite sûre	30,8	59,0
Salaire insuffisant	68,3	74,4

En ce qui concerne le travail monotone, on pourrait faire le raisonnement suivant : "en fait, le travail de la carrosserie n'est pas monotone et, si cette raison a peu de poids pour le changement de profession des carrossiers, c'est qu'ils aiment cet aspect varié ; ils donnent donc assez d'importance à l'actualisation de soi". Cependant, les quatre autres raisons invoquées tendent à prouver le contraire, à savoir la prépondérance des questions matérielles (sécurité et salaire) sur l'épanouissement personnel.

Il faut donc trouver une autre explication qui semble bien être donnée par l'analyse de la relation entre le niveau scolaire et le changement de profession, que nous verrons plus loin. Nous pouvons d'ores et déjà signaler que, plus le niveau scolaire est faible, moins est attribuée d'importance aux besoins supérieurs. Or, nous savons que 60 % des anciens apprentis carrossiers n'ont pas dépassé le 7^e degré scolaire.

Il faut signaler, outre ces considérations, deux faits objectifs qui expliquent ce besoin de sécurité : les salaires ont effectivement été souvent très bas ; un très petit nombre de carrossiers font partie de l'association des carrossiers et les ouvriers ne sont par conséquent assurés d'aucune garantie sociale.

/ Bois /

C'est en attribuant moins d'importance à la possibilité de développer sa personnalité que ce groupe diffère de l'ensemble de la population, ce qui est certainement en relation avec le niveau scolaire, de la même manière que les carrossiers.

/ Bâtiment /

Les professions du bâtiment accordent moins d'importance pour le changement de profession, aux trois mêmes raisons que la carrosserie, et ceci pour les mêmes raisons (niveau scolaire).

Par contre, elles jugent plus déterminantes les questions suivantes :

	Ensemble de la population %	Bâtiment %
Conditions de travail trop pénibles	21,5	37,1
Désir d'une caisse de retraite sûre	30,8	64,8
Pas d'avenir assuré, risques de chômage	21,0	35,0
Distinction insuffisante entre ouvriers qualifiés et non-qualifiés	32,9	47,0

On comprend aisément que les conditions de travail trop pénibles aient ici plus d'importance qu'ailleurs. Il en est de même pour le désir d'une caisse de retraite sûre, puisque les avantages sociaux laissent plus qu'à désirer dans les professions du bâtiment.

Quant au risque de chômage, on peut se poser la même question que pour l'horlogerie - quoique le pourcentage soit ici plus faible. Est-ce bien un risque réel, alors que le nombre des ouvriers qualifiés suisses est si faible qu'il y aurait du travail pour eux même en temps de crise.

Par contre, le sentiment d'une insuffisance de distinction entre ouvriers qualifiés et non qualifiés correspond bien à une réalité ; du point de vue social, d'abord : sur un chantier, tout homme en salopette est qualifié de "maçon" par le public, sans distinction entre le manoeuvre et l'ouvrier ; du point de vue professionnel ensuite : malgré l'introduction de barèmes de salaires différenciés, le fait que des maçons formés rapidement ou "sur le tas" font le même travail qu'eux, crée un sentiment de frustration chez les ouvriers qualifiés.

/ Arts graphiques /

Ici, c'est l'impossibilité de développer sa personnalité qui a plus d'importance : 79,8 % des sujets la mentionnent, contre 68,7 % dans l'ensemble de la population.

On peut expliquer ce pourcentage élevé par un fait que nous avons déjà signalé en d'autres occasions : l'imprimerie et la typographie recrutèrent de très bons apprentis, en leur faisant miroiter des possibilités de carrières mirobolantes ; l'auréole dont jouissaient les typographes contribuait à attirer les meilleurs éléments ; mais, en réalité, les possibilités d'avancement et d'épanouissement n'étaient pas si faciles dans de nombreuses entreprises, la notion de hiérarchie étant encore très ancrée dans ce milieu ; aussi, pensons-nous, les éléments ambitieux ont-ils préféré changer de profession.

Quant eux trois raisons auxquelles ce groupe a attribué moins d'importance, c'est qu'elles ne concernent réellement pas les arts graphiques : les risques de chômage sont inexistantes, le salaire est payé eu mois ou à la quinzaine et les tâches sont très distinctes entre ouvriers qualifiés et non qualifiés.

/ Photo-décoration /

Ayant mis dans ce groupe de professions tous les métiers à composante artistique, nous savions que les personnes qui choisissent ces professions le font, en général, avec le désir

de s'y épanouir, l'aspect matériel étant souvent minimisé, voire ignoré, lors du choix professionnel.

Nous constatons pourtant que les anciens apprentis de ces professions donnent plus d'importance que les autres à ces raisons "matérielles" : 40,4 % contre 21 % pour le risque de chômage et 78,9 % contre 68,3 % pour le salaire insuffisant.

Ces résultats ne doivent pas faire penser que les sujets font primer, après coup, les besoins de sécurité sur les besoins d'épanouissement : ces derniers ont bien pu se réaliser dans les nouvelles professions, qui sont souvent proches du domaine pratiqué en apprentissage. Ils font bien plutôt la preuve que le marché du travail et les salaires de ces professions à composante artistique posent un réel problème, difficilement surmontable par les personnes qui les ont choisies.

/ Commerce /

Ce groupe se distingue de l'ensemble de la population, en donnant plus d'importance au travail monotone et moins d'importance aux cinq raisons suivantes : travail trop pénible, désir d'une caisse de retraite sûre, risque de chômage, mode de paiement du salaire et distinction insuffisante entre employé qualifié et non qualifié.

Les deux professions de ce groupe, à savoir les employés de commerce et les vendeurs, diffèrent tellement l'une de l'autre que nous jugeons utile et intéressant de mettre en comparaison l'importance respective qu'elles attribuent chacune à certaines raisons :

	Employés de commerce %	Vendeurs %
Conditions de travail trop pénibles	9,8	29,8
Travail monotone	64,2	43,3
Caisse de retraite sûre	16,8	34,1
Risque de chômage, pas d'avenir	15,1	30,4
Salaire insuffisant	68,8	85,9
Position sociale	80,7	88,7
Travail pas assez estimé	41,2	50,0
Distinction insuffisante	21,7	36,2

Les employés de commerce donnent à toutes ces raisons moins d'importance que les vendeurs, exception faite pour le travail monotone. On sait en effet que certains postes de travail qui leur sont offerts sont peu intéressants, et ceci plus fréquemment que dans la vente : par contre, les conditions de travail sont bien plus pénibles dans la vente que dans un bureau.

Rélevons encore que l'insuffisance du salaire est très fortement ressentie par les vendeurs, pour lesquels les besoins de sécurité et d'estime jouent un rôle très important, ce qui s'explique bien par la réalité de leur profession.

/ Labo-droguerie /

Ce groupe attribue moins d'importance que l'ensemble de la population aux conditions de travail pénibles et au désir d'avoir une caisse de retraite sûre.

/ Hygiène /

L'effectif très réduit de ces professions ne permet pas de tirer des conclusions valables du fait que ce groupe a jugé plus importantes quatre raisons sur les quinze.

Signalons tout de même que si le 70 % d'entre eux ont changé de profession à cause du risque de chômage et du manque d'assurance quant à l'avenir, ce pourcentage est surtout dû aux opticiens en instruments, qui n'ont que très peu de possibilités de travail sur la place de Genève.

/ Alimentation /

Ce sont les conditions de travail trop pénibles (54,6 %) et l'insuffisance du salaire (77,8 %) qui ont surtout motivé les sujets de ces professions.

Le salaire a joué un plus grand rôle pour les bouchers (90 %) que pour les professions de la pâte (67,8 %). De fait, les ouvriers bouchers étaient assez mal payés autrefois. Quant aux conditions de travail, la différence des pourcentages n'est pas plus sensible que celle de la réalité : toutes ces professions connaissent des conditions assez pénibles, que ce soit par l'horaire, les lourdes charges ou certaines activités, comme l'abattage des bêtes.

/ Hôtellerie /

Ce groupe de professions attribue, pour des raisons évidentes, plus d'importance aux conditions de travail trop pénibles (55 %) et moins au travail monotone (22 %).

/ Agriculture /

Les membres de ces professions sont plutôt motivés par le désir d'avoir une caisse de retraite sûre (87,5 %) - la sécurité sociale est encore très précaire dans ce groupe -

et par la manque de distinction entre ouvriers qualifiés et non qualifiés (75 %) - il y a en effet beaucoup de manoeuvres dans l'agriculture et l'horticulture.

/ Habillement /

Il est clair que c'est à la crainte du risque de chômage que ce groupe est sensible : avec l'industrialisation de la confection, l'avenir d'un artisan n'est guère assuré.

/ Papier-Cuir /

C'est par l'importance attribuée aux besoins de sécurité - caisse de retraite (71,4 %) et salaire (100 %) - que ces 9 sujets se distinguent de l'ensemble de la population. Ce sont d'ailleurs des problèmes réels pour les ouvriers des petites entreprises de cette branche.

Note sur les rangs

Nous avons vu (p.181) les rangs que donnait l'ensemble de la population aux 15 raisons étudiées. Au sein de notre facteur "groupes de professions", nous avons constaté certaines variations de rang pour certaines questions - par exemple, le risque de chômage, qui était au 14e rang pour l'ensemble de la population, se trouve au 1er rang pour les professions de l'habillement. Une analyse détaillée ne s'impose plus, puisque nous venons de la faire, en tenant compte des pourcentages et en ajoutant les commentaires nécessaires.

Il nous a cependant semblé intéressant de savoir si, globalement, le rang donné à chaque question varie significativement entre les groupes de professions, c'est-à-dire de savoir si les 19 groupes sont indépendants entre eux quant à l'ordre d'importance qu'ils attribuent aux 15 questions, ce que nous croyons (hypothèse nulle).

Pour tester cette hypothèse, nous avons utilisé le test statistique du coefficient de concordance W de Kendall, qui nous a permis de rejeter l'hypothèse nulle et d'affirmer qu'il existe bel et bien une certaine concordance entre les différents groupes de professions quant à l'ordre d'importance donné aux raisons qui incitent à changer de profession ou de fonction.

3. Analyse par rapport à l'évolution professionnelle.

On peut se demander également si l'évolution professionnelle a une influence sur l'importance attribuée aux diverses raisons qui motivent le changement de profession. Il semble assez naturel, par exemple, que les anciens apprentis qui ont poursuivi des études affirment que c'est l'impression de ne pas exploiter toutes leurs connaissances qui a joué le plus grand rôle dans leur changement de profession. Autrement dit, il s'agit de déterminer les causes qui ont plus ou moins d'importance pour les différentes catégories d'évolution professionnelle.

Fidèles à notre méthode, nous avons calculé les différences significatives entre la répartition observée pour l'ensemble de la population et celle enregistrée pour les diverses catégories d'évolution professionnelle, différences positive ou négative que nous avons reportées sur le tableau "lacunaire" suivant, qui suffit à une analyse globale¹ :

¹ Les résultats détaillés peuvent être consultés, comme tous les autres, à l'office d'orientation et de formation professionnelle de Genève ou à l'Institut de psychologie de Neuchâtel.

En analysant ce tableau, on constate que les catégories d'évolution professionnelle pour lesquelles un apport de perfectionnement a été nécessaire se distinguent de l'ensemble de la population en accordant moins d'importance, lors du changement de profession, aux questions relatives à la sécurité et à l'estime, tandis qu'elles donnent plus de poids aux raisons touchant le besoin d'actualisation de soi. Cela apparaît nettement pour les catégories suivantes : haut degré de qualification", "études" et "abandon pour profession plus scolarisée".

C'est le phénomène inverse qui s'observe pour les personnes qui ont quitté leur profession, soit pour en choisir une qui n'a aucun rapport avec la première, soit pour entrer dans un bureau : les questions de salaire et, en général, celles qui ont trait aux besoins de sécurité sont ressenties plus fortement, tandis que les motivations ayant rapport aux besoins d'actualisation de soi ont moins d'influence.

Cette constatation générale effectuée, passons rapidement en revue toutes les catégories d'évolution professionnelle.

a) Evolution

" Haut degré de qualification "

Les membres de cette catégorie donnent, par rapport à la moyenne générale, une importance plus grande au fait qu'ils n'exploitaient pas toutes leurs connaissances (89,8 %) et un intérêt moindre aux questions de salaire et de sécurité.

"Bifurcation"

Les anciens apprentis qui ont "bifurqué" l'ont fait surtout soit parce qu'ils étaient mécontents du mode de paiement de leur salaire, soit parce qu'ils désiraient avoir plus de responsabilité.

Comme nous l'avons noté au chapitre précédent, ce sont les ouvriers des professions de la métallurgie qui ressentent le plus d'insatisfaction à cause du mode de paiement du salaire ; c'est également chez eux que l'on trouve beaucoup de bifurcation, ce qui explique le résultat obtenu ici¹.

¹ En effet, sur les 106 "bifurqués" qui ont jugé cette raison "très importante" ou "importante", 66 font partie du groupe de la mécanique, et seulement 40 des 18 autres groupes.

Remarquons encore que les "bifurqués" sont, plus que toute autre catégorie d'évolution professionnelle, motivés par le désir d'avoir plus de responsabilité : bien que la moyenne soit très élevée pour tous (82,9 %), les personnes qui ont bifurqué sont encore plus sensibles à cette raison (89,4 %), tandis que celles qui ont quitté leur profession pour accéder à un haut degré de qualification ou poursuivre des études ont surtout mis l'accent sur l'exploitation de leurs connaissances. Il est d'ailleurs vrai qu'on s'aperçoit, en analysant les postes de travail des "bifurqués", que ce sont des emplois comportant des responsabilités, sans pour autant nécessiter un bagage supplémentaire de connaissances.

"Etudes"

Nous venons de le mentionner, cette catégorie d'évolution juge primordiale l'exploitation des connaissances (94,1 %). Par contre, elle accorde moins d'importance que l'ensemble de la population non seulement au salaire et autres besoins de sécurité, mais aussi aux besoins d'estime.

b) Abandon

"Abandon pour profession plus scolarisée"

Nous retrouvons ici le même profil que celui de la catégorie "études", quoique moins marqué : ses sujets sont moins sensibles que l'ensemble de la population aux questions de retraite, de salaire et de position sociale. Les professions qu'ils ont souvent choisies - éducateur ou maître de sport - ont nécessité des études, sans nécessairement améliorer leurs gains ou leur position sociale. Pour cette dernière raison toutefois, on peut se demander si son influence est réellement moindre ou si elle est inévitable.

"Abandon total"

Les personnes qui quittent totalement leur profession attribuent aux besoins de sécurité et d'estime une importance nettement plus grande que l'ensemble de la population. Le fait que ces raisons aient proportionnellement plus d'influence pour cette catégorie ne doit pourtant pas faire croire que les autres n'en ont pas : au contraire, les autres raisons mentionnées ont, en nombre absolu, plus d'importance que le salaire, la sécurité ou l'estime. Il s'agit là d'une différence relative, qui n'est cependant pas négligeable.

"Abandon_bureau"

Ceux qui ont abandonné la profession qu'ils avaient acquise en apprentissage pour entrer dans le secteur commercial ou administratif réagissent de la même manière que ceux qui l'abandonnent totalement, quant aux questions de sécurité et de salaire. Mais ils s'en distinguent par trois raisons très caractéristiques :

- ils sont moins sensibles que l'ensemble de la population au travail monotone (34 %). On imagine facilement la raison de cette minimisation : le travail de bureau en tant qu'employé non qualifié est souvent peu varié et empreint de routine,
- ils sont plus influencés que toutes les autres catégories d'évolution professionnelle par le désir d'améliorer leur position sociale. Il faut donc croire que le prestige social des "cols blancs" n'est pas en voie de disparition dans l'opinion publique,
- comme au travail monotone, ils accordent moins d'importance au désir d'avoir plus d'indépendance et ceci pour les mêmes raisons. Il semble donc que certaines personnes préfèrent la sécurité matérielle et le prestige social à l'indépendance et à l'intérêt du travail...

c) Stabilité

Nous n'enregistrons aucune différence significative pour cette catégorie - excepté une moindre importance accordée au mode de paiement du salaire par les "stables promus".

4. Analyse par rapport au statut.

Jusqu'à présent, nous n'avons fait que mentionner l'influence du statut sur les questions que nous traitons, dans la mesure où elle était significative. Pour le changement de profession, nous pensons qu'il est intéressant de lui consacrer un court paragraphe.

En effet, en procédant à notre habituel test du "chi-carré" (entre les différents statuts et l'ensemble de la population), nous avons été frappé du nombre de questions pour lesquelles les fonctionnaires se distinguaient de l'ensemble de la population.

Bien que, dans l'ordre d'importance qui leur est propre, les fonctionnaires accordent un plus grand intérêt aux besoins d'estime & d'accomplissement de soi qu'à ceux de sécurité, il ressort clairement de notre analyse que, tant par rapport à l'ensemble de la population que par rapport aux autres statuts, ils attribuent beaucoup plus d'importance aux besoins inférieurs ou primaires et nettement moins aux supérieurs. Le tableau suivant le montre sans équivoque :

	Ensemble de la population %	Salariés %	Fonctionnaires %	Indépendants %
Conditions de travail trop pénibles	21,5	18,5	28,6	17,5
Travail monotone	51,2	53,2	44,4	59,8
Désir retraite sûre	30,8	20,3	57,1	5,7
Risque chômage, pas d'avenir assuré	21,0	17,1	32,4	10,6
Salaires insuffisants		NON SIGNIFICATIF		
Mode de paiement du salaire	28,1	24,1	37,4	23,7
Améliorer la position sociale	82,6	83,1	80,9	87,2
Travail pas assez estimé)			
Distinction insuffisante)			
Mauvaise entente avec les supérieurs)	NON SIGNIFICATIF		
Plus de responsabilité	82,9	86,5	75,7	84,1
N'exploitait pas toutes ses capacités	74,7	82,0	66,4	75,4
Développement de la personnalité	68,7	71,1	60,2	81,9
Désir d'indépendance	76,9	79,0	67,9	93,8
Occasion spéciale		NON SIGNIFICATIF		

Si l'on ajoute à cela que nos résultats indiquent, de manière statistiquement significative, que plus le niveau scolaire est bas, plus il y a proportionnellement de fonctionnaires, il faut avouer que l'image du fonctionnaire n'en sort pas grandie. Si la corporation a perdu de son aspect courtelinesque, elle garde cependant un profil assez particulier, qu'elle a livré bien involontairement dans ce questionnaire¹.

¹ Voir encore les raisons du non-perfectionnement, p. 234.

Lapalice l'aurait dit, ce sont les indépendants qu'on trouve à l'opposé des fonctionnaires : chez eux, ce sont les besoins supérieurs qui priment - bien que, souvent, l'espoir de gains supplémentaires joue un rôle non négligeable dans le fait de se mettre à son compte.

5.. Analyse par rapport au niveau scolaire.

Nous avons donc constaté que l'importance attribuée aux diverses raisons du changement de profession peut varier très sensiblement selon les professions, l'évolution professionnelle et le statut. Cela se conçoit assez bien puisque ces trois variables sont en relation directe avec le travail.

La situation est différente pour le facteur scolaire : l'école fait partie du "passé" pour ceux qui changent de profession ; depuis, ils ont suivi un apprentissage et, presque tous, pratiqué leur profession pendant un certain temps. Cette période professionnelle a joué, en quelque sorte, le rôle d'un creuset et elle a dû abolir les différences résultant de la scolarité. Nous pensons donc que le niveau scolaire n'entraînera pas de grandes différences dans l'ordre d'importance attribué aux raisons du changement de profession.

Comme pour les autres facteurs, nous avons comparé la répartition de l'ensemble de la population et celle des divers niveaux scolaires. Quelques différences statistiquement significatives ont apparues, mais elles n'ont permis de dégager aucune ligne générale. Nous allons donc élaborer notre analyse un peu différemment.

Selon le principe établi au début de ce chapitre (p.182), nous avons procédé à une double analyse : celle des taux - ou pourcentages de "très important" et "important" attribués à chacune des 15 questions par chaque niveau scolaire - et celle des rangs- classement des questions selon l'ordre décroissant des pourcentages, pour chaque niveau scolaire également.

L'analyse des rangs ne fait apparaître pratiquement aucune différence. La seule variation concerne le désir d'avoir une caisse de retraite sûre, qui se trouve au 8e rang pour les 7e primaires et aux 11e, 12e et 15e rangs pour les autres niveaux. Cela signifie donc que tous les niveaux scolaires attribuent le même ordre d'importance - la même hiérarchie - aux 15 raisons du changement de profession.

L'analyse des pourcentages, elle, fait apparaître bien plus de différences. Elle nous permet d'observer que les sujets de faible niveau scolaire attribuent relativement beaucoup plus d'importance aux besoins inférieurs ou primaires que les sujets plus scolarisés qui, eux, accordent relativement une importance plus grande aux besoins supérieurs. Pour mettre plus clairement ce phénomène en évidence, nous avons établi un tableau indiquant les pourcentages des deux niveaux extrêmes, soit le 7e degré primaire et le 10e degré. Les questions sont classées selon l'importance de l'écart observé¹ :

	7e prim. et + bas %	10e degré et plus %	Différence de pourcentage %
Travail monotone	44	55	+ 11
Vous aviez l'impression de ne pas exploiter toutes vos connaissances.	66	74	+ 8
Vous n'aviez plus la possibilité de développer votre personnalité	64	72	+ 6
Désir d'avoir plus de responsabilités	82	82	0
Désir d'avoir plus d'in- dépendance	76	76	0
Mauvaise entente avec vos supérieurs	21	17	- 4
Risque de chômage, pas d'avenir assuré	28	20	- 8
Désir d'améliorer votre position sociale	84	75	- 9
Travail pas assez estimé	47	31	- 13
Une occasion spéciale s'est présentée	65	49	- 16
Salaires insuffisants	75	56	- 19
Conditions de travail trop pénibles	30	11	- 19
Mode de paiement du sa- laire insatisfaisant	33	12	- 21
Distinction insuffisante avec ouvrier ou employé non qualifiés	43	17	- 26
Désir d'une caisse de retraite sûre	39	10	- 29

¹ Pour plus de clarté, nous avons arrondi les pourcentages pour ce tableau.

Avant de tirer des conclusions, il faut se rappeler que les rangs sont pratiquement les mêmes pour tous les niveaux scolaires. Les différences observées dans les pourcentages ne signifient pas que les besoins primaires ont plus d'importance que les besoins supérieurs pour les niveaux scolaires faibles ; elles indiquent plutôt une différence d'enchaînement - de "conscientisation", pour employer un mot à la mode - entre les différents niveaux scolaires, phénomène à rapprocher de cette observation de Ph. Müller¹ "... cette théorie de la motivation permet de comprendre l'enchaînement des besoins à mesure que certains d'entre eux reçoivent satisfaction. Il ne faudrait pas interpréter trop rigide-ment cette succession : il n'est pas nécessaire qu'un besoin "inférieur" soit entièrement et durablement satisfait pour qu'un besoin "supérieur" émerge. Il suffit que le premier ne mobilise plus entièrement l'organisme."

Ainsi, chez les personnes moins scolarisées, les besoins primaires sont suffisamment satisfaits pour permettre aux besoins supérieurs d'émerger, mais ils les mobilisent encore dans une mesure telle qu'ils ne laissent pas les besoins supérieurs s'exprimer avec autant de force que chez les personnes plus scolarisées.

En conclusion, bien que la scolarité appartienne au passé des individus, nous ne pouvons pas en faire abstraction : le niveau scolaire ne fait pas que déterminer l'éventail des choix de métiers, il influence également le changement de profession par la relation objective qu'il a avec les raisons de cette mutation.

¹ Ph. Müller et P. Silberer "L'homme en situation industrielle", p. 338

D - CONCLUSION.

Changer de profession, après avoir suivi un apprentissage de plusieurs années, implique une décision mûrement¹ réfléchie : c'est une mutation importante - tant sur le plan personnel que social et professionnel - qui n'est généralement pas entreprise "à la légère".

Nous avons observé que les raisons qui interviennent dans cette décision ont surtout trait aux besoins "supérieurs" de la hiérarchie de Maslow : on ne change pas de profession seulement pour gagner plus d'argent (6e rang), mais plutôt pour mieux se réaliser ou s'épanouir (5 premiers rangs). Cette émergence des besoins supérieurs est le signe du climat social sain dont bénéficient les détenteurs d'un certificat fédéral de capacité.

C'est tellement vrai que les professions elles-mêmes ne jouent pas un rôle fondamental. Bien sûr, il existe une relation objective entre les professions et les raisons du changement : les conditions de travail et d'évolution inhérentes à chaque profession jouent un rôle déterminant en accentuant plus ou moins certaines raisons. Mais, la hiérarchie des raisons demeure partout la même, indépendamment des groupes de professions. Cela signifie, en clair, qu'il y a une sorte de base commune - de "plancher" - au-dessous de laquelle on ne descend nulle part, de telle sorte que les anciens apprentis sont suffisamment libérés des soucis fondamentaux pour pouvoir exprimer leurs besoins supérieurs, quelle que soit la profession qu'ils exercent.

Cependant, bien que l'ordre d'importance des besoins maintienne toujours la primauté des besoins supérieurs sur les besoins primaires, il faut noter que les personnes qui ont "évolué" ou choisi une profession plus scolarisée, ainsi que les indépendants, attribuent relativement plus d'importance aux premiers, tandis que les fonctionnaires et les sujets peu scolarisés accordent plus de poids, proportionnellement, aux seconds.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

¹ Rappelons que "changement de profession" doit être compris dans un sens large, c'est-à-dire qu'on n'exerce plus la même profession que celle acquise par apprentissage, que ce soit pour un changement radical ou un "prolongement quelconque".

CHAPITRE VI - LE PERFECTIONNEMENT

A - ABSENCE OU PRESENCE DE PERFECTIONNEMENT.

1. Nature des données.

Le monde professionnel actuel est en constante mutation et les termes de "recyclage", "perfectionnement", "cours du soir", "formation permanente" sont monnaie courante au sein des entreprises.

D'autre part, dans l'optique des responsables de la formation professionnelle et des milieux éducatifs, le certificat fédéral de capacité n'est pas considéré comme un aboutissement, une fin en soi : c'est le point de départ de l'évolution professionnelle.

Il est donc inutile de s'étendre sur l'importance du perfectionnement. Notre première idée était d'en faire une analyse fouillée, qui aurait permis

- de mettre en évidence, pour l'ensemble de la population, la proportion de personnes qui se sont perfectionnées et de celles qui ne l'ont pas fait ;
- de déterminer comment et dans quelle mesure les gens se perfectionnent ; pour cela nous aurions établi une échelle du "degré d'investissement", en calculant pour chaque sujet la durée du perfectionnement et le nombre d'heures hebdomadaires consacrées à ce perfectionnement ;
- de différencier les cours du jour et ceux du soir, ainsi que les cours abandonnés et ceux terminés ;
- d'établir la relation existant entre le degré d'investissement et différents facteurs, tels que l'évolution professionnelle, le niveau socio-professionnel du père, le niveau scolaire et les professions.

Malheureusement, bien que nos questions aient été présentées sans ambiguïté ni confusion, la très grande majorité des anciens apprentis n'a pas répondu de manière complète à cette série de questions, omettant soit la durée des cours, soit le nombre d'heures hebdomadaires. De ce fait, une bonne partie de notre projet a dû être abandonnée, puisqu'il a été impossible d'établir l'échelle du "degré d'investissement".

Néanmoins, les indications fournies nous ont permis de procéder à la première distinction envisagée - absence et présence de perfectionnement - et de déterminer deux groupes dans notre population :

- les anciens apprentis qui se sont perfectionnés,
- ceux qui ne se sont pas perfectionnés.

Le premier groupe est très hétéroclite, étant donné que la personne qui a poursuivi des études à l'ETS, puis à l'Université, pendant plusieurs années, y figure au même titre que celle qui a suivi un cours de dactylographie pendant un mois.

Malgré ces imprécisions, nous pensons qu'il est utile d'étudier ces résultats et de les mettre en relation avec les différentes variables que nous avons mentionnées plus haut.

2. Résultats et commentaires.

Pour l'ensemble de la population, nous trouvons :

- 39,8 % des anciens apprentis qui n'ont pas suivi de perfectionnement,
- 60,2 % des anciens apprentis qui ont suivi un perfectionnement.

Si 60 % des anciens apprentis ont suivi régulièrement au moins un cours après leur apprentissage, cela signifie que la notion de formation continue, encore qu'imparfaitement établie, représente déjà une réalité pour une confortable majorité de notre population. Notons bien que nous parlons ici de formation continue et non d'éducation permanente, pour laquelle les structures qui devraient être mises en place des enfants aux adultes n'existent pas encore.

Mais ce perfectionnement, important ou petit, qui en profite ? Il est intéressant de savoir si tous les anciens apprentis y

accèdent au même titre, indépendamment du niveau socio-professionnel du père, du niveau scolaire, de la profession et de l'évolution professionnelle. L'influence de ces divers facteurs sur les carrières a déjà été longuement étudiée dans le chapitre consacré à l'évolution professionnelle. Vu la similitude des domaines, le problème ne devrait pas se poser très différemment pour le perfectionnement, au niveau des hypothèses du moins. C'est pourquoi nous ne les formulerons que très brièvement ici.

- Perfectionnement et niveau socio-professionnel du père.

Plus le niveau socio-professionnel du père est élevé, plus l'investissement de celui-ci dans son travail a été grand ; par des mécanismes de conditionnement et d'identification, le fils sera plus disposé à se perfectionner, d'où notre hypothèse : plus le niveau socio-professionnel du père est élevé, plus on rencontrera de présence de perfectionnement.

En fait, les tests statistiques appliqués aux résultats ne font pas apparaître de différences significatives entre l'ensemble de la population et les divers niveaux socio-professionnels, exception faite pour les cadres moyens qui comptent 28 % de "non-perfectionnés" et 72 % de "perfectionnés".

Même en appliquant ces tests aux deux classes extrêmes - manoeuvres et cadres supérieurs - on ne met en évidence aucune différence significative (quoique les pourcentages marquent une légère variation en faveur des seconds : 66,7 % des fils de cadres contre 58,9 % de fils de manoeuvres).

Pour tenter d'expliquer le fait que les fils de cadres moyens se sont perfectionnés dans une proportion nettement plus forte que les autres catégories, on pourrait émettre l'hypothèse suivante : comme toutes les études sociologiques l'ont démontré, la très grande majorité des fils de cadres supérieurs poursuivent des études longues ou, pour le moins, moyennes. Peu choisissent la voie de l'apprentissage et, si tel est le cas, c'est généralement comme un pis-aller, à la suite de l'impossibilité de poursuivre des études. De ce fait, ces jeunes gens, même s'ils possèdent un assez bon niveau scolaire, n'ont pas du tout un intérêt à l'instruction plus fort que les sujets issus d'autres classes sociales, au contraire. D'un autre côté, les fils de manoeuvres ne jouissent généralement pas d'un bon niveau scolaire ni d'un milieu social stimulant.

Les fils de cadres moyens, eux, cumulent deux avantages : ils bénéficient à la fois d'un milieu social stimulant, d'une

bonne scolarité et d'une bonne image de la formation professionnelle par apprentissage, qui n'est pas, pour eux, empreinte d'échecs et dévalorisée. Leurs motivations étant saines et leurs capacités bonnes, on peut comprendre qu'ils se perfectionnent en plus grand nombre :

- Perfectionnement et niveau scolaire.

Comme nous le savons, plus le niveau scolaire est élevé, plus la personne a été conditionnée à apprendre et plus elle a de facilité à le faire. Nous pensons donc que la présence de perfectionnement augmentera en même temps que le niveau scolaire.

Les résultats que nous obtenons le confirment nettement :

Niveau scolaire	Perfectionnement		
	Non perfectionnés %	Perfectionnés %	Nombre total
7 ^{me} prim. et inf.	54,9	45,1	770
8 ^e , 9 ^e prim, 8 ^e deg. sec.	44,9	55,1	1089
9 ^e deg. sec.	27,7	72,3	1022
A partir du 10 ^e degré	27,8	72,2	353

Toutes les valeurs des "chi-carrés" pour ce tableau sont très significatives. On passe d'un taux de perfectionnement de 45,1 % aux niveaux faibles à un taux de 72,2 % aux niveaux élevés. Ainsi, au niveau 1, on trouve plus de "non-perfectionnés" (54,9 %) que de "perfectionnés" (45,1 %).

Notons également que les pourcentages des niveaux 3 et 4 sont identiques (plus de 72 %).

En comparant les résultats que nous venons d'obtenir pour ces deux premiers facteurs, on peut se demander pourquoi notre hypothèse concernant le niveau socio-professionnel a été infirmée, tandis que celle concernant le niveau scolaire est

confirmée. D'ordinaire en effet, ces données vont de pair. D'ailleurs, la présence du perfectionnement implique bien, dans la majorité des cas, à la fois une certaine attitude envers le travail et un certain effort intellectuel. On ne peut donc que s'étonner que le niveau socio-professionnel du père soit indépendant de la présence ou de l'absence de perfectionnement, tandis que le niveau scolaire est seul déterminant.

- Perfectionnement et professions.

Il est difficile, a priori, d'émettre une hypothèse sur la relation entre les professions et le perfectionnement. Il faudrait analyser au préalable les possibilités de perfectionnement dans chaque profession et la nécessité - ou non - du perfectionnement pour se développer au sein des professions. C'est pourquoi nous émettons l'hypothèse nulle : l'absence ou la présence de perfectionnement sont indépendantes des groupes de professions.

Le tableau suivant nous montre immédiatement qu'il n'en est rien : 13 groupes de professions sur 19 diffèrent significativement de l'ensemble de la population, et notre hypothèse nulle est rejetée.

"Perfectionnés"		
%	moyenne	%
-	60,2	+
Dessin technique		66,8
Electricité		75,2
Horlogerie-bijouterie	42,6	
Carrosserie	21,8	
Bâtiment	44,4	
Arts graphiques	50,7	
Photo-décoration	41,9	
Commerce		73,9
Labo-droguerie		84,6
Alimentation	30,6	
Hôtellerie	30,0	
Agriculture	42,2	
Papier-Cuir	28,6	

On observe que le taux de "perfectionnés" est au-dessous de la moyenne générale pour 9 groupes de professions et au-dessus pour 4 autres. La première constatation que l'on peut faire est que cette différence n'est pas due au hasard : les 4 groupes de professions qui se distinguent par une plus grande proportion de "perfectionnés" sont ceux des professions dites "fortement scolarisées". Le taux le plus bas est enregistré pour la carrosserie.

Comme nous l'avons vu précédemment, certains groupes réunissent des professions fort différentes. Aussi avons-nous recherché, au sein de chaque groupe, les différences significatives qui pouvaient exister entre professions. Nous allons voir qu'elles sont peu nombreuses, ce qui peut surprendre.

Mécanique

Une différence notable existe entre les mécaniciens de précision - 75 % se sont perfectionnés - et les autres professions du groupe - 58 % seulement. Plus qu'une donnée inhérente à la profession, c'est un facteur scolaire qui détermine cette inégalité : en effet, les professions de "mécaniciens" et de "mécaniciens de précision" sont très semblables, tandis que le niveau scolaire est plus élevé chez les seconds, soumis à une sélection plus sévère.

Arts graphiques

C'est entre les conducteurs-typographes et les compositeurs que l'on relève une différence très significative : les proportions de "perfectionnés" et de "non perfectionnés" sont exactement inverses :

	non perfectionnés	perfectionnés
Conducteurs-typographes	61,4 %	38,6 %
Compositeurs-typographes	37,7 %	62,3 %

Si la différence de niveau scolaire entre les deux professions joue un rôle certain, on peut aussi noter que les compositeurs sont appelés à se perfectionner par des cours (linotype et monotype, par exemple), les conducteurs, eux, le font plutôt en emploi, en s'adaptant aux nouveaux modèles de machines.

Commerce

Sans être aussi spectaculaires, les variations entre les vendeurs et les employés de commerce sont toutefois significatives :

	non perfectionnés	perfectionnés
Employés de commerce.	24,4 %	75,6 %
Vendeurs	37,6 %	62,4 %

Si le taux observé pour les employés de commerce (75 %) est très élevé, notons toutefois que celui des vendeurs (62,4 %) se maintient tout de même au-dessus de la moyenne générale (60,2 %).

Pour les détenteurs d'un certificat fédéral de capacité d'employé de commerce qui ne veulent pas garder un emploi subalterne, il est quasi inéluctable qu'ils suivent des cours de perfectionnement, nombreux et bien organisés dans toutes les branches commerciales.

Alimentation

Ce groupe connaît une très forte absence de perfectionnement (69,4 %), mais ce sont les bouchers qui atteignent le "plafond" avec 78,4 % de "non perfectionnés". Nous en verrons les raisons au chapitre suivant.

Agriculture

	non perfectionnés	perfectionnés
Horticulteurs-maraîchers	75 %	25 %
Agriculteurs	32 %	68 %

Il est frappant de constater que plus des deux tiers des agriculteurs se sont perfectionnés, tandis qu'un quart seulement des horticulteurs-maraîchers l'ont fait. Il faut peut-être mettre ce phénomène en rapport avec le jugement que les agriculteurs ont porté sur l'apprentissage : ils trouvent la formation théorique insuffisante et la durée trop courte dans une grande proportion. D'autre part, des cours sont régulièrement organisés pour les agriculteurs dans le cadre du Centre d'étude des techniques agricoles (C.E.T.A.).

- Perfectionnement et évolution professionnelle.

Le perfectionnement nécessite un certain "investissement" - parfois important - de la part de ceux qui l'entreprennent. Aussi, même si les motifs avoués qui ont poussé au perfectionnement sont, en général, un désir de développement et d'accomplissement de soi, cela va généralement de pair avec une certaine promotion professionnelle. C'est pourquoi nous pensons que l'évolution professionnelle n'est pas la cause de l'absence ou de la présence d'un perfectionnement, mais son effet.

Le terme de "perfectionnement" recouvrant toutes sortes de cours, indépendamment de leur niveau et de leur durée, il est difficile d'émettre des hypothèses précises. Nous pensons cependant qu'il y

aura plus de "perfectionnés" pour toutes les catégories d'évolution professionnelle qui impliquent une certaine promotion.

En faisant apparaître les catégories qui diffèrent significativement de l'ensemble de la population, nous observons les résultats suivants :

Perfectionnés, moyenne	
60,2 %	
-	+
Stables non promus	47,5
Stables promus	67,5
Haut degré de qualification	92,8
Bifurqués	73,0
Etudes	100,0
Abandon prof. + haute	86,3
Abandon total	38,3

Notre hypothèse est entièrement confirmée. D'une part, il y a nettement moins de perfectionnement dans les deux catégories où on ne rencontre aucune promotion : "stables non promus" et "abandon total". Pour cette dernière catégorie, notons que, sur les 38 % de "perfectionnés", 16 % l'ont fait dans la profession acquise par apprentissage et 22 % dans leur nouvelle profession. Ainsi, dans la plus grande majorité des cas, l'abandon d'une profession se fait sans qu'il y ait eu un grand investissement dans celle-ci.

D'autre part, on rencontre beaucoup de perfectionnement dans les catégories impliquant une quelconque promotion. S'il est tout à fait logique, en conséquence, d'observer des taux très élevés pour "haut degré de qualification" (92,8 %) et études (100 %), il est plus étonnant de constater que près des 3/4 des "bifurqués" ont entrepris un perfectionnement, puisqu'ils font généralement un déplacement latéral dans la hiérarchie professionnelle. Cela signifie donc que presque tous les recyclages nécessitent une adaptation non seulement pratique, mais aussi théorique.

B - MOMENT OU L'ON A PENSE AU PERFECTIONNEMENT.

"Quand avez-vous pensé à vous perfectionner ?". Cette question nous a paru importante dans le sens qu'elle permet d'appréhender, d'une certaine manière, la conception de l'apprentissage de notre population : était-il une fin en soi ou un point de départ ? Le fait d'avoir pensé au perfectionnement avant d'entrer en apprentissage révèle ainsi une attitude et une conception différentes que celles d'une personne qui n'y a songé qu'après sa formation. Elle nous permet également d'évaluer l'évolution de la notion de perfectionnement ou d'éducation permanente dans le public, par l'analyse des réponses à cette question selon les différentes volées.

Retenons d'abord l'information fournie par les résultats globaux ; sur l'ensemble de la population qui s'est perfectionnée, y ont pensé :

- avant l'apprentissage	16,7 %
- pendant l'apprentissage	34,4 %
- après avoir commencé à travailler	48,9 %

Nous constatons que près de la moitié des sujets n'ont pensé au perfectionnement qu'après avoir travaillé, un tiers en cours d'apprentissage et une minorité non négligeable avant la formation professionnelle déjà. Cela signifie que, pour la totalité des anciens apprentis constituant notre population (3355), le problème du perfectionnement ne s'est posé avant l'apprentissage qu'à 323 sujets (9,6 %) ; pour les 90,4 % restants, le problème ne s'est posé qu'en cours d'apprentissage ou de travail, ou pas du tout.

Si ces informations sont déjà intéressantes, nous devons exploiter de manière plus fouillée nos résultats en les confrontant aux facteurs que nous avons souvent fait intervenir : niveau socio-professionnel du père, niveau scolaire, professions et évolution professionnelle, ainsi qu'une nouvelle variable, les volées.

1. Volées d'apprentis.

Notre première volée est constituée par les apprentis ayant obtenu leur certificat fédéral de capacité en 1956. Cela signifie qu'ils ont, pour la plupart, commencé leur formation en 1952. De 1952 à 1964/1965 (années d'entrée en apprentissage de notre dernière volée), de considérables modifications sont intervenues,

tant dans le marché du travail, l'attitude envers l'apprentissage, les structures scolaires que dans le développement des cours du soir, du perfectionnement et de la propagande accompagnant cette évolution. La notion d'éducation permanente est devenue plus populaire et l'information professionnelle a pris de l'extension.

En fonction de ces données, nous émettons l'hypothèse que, proportionnellement, les sujets des dernières volées ont pensé à se perfectionner avant d'entrer en apprentissage en plus grand nombre que ceux des premières volées et, inversement, que ces derniers y ont songé plutôt après avoir commencé à travailler.

En regroupant les volées en 3 grandes périodes, nous obtenons les résultats suivants :

Volées regroupées	Avant l'appren- tissage %	Pendant l'appren- tissage %	Après avoir travaillé %	Nombre total
1956-1959	12,2	30,2	57,6	523
1960-1964	15,9	31,9	52,2	885
1965-1968	22,5	43,0	34,5	521

Les différences enregistrées sont toutes très significatives, et cela dans le sens où nous l'entendions : ce sont les sujets plus jeunes qui pensent au perfectionnement avant d'entrer en apprentissage en beaucoup plus grande proportion que les sujets plus âgés (22,5 % contre 12,2 %). Inversement, ce sont les apprentis des premières volées qui ont songé au perfectionnement après leur formation en plus grand nombre que ceux des dernières volées (57,6 % contre 34,5 %). Ces résultats indiquent clairement le tournant qui s'opère dans l'opinion en ce qui concerne la formation continue. Les campagnes publicitaires et l'information professionnelle dans les écoles ont donc porté leurs fruits : les jeunes gens sont de plus en plus sensibilisés à considérer l'apprentissage comme une continuation de l'école et un point de départ pour de nombreuses autres acquisitions.

2. Niveau socio-professionnel du père.

Nous sommes amené, sur le rapport entre le niveau socio-professionnel du père et le moment auquel on a pensé au perfectionnement, à formuler deux hypothèses contradictoires.

Si l'on pense que la sensibilisation et le conditionnement au perfectionnement vont de pair avec l'élévation du niveau socio-professionnel, on supposera que les personnes dont le père a un

niveau socio-professionnel élevé songeront en plus grand nombre à se perfectionner avant l'apprentissage.

On peut estimer au contraire que c'est seulement après avoir été apprenti ou ouvrier que le fils de ces classes élevées se rendra compte de la différence sociale existant entre lui et son milieu familial, inégalité qu'il tentera de combler en se perfectionnant ; dans cette optique, on émettra l'hypothèse que la proportion des sujets qui ont pensé au perfectionnement avant l'apprentissage est indépendante du niveau socio-professionnel du père.

En fait, les résultats font observer une progression régulière d'une classe à l'autre, et ceci dans le sens de notre première hypothèse à la fois pour les catégories "avant" et "après". Ces différences ne sont toutefois fortement significatives que pour les deux catégories extrêmes, comme cela a été le cas chaque fois que nous avons fait intervenir cette variable :

	<u>Avant</u>	<u>Pendant</u>	<u>Après</u>
- Fils de manoeuvres	11 %	32,4 %	56,6 %
- Fils de cadres	29,6 %	35,2 %	35,2 %

Ces résultats peuvent paraître étonnants si on les compare à ceux du chapitre précédent : nous n'y avons pas trouvé de différences significatives entre la présence ou l'absence de perfectionnement et les niveaux socio-professionnels. Cela signifie que ce facteur n'a pas d'influence sur le résultat final, mais qu'il a un grand poids dans l'attitude des jeunes gens face au perfectionnement. Les fils des classes supérieures incluent dès le départ la continuation de leur formation dans leur plan de carrière, tandis que ceux qui sont issus de couches sociales plus basses arrivent au perfectionnement plutôt par la force des choses.

3. Niveau scolaire.

Nous formulons également deux hypothèses contradictoires pour ce facteur.

Si on pense qu'un élève bien scolarisé a été conditionné à apprendre et sensibilisé au problème du perfectionnement, on supposera que, plus le niveau scolaire est élevé, plus la proportion de sujets qui ont pensé à se perfectionner avant d'entrer en apprentissage sera grande.

On peut aussi estimer que c'est seulement en cours d'apprentissage ou dans l'exercice de sa profession qu'un sujet bien scolarisé s'aperçoit qu'il ne se réalise pas pleinement et se décide alors à se perfectionner. On supposera alors que les proportions de sujets qui ont songé au perfectionnement avant d'entrer en apprentissage sont indépendantes du niveau scolaire. Seuls les résultats peuvent vérifier l'une ou l'autre de ces hypothèses :

Niveau scolaire	Avant l'apprentissage %	Pendant l'apprentissage %	Après l'apprentissage %	Nombre total
7e prim. et inf.	8,9	33,8	57,2	325
8a, 9e prim.)				
8e deg. sec.)	13,6	32,6	33,9	568
9e deg. sec.	18,5	36,5	45,0	720
A partir du 10e deg.	30,2	34,3	35,5	245

C'est notre première hypothèse qui est confirmée, d'une manière extrêmement nette, puisque les anciens apprentis peu scolarisés qui ont pensé au perfectionnement avant l'apprentissage ne sont que 8,9 %, contre 30,2 % des plus scolarisés. La progression est inverse pour ceux qui y ont pensé après.

On peut ajouter une explication à ces résultats, explication tirée de notre expérience quotidienne en orientation professionnelle. Souvent, la motivation première de l'entrée en apprentissage, pour les élèves qui ne réussissent pas leur scolarité, se réduit à vouloir quitter l'école à tout prix. Ils désirent partir le plus rapidement possible de cette institution où ils ont accumulé les échecs et ne plus avoir besoin d'apprendre. On comprend alors aisément que ces jeunes gens ne fassent aucun projet de perfectionnement en entrant en apprentissage. Ce n'est que par la suite, au gré des nécessités et des circonstances qu'ils révisent leur point de vue, surtout si la vie professionnelle est plus gratifiante, pour eux, que l'école.

Pour les élèves plus scolarisés, le processus est différent : l'apprentissage n'est souvent considéré que comme une étape dans une formation continue et le perfectionnement ultérieur fait partie intégrante de leur plan de carrière.

4. Professions.

Il est difficile d'émettre des hypothèses sur la relation entre les professions et le moment où on a pensé au perfectionnement. Il faudrait en effet analyser préalablement chaque profession et la manière dont l'apprenti l'envisage au départ. On peut savoir immédiatement, par exemple, que la formation donnée en apprentissage ne suffira pas au bon exercice de la profession, si elle n'est pas accompagnée d'un perfectionnement continu : les futurs apprentis radio-électriciens sont ainsi conscients que ce secteur est en constante évolution, tandis qu'un futur mécanicien peut penser au travail strictement mécanique ou au bricolage sans devoir prévoir un perfectionnement. Et un futur compositeur-typographe sait-il déjà qu'il devra suivre des cours de perfectionnement s'il veut devenir linotypiste ?

Formuler des hypothèses serait donc une énorme entreprise ; aussi passons-nous directement aux résultats.

Selon le procédé habituel, nous ne faisons apparaître ici que les différences significatives enregistrées :

	Avant		Pendant		Après	
	-	+	-	+	-	+
Moyenne de l'ensemble de la population	16,7 %		34,4 %		48,8 %	
Dessin technique		22,6			39,5	
Mécanique	8,4			44,4		56,5
Electricité			29,0		39,9	
Commerce			10,0			54,2
Coiffure						75,0

Dans les grandes lignes, nous observons les données suivantes :

- Les professions du dessin technique connaissent une proportion nettement supérieure à la moyenne de sujets qui ont pensé au perfectionnement avant l'apprentissage et un taux inférieur de ceux qui y ont pensé après.
- Le groupe de la mécanique se distingue, lui, par le phénomène exactement contraire.

- Les anciens apprentis de l'électricité, quant à eux, ont pensé à se perfectionner pendant leur formation dans une proportion plus grande que l'ensemble de la population, tandis qu'ils sont moins nombreux à y avoir songé après.
- Les professions du commerce, comme celles de la coiffure, se distinguent de la moyenne générale par un taux plus élevé de sujets qui ont pensé au perfectionnement après avoir commencé à travailler.

Ces grandes distinctions posées, procédons à l'analyse détaillée de ces différents groupes, qui nous permettra de faire les commentaires nécessaires et de mettre en évidence les résultats des professions les plus importantes.

Dessin technique

	Avant %	Pendant %	Après %
Dessin technique	22,6	37,9	39,5
Ensemble de la population	16,7	34,4	48,8
Dessin. génie civil	24,6	38,5	36,9
" bâtiment	25,3	41,0	33,7
" machines	15,3	33,9	50,8

Ce sont les dessinateurs en bâtiment et en génie civil qui ont, proportionnellement, le plus pensé au perfectionnement avant d'entrer en apprentissage. Ils savaient peut-être d'emblée que le fait de rester simples dessinateurs n'est pas toujours très agréable et ils ont fait dès le départ un plan de carrière. Les dessinateurs de machines, par contre, ont un taux inférieur à la moyenne générale en ce domaine. Nous y voyons comme explication que leur profession se présente comme une activité très complète, avec un stage dans les ateliers de mécanique : les futurs apprentis ne voient pas immédiatement ce qu'ils pourraient apprendre en plus de l'apprentissage, qui soit en relation avec leur métier. Ce point de vue est corroboré par l'analyse de leur évolution professionnelle : alors que tous les dessinateurs en bâtiment et de génie civil qui ont évolué sont restés, à des niveaux différents, dans la branche, l'éventail d'évolution des dessinateurs de machines est très vaste et dépasse souvent les limites de la profession, ce qui justifie qu'ils aient pensé à se perfectionner surtout après avoir commencé à travailler.

Mécanique

	Avant %	Pendant %	Après %
Mécanique	8,4	35,1	56,5
Ensemble de la population	16,7	34,4	48,8
Mécanicien	5,5	27,4	67,1
" de précision	7,8	40,9	51,3
" automobiles	13,6	30,9	55,6

On peut s'étonner de la faible proportion de mécaniciens et mécaniciens de précision qui ont pensé au perfectionnement avant l'apprentissage. Il est probable que le jeune homme qui choisit cette profession ne saisit pas le problème de ce métier dans son ensemble : au départ, c'est l'aspect manuel et mécanique qui prime ; puis viennent les réalités du travail en usine et des conditions qui en découlent. Bien des jeunes gens se demandent alors "comment s'en sortir" et c'est à ce moment seulement qu'intervient la recherche d'un perfectionnement.

Electricité

	Avant %	Pendant %	Après %
Electricité	15,8	44,4	39,9
Ensemble de la population	16,7	34,4	48,8
Mécaniciens-électriciens	20,5	44,9	34,6
Monteurs-électriciens	12,1	41,0	46,8
Radio-électriciens	25,0	47,5	27,5

Ce sont les radio-électriciens et les mécaniciens-électriciens qui se distinguent de l'ensemble par une assez grande proportion de sujets qui ont songé au perfectionnement avant l'apprentissage. De fait, mécanicien-électricien est une profession "tremplin" par excellence, qui permet soit d'entrer aux CFF, soit de se spécialiser dans l'électronique. Nombreux sont les jeunes gens qui espèrent, par le biais de cet apprentissage, devenir "électroniciens", sans savoir exactement de quoi il s'agit, mais étant conscients qu'ils devront se perfectionner. Quant aux radio-électriciens, nous l'avons déjà signalé, ils savent que cette profession est en perpétuel progrès et que la télévision

fait partie de la branche, sans pour autant être maître à un bon enseignement en apprentissage. Aucun futur apprenti n'ignore qu'il devra se tenir au courant de l'évolution technique s'il veut rester compétent.

Commerce

	Avant %	Pendant %	Après %
Commerce	16,9	29,0	54,2
Ensemble de la population	16,7	34,4	48,8
Employés de commerce	17,4	30,1	52,6
Vendeurs	14,3	19,6	66,1

La majorité des apprentis de ces deux professions ont pensé au perfectionnement après avoir commencé à exercer leur métier. Il est vrai que l'employé de commerce, qui ne vise pas d'emblée une maîtrise, attend de voir où il travaillera pour décider, selon les circonstances, quel perfectionnement lui sera le plus utile.

Pour les vendeurs, la situation est tout autre : nombre d'entre eux sont peu scolarisés et l'attrait d'un apprentissage court est souvent très important lors de leur choix : ils ne pensent donc en tout cas pas au perfectionnement avant l'apprentissage. Nous avons d'autre part constaté que beaucoup de vendeurs quittent leur profession pour entrer dans un bureau, changement qui s'accompagne de quelques cours de perfectionnement, auxquels on ne pense bien évidemment qu'après la formation de base.

En abordant ce paragraphe sur les professions, nous aurions pu penser que les facteurs "niveau scolaire" et "professions" étaient liés en ce qui concerne le moment où l'on pense au perfectionnement : d'une part ils sont en étroite relation pour ce qui est de la présence ou de l'absence de perfectionnement ; d'autre part, ayant constaté que la précocité dans l'idée du perfectionnement allait de pair avec l'élévation du niveau scolaire, on pouvait s'attendre au même rapport pour les professions très scolarisées.

Or, l'analyse détaillée des professions dément ce point de vue : les dessinateurs de machines, les mécaniciens de précision ou les employés de commerce - professions très scolarisées - ne

pensent pas à se perfectionner avant les sujets des professions moins scolarisées, sinon après. Ce sont donc des raisons beaucoup plus inhérentes aux divers métiers qui motivent, dès le départ, l'attitude envers le perfectionnement. Cette dernière est fonction de l'image que les jeunes gens se font des professions et de l'information qu'ils reçoivent sur les plans de carrière envisageables ou nécessaires.

5. Evolution professionnelle.

Puisque le perfectionnement concerne autant la catégorie "stabilité" que celles de l'"évolution" ou de l'"ehendon" - on peut en effet l'envisager aussi bien dans la profession acquise en apprentissage que dans une nouvelle activité -, nous estimons qu'il n'y aura pas de différence significative entre elles quant au moment où est né le projet de perfectionnement.

En fait, les résultats que nous obtenons infirment cette hypothèse : des différences apparaissent bel et bien et nous allons, pour plus de clarté, les analyser pour chaque catégorie.

Stabilité

	Avant %	Pendant %	Après %
Non promu	11,4	35,9	52,7
Promu	16,4	32,9	50,7
Fils de patron	40,0	35,0	25,0
Total stabilité	15,0	34,3	50,6

Le seul fait saillant est ici la grande proportion (40 %) de fils de patrons qui ont songé au perfectionnement avant d'entrer en apprentissage. C'est que la perspective de reprendre l'affaire paternelle et la situation sociale familiale ont dès le départ une influence sur l'attitude du fils face à sa carrière et à son apprentissage. Il sait que sa formation professionnelle de base ne lui suffira pas.

Evolution

	Avant %	Pendant %	Après %
Heut degré de qualification	31,5	38,7	29,8
Bifurcation 1	13,1	34,0	52,9
Etudes	40,5	42,9	16,7
Total évolution	21,7	36,3	41,8

Ce sont les sujets qui ont poursuivi des études ou atteint un haut degré de qualification qui ont pensé nettement plus tôt à se perfectionner (respectivement 40,5 % et 31,5 % "avant"). Cela signifierait-il que pour accéder à des postes élevés ou à des responsabilités particulières, le désir ou l'ambition doivent être présents assez tôt, soit avant ou pendant l'apprentissage déjà ?

Abandon

	Avant	Pendant	Après
	%	%	%
Profes. + scolarisée	14,8	42,6	42,6
Abandon total	14,9	27,7	57,4
Abandon bureau	12,9	28,6	58,6
Total abandon	14,3	30,9	54,7

Aucune des ces catégories n'a beaucoup pensé à se perfectionner avant l'apprentissage : c'est pendant celui-ci qu'une grande proportion des personnes ayant abandonné leur métier pour une profession plus scolarisée y ont pensé. Il faut croire que c'est surtout en cours de formation qu'ils se rendent compte qu'ils ont fait fausse route et songent à faire autre chose par la suite, par le biais d'un perfectionnement. Il est intéressant de noter qu'ici cette catégorie se distingue des deux auxquelles elle est d'ordinaire liée, à savoir "études" et "haut degré de qualification". Cela semblerait indiquer que l'"évolution" implique une option de départ, tandis que la profession plus scolarisée est plutôt la conséquence d'un "réveil".

Sachant que la majorité des perfectionnements de la catégorie "abandon" concerne la nouvelle profession (p.210), nous ne sommes pas étonné que le moment où on y a pensé soit le plus souvent après l'apprentissage.

En résumé, on peut affirmer qu'il existe une relation entre le moment où l'on pense au perfectionnement et l'évolution professionnelle, en ce sens que les personnes qui évoluent "verticalement" - haut degré de qualification et études - ont, dès l'entrée en apprentissage, une attitude plus positive et plus ouverte à l'égard du perfectionnement.

6. Conclusion.

En faisant préciser aux anciens apprentis le moment où ils ont pensé à se perfectionner, nous avons pu nous rendre compte, d'abord, que l'idée du perfectionnement entre de plus en plus dans les esprits, et cela déjà avant l'apprentissage. D'autre part, nous constatons une fois de plus le rôle déterminant joué par les niveaux socio-professionnel et scolaire : l'attitude des jeunes gens face au perfectionnement et sa précocité en dépendent fortement. Quant à l'influence des professions, elle est conditionnée par l'information que possèdent les adolescents, dès avant l'apprentissage, sur les relations éventuelles ou nécessaires entre la carrière envisagée et le perfectionnement. Enfin, nous avons pu observer que les personnes qui connaissent une évolution professionnelle "verticale" pensent plus vite que les autres au perfectionnement, comme un sauteur qui prend son élan, en quelque sorte.

C - RAISONS QUI ONT POUSSÉ AU PERFECTIONNEMENT.

Rappelons au lecteur que le terme "perfectionnement" signifie, dans cette enquête, "suivre des cours". Nous ne voulons pas nier, par là, qu'il existe une forme de perfectionnement dans l'exercice quotidien d'une profession et dans l'expérience qui en découle, tant au niveau des méthodes de travail que des connaissances. Mais le fait de suivre des cours, que ce soit la journée ou le soir, reflète une autre réalité : cela implique une démarche particulière, un investissement de temps et de forces, une attitude psychologique, un effort de volonté...

On peut, dès lors, se demander quelles sont les motivations aptes à déclencher ce processus. Bien sûr, la notion de perfectionnement a pris droit de cité ces dernières années et un nombre toujours plus grand de personnes l'envisagent comme une entreprise "normale". Il n'en reste pas moins que des motivations existent et sont exprimées.

Pour les déterminer, nous avons procédé de la même manière que lorsque nous avons analysé les raisons du changement de profession : nous avons établi une liste de questions en nous inspirant de la théorie des besoins de Maslow et nous avons analysé les réponses selon les mêmes méthodes.

Nous avons ainsi obtenu un ordre d'importance des différentes raisons invoquées, pour l'ensemble de la population :

87,2 %	Vous désiriez avoir plusieurs "cordes à votre arc".
86,0 %	Vous aimez vous instruire et aller au fond des choses.
81,6 %	Vous estimiez ne pas exploiter toutes vos capacités et connaissances.
69,4 %	Vous n'aviez pas assez de responsabilités.
60,5 %	Sans le perfectionnement vous n'aviez plus de possibilités d'avancement.
55,0 %	Vous n'étiez pas satisfait de votre situation sociale.
54,5 %	Vous aviez un salaire insuffisant.
39,2	Votre travail était monotone.
37,4 %	Vous vouliez changer de profession.
35,1 %	Distinction insuffisante.
18,8 %	Mode de paiement du salaire insatisfaisant (à la pièce, à l'heure, etc.).
17,5 %	Vous cherchiez un travail avec plus de sécurité (caisse de retraite, etc...).
17,2 %	Les cours étaient donnés au sein de votre entreprise ou organisés par elle.
12,9 %	Votre travail était trop salissant et pénible.
10,6 %	Vous aviez appris l'existence de ces cours par hasard.
5,1 %	Il y avait risque de chômage.

Cet ordre d'importance décroissant laisse apparaître trois groupes bien distincts :

- trois raisons sont estimées très importantes ou importantes par plus de 80 % des sujets ;
- quatre raisons le sont par une proportion située entre 54 % et 69 % ;
- et trois raisons entre 35 % et 39 % ;
- six raisons n'obtiennent que des taux variant de 5 à 19 %.

Ce sont les raisons relatives aux besoins primaires et secondaires - c'est-à-dire les besoins physiologiques (travail trop salissant et pénible) et ceux de sécurité (chômage, caisse de retraite, mode de paiement) - qui enregistrent les pourcentages les plus bas, tandis que les questions touchant aux besoins

d'actualisation de soi sont citées par une proportion beaucoup plus élevée de personnes¹.

Comme la plupart des questions de cette série recourent celles qui ont été analysées dans les raisons du changement de profession, nous nous contentons ici de commenter celles qui sont différentes.

1 - "Vous désiriez avoir plusieurs "cordes à votre arc" (87,2 %)

Cette question est en fait très banale et constitue une sorte de truisme, puisque le perfectionnement est précisément ce qui ouvre de nouvelles perspectives et multiplie les possibilités de travail. Si nous l'avons introduite, c'est à la suite de notre pré-enquête où cet argument était très souvent avancé dans la question ouverte relative aux raisons du perfectionnement. Cette motivation pourrait, à la rigueur, s'inscrire dans les besoins de sécurité, mais de sécurité "supérieure", en ce sens que les gens veulent se réserver la possibilité de faire plusieurs choses, non par crainte du manque de travail, mais par désir de pouvoir choisir le travail qui leur convienne le mieux.

2 - "Les cours étaient donnés au sein de votre entreprise ou organisés par elle" (17,2 %).

Cette question nous permet de distinguer la démarche des personnes qui suivent des cours en sus de leur travail et de leur propre chef, de celle des personnes qui sont désignées par leur entreprise pour suivre des cours organisés par elle sur le temps de travail.

3 - "Vous aviez appris l'existence des cours par hasard" (10,6 %).

Cette question ne prend toute sa signification que si nous la mettons en rapport avec la question 36 de notre questionnaire, par laquelle nous essayons de mettre en évidence la priorité qui existe entre le besoin de se perfectionner et les moyens du perfectionnement : est-ce que la connaissance des moyens crée le besoin, ou celui-ci est-il antérieur ? Les résultats ont été les suivants :

Besoin antérieur à la recherche des cours	62 %
Connaissance des possibilités incitant au perfectionnement	28 %
Autre démarche	<u>10 %</u>
	100 %

¹ Le salaire, quant à lui, vient en 7e position, avant les besoins de sécurité et avec un pourcentage assez élevé. Mais, comme nous l'avons noté, le salaire est difficilement classable d'une manière rigoureuse dans la hiérarchie des besoins de Maslow : il chevauche plusieurs catégories.

Ces résultats sont riches en enseignements : bien que le besoin du perfectionnement soit premier dans la majorité des cas, c'est pourtant l'inverse qui s'est produit pour 28 % des sujets. Ce taux relativement élevé rend compte de l'importance de l'information dans ce domaine : la connaissance des possibilités de perfectionnement peut amener à celui-ci un nombre non négligeable de personnes. Il est donc important de poursuivre une information systématique du public, tant par le canal des entreprises que par des affiches - dont une série a eu un grand succès à Genève - qui devraient être continuellement mises à jour et renouvelées.

Pour en revenir à la question du hasard, il faut noter que ces 10,6 % constituent une proportion importante qui, justement, pourrait être réduite par une bonne politique d'information.

Nous ne pousserons pas plus loin cette analyse globale des raisons qui ont poussé au perfectionnement. D'une part, la mise en rapport de ces résultats avec les facteurs habituels (niveau, scolaire, professions...) nous a fourni, globalement, les mêmes données que celles qui ont été développées dans le chapitre du changement de profession, bien que les populations soient parfois différentes. Il est donc inutile de les reprendre ici. D'autre part, si une comparaison minutieuse entre les raisons du perfectionnement et celles du changement de profession pourrait s'avérer intéressante, c'est une entreprise trop importante, qui nécessiterait une adjonction importante à la présente recherche¹.

¹ On découvre en effet des différences statistiquement très significatives entre les deux séries, en ce sens que les taux des besoins inférieurs sont nettement plus élevés dans le changement de profession.

D - RAISONS DE L'ABANDON DU PERFECTIONNEMENT.

Si le perfectionnement prend une place de plus en plus admise dans la vie professionnelle et s'il entre dans la réalisation de nombreuses carrières, les structures qui doivent le permettre sont encore loin d'être idéales. Non seulement beaucoup de travailleurs n'y accèdent pas encore, mais nombreux sont ceux qui l'abandonnent après l'avoir entrepris¹.

Les raisons de cet abandon peuvent être fort diverses, qu'elles soient d'ordre pratique - fatigue, temps, etc... - ou d'ordre psychologique - lassitude, déception, surestimation des capacités, etc... Il est bien évident que ces raisons ne sont pas absolues, en ce sens que certaines personnes très motivées peuvent surmonter ces obstacles, mais elles demeurent très déterminantes et il nous a semblé important de les mettre en évidence.

Notre questionnaire n'a pas la prétention de saisir toutes les nuances d'ordre psychologique qui peuvent intervenir lors de l'abandon d'un perfectionnement. Il permet cependant de saisir quelques causes objectives - qui sont souvent une rationalisation "à posteriori" des raisons moins facilement tangibles, exprimables ou avouables, qui ont incité nos sujets à l'abandon.

Six cents anciens apprentis ont répondu à cette série de questions, ce qui représente 29,7 % des personnes qui se sont perfectionnées. Cela ne signifie pas que tous ces sujets ont abandonné toute espèce de cours, car certains ont répondu même s'ils n'avaient lâché qu'une partie de leur perfectionnement, mais cela demeure une proportion assez forte.

Comme à l'ordinaire, nous donnons les résultats selon leur ordre décroissant d'importance (selon les pourcentages obtenus par les raisons jugées importantes ou très importantes) :

Manque de temps	64,5 %
Trop fatigué	46,2 %
Heures tardives des cours	37,3 %
Manque de persévérance	36,9 %
Ne correspond pas au besoin	34,7 %
Manque d'intérêt	29,7 %
Raisons personnelles et familiales	28,3 %
Manque d'argent	20,9 %
Cours trop difficile	19,0 %
Raison de santé	11,8 %

¹ Aux dires des responsables des cours industriels du soir de Genève, le taux d'abandon varie beaucoup d'un cours à l'autre : il est très faible dans les cours préparant à des maîtrises ou dans des cours de perfectionnement pour porteurs de C.F.C. ; c'est dans ceux qui ne mènent pas directement à un diplôme ou qui sont d'ordre général - où le recrutement est très hétéroclite - qu'il y a beaucoup d'abandon.

Une analyse détaillée de ces données fournit d'utiles informations.

- Manque de temps (64,5 %)

Cette raison est la plus invoquée. On peut, bien sûr, se demander si nous ne sommes pas ici en présence d'un prétexte, cachant des motivations plus profondes. On sait en effet que certaines personnes ont toujours le temps de réaliser leurs projets ou entreprises, d'autres jamais. Il est cependant réel qu'une bonne partie de nos sujets ont pu surestimer leurs capacités de travail ou d'organisation : ils ont pris trop de cours ou n'ont compté que le temps d'enseignement, sans celui de préparation. La vie de famille requiert souvent plus de temps qu'on ne le pensait au départ, de même que le travail, avec son lot d'imprévus ou d'heures supplémentaires.

- Trop fatigué (46,2 %)

- Heures tardives des cours (37,3 %)

Ces deux raisons vont de pair : la fatigue est souvent due aux heures tardives des cours. Cependant, nous observons que la fatigue est plus souvent invoquée que les horaires : d'une part, tous les cours de perfectionnement n'ont pas lieu le soir ; d'autre part, il n'y a pas que la fatigue provoquée par l'enseignement, il y a celle qui provient de la surcharge de travail ou du rythme de vie plus contraignant.

Il n'en demeure pas moins que l'importante proportion de personnes qui ont abandonné leur perfectionnement à cause de l'heure tardive des cours ne doit pas passer inaperçue : elle devrait inciter à la création de cours diurnes, auxquels les travailleurs auraient la possibilité de participer.

- Manque de persévérance (36,9 %)

Plus d'un tiers des sujets invoquent le manque de persévérance qui, pourtant, n'est pas une raison en elle-même : il est provoqué par d'autres facteurs, qui ne pourraient être décelés que par une analyse psychologique de chaque cas.

- Les cours ne correspondaient pas au besoin (34,7 %)

- Manque d'intérêt (29,7 %)

Ces deux motifs se recoupent également, et les taux observés ne sont pas du tout négligeables. Les explications devraient se situer à trois niveaux.

Les sujets, d'abord, s'inscrivent souvent à des cours sans avoir vraiment analysé clairement la situation : que veulent-ils obtenir par ce perfectionnement, que valent ces cours, que cachent parfois des publicités mirobolantes ? Qu'on se rappelle le foisonnement

des cours d'informatique - dans les années 1969-1971 - ouverts à tous et promettant un avenir paradisiaque : des centaines de personnes, sinon des milliers, sont tombées dans le piège et ont payé des sommes très importantes, sans avoir la moindre chance d'atteindre, par ces cours, un niveau suffisant pour travailler dans l'informatique.

Les responsables des cours sont également interpellés par ces chiffres - nous parlons ici des grands cours, reconnus d'utilité publique. Un grand effort d'information est déjà fourni lors des inscriptions, afin que les candidats parviennent à trouver la meilleure adéquation entre les cours et leurs capacités ainsi que leur but. Vu le nombre d'inscriptions - des milliers - cette opération ne se déroule pas toujours parfaitement. Des séances d'informations générales devraient montrer la valeur exacte des cours et leur influence réelle sur la vie professionnelle (débouchés) ; lors des inscriptions, des conseillers, bénéficiant d'une solide formation psychologique, devraient être en nombre suffisant pour analyser en détail les désirs ou les rêves des candidats, voire réaliser avec eux une évaluation de leurs connaissances et de leur potentiel intellectuel.

Les entreprises, enfin, sont fortement en cause, car elles ne reconnaissent souvent pas la valeur de cours sérieux et valables, soit qu'elles ne veuillent pas permettre à un sujet de changer de poste soit qu'elles ne soient pas disposées à augmenter les salaires.

Le manque d'intérêt ou l'inadéquation que le tiers de notre population ressent met donc en cause un peu tous les milieux, des intéressés eux-mêmes aux entreprises, en passant par les organisateurs des cours.

- Raisons personnelles et familiales (28,3 %)

On comprend aisément qu'il y ait là un facteur assez important d'abandon, mais il est bien évidemment impossible de l'analyser.

- Manque d'argent (20,9 %)

Un cinquième des sujets qui abandonnent leur perfectionnement pour des raisons financières semble anormal dans un canton riche, qui aurait la possibilité de pallier à ces difficultés. Il faut cependant être prudent dans notre interprétation, car l'imprécision de la question permet deux compréhensions : le "manque d'argent" signifie-t-il que les cours sont trop coûteux ou qu'ils entraînent "un manque à gagner", dans l'esprit

de nos sujets ? Il est difficile de le savoir sans connaître les cas particuliers : s'agissait-il de cours du soir ou de cours privés, onéreux ? Était-ce une personne préparant sa maturité et ne pouvant travailler qu'à mi-temps ?

- Cours trop difficiles (19,0 %)

Les remarques que nous avons émises plus haut sur l'orientation des candidats lors de leur inscription valent ici aussi.

- Raison de santé (11,8 %)

C'est un fait généralement objectif, qu'on ne peut commenter.

L'abandon du perfectionnement est la conséquence de nombreux facteurs. Certains sont inévitables, ce sont des "cas de force majeure"; d'autres relèvent de raisons très personnelles, sur lesquelles il est difficile de peser. La liste des raisons que nous venons d'analyser comprend cependant un bien grand nombre de cas où les obstacles pourraient être réduits, voire supprimés. La création de cours diurnes, accompagnée d'arrangements avec les employeurs, serait une des premières mesures à prendre, ainsi que l'extension d'une information objective sur le contenu des cours, la valeur des diplômes dans la vie professionnelle. Il serait également nécessaire de prévoir une orientation plus individuelle et plus fouillée des candidats lors des inscriptions aux cours de perfectionnement.

E - RAISONS DE L'ABSENCE DE PERFECTIONNEMENT.1. Analyse générale.

La démocratisation des études, l'introduction de la notion d'éducation permanente, les encouragements à la formation continue ont pour conséquence une valorisation certaine des cours de perfectionnement et des diplômes. Dans cette optique, le fait de ne pas se perfectionner, en suivant un enseignement spécifique, entraîne un jugement négatif.

Il semble bien qu'une telle attitude soit excessive. D'une part, l'enrichissement journalier de la pratique, sur la base d'un certificat fédéral de capacité, suffit amplement à certaines personnes pour "réussir" professionnellement : cela dépend de la nature des ambitions et des besoins de chacun. D'autre part, nous avons pu constater que certains travailleurs ont interrompu leur perfectionnement pour des raisons plus ou moins objectives, mais bien précises : les mêmes causes sont peut-être ressenties "a priori" et elles ont alors pour conséquence l'absence de perfectionnement, bien que le désir de l'entreprendre existât.

Nous en voulons pour preuve l'information que nous a fournie notre enquête : sur les 1000 personnes qui ont indiqué pourquoi elles ne se sont pas perfectionnées, 850 ont cité des cours qu'elles auraient voulu suivre si elles en avaient eu la possibilité.

Avant d'analyser ce phénomène de l'absence de perfectionnement à la lumière des résultats, notons que nous entendons par "absence de perfectionnement" le fait de ne pas avoir suivi des cours, théoriques ou pratiques, en dehors du travail, sans préjuger, une fois de plus, de la valeur de l'expérience professionnelle.

Voici la liste des raisons, classées dans l'ordre décroissant des pourcentages de sujets qui les ont jugées "très importantes" ou "importantes" comme causes de leur "non-perfectionnement" :

- L'enrichissement par la pratique est suffisant	70	%
- Vous aviez assez de connaissances pour bien exercer votre profession	60,5	%
- Manque de temps	59,8	%
- Trop chargé par votre travail	53,6	%
- Vous n'aimez pas étudier	36,0	%
- Trop de fatigue	35,4	%
- Manque de courage et de persévérance	31,0	%
- Trop chargé par des obligations familiales ou sociales	25,8	%
- Vous ignoriez l'existence des différentes possibilités de perfectionnement	16,9	%

- Cela vous aurait coûté trop cher	16,9 %
- Votre employeur ne vous en a pas donné la possibilité	16,6 %
- C'est inutile	15,6 %

Nous constatons que ce sont deux raisons positives qui prennent les deux premières places : l'enrichissement par la pratique (70 %) et les connaissances suffisantes (60,5 %).

Ces arguments sont toutefois suivis de très près par le "manque de temps" (59,8 %) et la surcharge de travail (53,6 %). Ceci rejoint les résultats que nous obtenions pour l'abandon du perfectionnement et entraîne les mêmes commentaires. Même si certains voient en ces raisons des prétextes, il est indéniable qu'il est difficile de présenter des capacités de concentration et d'assimilation après 8 ou 9 heures de travail. Tout cela renforce nos arguments en faveur d'une meilleure organisation du perfectionnement, notamment en ce qui concerne les horaires et les possibilités d'empiéter sur le temps de travail. Comme nous l'avons dit, le problème est complexe et nécessite un effort coordonné de tous les milieux intéressés, à commencer par le patronat qui voit souvent le perfectionnement comme une atteinte à son intérêt, sans voir qu'il ne s'agit que de son intérêt immédiat.

Nous ne voulons pas reprendre ici notre raisonnement, mais simplement y ajouter un ou deux éléments. Il faut en effet noter que le désir réel de se perfectionner n'est pas toujours présent chez les travailleurs, puisque 36 % des personnes qui ne se sont pas perfectionnées avouent que c'est parce qu'elles n'aiment pas étudier. Cela pose un double et délicat problème. D'une part, beaucoup de personnes peuvent penser qu'elles veulent se perfectionner, sans pour autant passer à l'acte lorsqu'elles en ont la possibilité. Cela signifie que la mise à disposition de moyens matériels - temps, argent, locaux, organisation - ne suffit pas à promouvoir le perfectionnement : il faut une démarche active des sujets, un certain engagement de leur part, afin que la réussite des cours soit réelle. Mais cette participation et cette "conscientisation" des adultes pose un second problème : il ne s'agit pas seulement d'entreprendre une action d'information et de sensibilisation, mais, plus essentiellement, de revoir les structures de l'enseignement dès leur début afin d'instaurer une véritable éducation permanente, où l'enrichissement culturel serait partie intégrante du perfectionnement. La loi fédérale sur l'instruction publique prévoit d'ailleurs (article 27, par. a) et b)) que cet enseignement doit être ouvert

à tous et à tout âge. Ainsi, la réussite du perfectionnement ne sera pas liée à une imposition extérieure mais - comme l'a démontré Bertrand Schwartz¹ - à une correspondance réelle aux besoins, qui ne peuvent être découverts qu'avec la participation active des intéressés. Seule l'éducation permanente donnera aux gens la possibilité d'exprimer leurs besoins réels et profonds, souvent ignorés d'eux-mêmes actuellement.

Ces quelques remarques voudraient simplement montrer que la résolution des problèmes d'organisation et l'obligation de consacrer une partie du temps de travail au perfectionnement ne résoudre pas pour autant le problème : il reste la question fondamentale de l'expression des besoins et de leur "prise en charge" par les intéressés eux-mêmes, qui suppose une réforme générale du système éducatif.

Voyons maintenant les autres raisons qui ont incité les gens à ne pas se perfectionner :

- N'aime pas étudier (36 %)

C'est une réalité dont il faut tenir compte. Les causes en sont nombreuses ; parmi elles, on cite souvent le fait que l'école n'a pas su inculquer intelligemment aux jeunes gens le goût d'apprendre.

- Trop de fatigue (35,4 %)

Il est intéressant de noter que l'importance du phénomène "fatigue" n'apparaît fortement qu'une fois les cours commencés : cette raison ne joue qu'un rôle secondaire dans les causes du "non-perfectionnement" tandis qu'elle vient en deuxième position pour l'abandon du perfectionnement avec un taux de 46 %.

- Manque de courage et de persévérance (31 %)

Des structures de perfectionnement mieux établies qu'aujourd'hui permettraient certainement à de nombreuses personnes de surmonter plus facilement les obstacles physiques ou psychiques liés au perfectionnement.

- Obligations sociales et familiales (25,8 %)

Si on compare la différence d'importance accordée à cette question et à celle du manque de temps (60 %), on peut en

¹ Bertrand Schwartz "Les problèmes posés par la pédagogie des adultes. Les motivations et les résistances à la formation permanente", Institut européen pour la formation professionnelle, Conférence européenne sur la formation permanente, Montreux, mai 1970.

déduire que c'est surtout la vie professionnelle qui cause le manque de temps. Un perfectionnement devrait donc s'accompagner d'un allègement des horaires de travail.

- Ignorance des possibilités de perfectionnement (16,9 %)

On peut se demander dans quelle mesure cette raison est importante : si ces personnes étaient vraiment intéressées, n'auraient-elles pas fait l'effort de se renseigner ? Ou inversement, se seraient-elles réellement perfectionnées si elles avaient eu connaissance des cours ? Nous rejoignons là le problème, évoqué plus haut, de l'investissement psychologique nécessaire à la réussite du perfectionnement. Cela ne veut pas dire, bien sûr, que tout ne doit pas être fait pour informer plus largement le public, puisqu'on sait que 28 % des personnes qui se sont perfectionnées y ont été incitées par la connaissance des possibilités existantes.

- Troc cher (16,9 %)

Comme pour l'abandon du perfectionnement, nous ne pouvons pas déterminer s'il s'agit ici du coût effectif des cours - très variable selon les cas - ou du "manque à gagner" occasionné par leur fréquentation.

- L'employeur n'a pas donné les possibilités (16,6 %)

Nous relevons une contradiction entre ce taux de 16,6 % ayant trait aux obstacles mis par l'employeur au perfectionnement et celui de 60 % touchant au manque de temps qui est dû, nous l'avons vu, essentiellement au travail. Il faut en déduire que la possibilité de suivre des cours pendant les heures de travail n'est pas une chose concevable pour la majorité de la population. Nous y voyons deux raisons : le travailleur est habitué depuis toujours à se voir rétribué pour un travail rentable et productif ; aussi conçoit-il mal de l'être pour une activité qui n'est pas liée aux besoins immédiats de son employeur.

D'autre part, la grande majorité des cours n'ont actuellement lieu que le soir : il n'est donc pas imputable à l'employeur que le travailleur ne les suive pas.

- C'est inutile (15,6 %)

Ce taux n'est pas très élevé, surtout si l'on tient compte de deux interprétations possibles. Certains pensent qu'il est inutile de se perfectionner, car ils estiment en savoir assez pour exercer leur profession : ce jugement vient corroborer celui des 60 %

de sujets qui pensent avoir des connaissances suffisantes pour leur travail ; c'est simplement une manière un peu plus brutale de l'exprimer. D'autres peuvent exprimer par là le mépris de l'employeur à l'égard du perfectionnement : de toute façon, ils n'obtiendront ni promotion ni amélioration de salaire par un perfectionnement ; c'est donc inutile de l'entreprendre. Un tel grief a été fréquemment enregistré dans l'une de nos questions ouvertes.

Sans prétendre mettre en évidence les causes réelles de l'absence de perfectionnement chez certaines personnes, cette liste de raisons permet de discerner certaines contradictions et ambiguïtés entourant encore le perfectionnement.

Afin d'affiner quelque peu notre analyse, nous faisons intervenir maintenant les facteurs habituels, susceptibles de dégager des différences significatives sur certains points. Nous le faisons toutefois de manière très succincte.

2. Analyse par facteurs.

- Absence de perfectionnement et niveau scolaire.

Seules deux différences sont aperçues en fonction du niveau scolaire, par un taux supérieur à la moyenne observé pour les niveaux scolaires faibles. L'une est très compréhensible, puisqu'il s'agit de la raison "n'aime pas étudier". L'autre est plus étonnante, puisque ce sont les niveaux scolaires faibles qui trouvent les cours "trop chers" dans une plus grande proportion que les autres ; on peut penser que ces sujets sont également issus de milieux socio-professionnels modestes et qu'ils ont une certaine réticence à investir financièrement pour un perfectionnement.

- Absence de perfectionnement et professions.

Seules quatre professions se distinguent de la population, et ceci pour 3 questions.

Les dessinateurs sont proportionnellement moins nombreux à ne pas s'être perfectionnés parce que les cours occasionnaient trop de fatigue ou coûtaient trop cher. Cette dernière raison a également moins d'importance pour les professions du commerce.

Le groupe de l'alimentation, par contre, attribue beaucoup plus d'importance à l'excès de fatigue et à l'inutilité du perfectionnement. L'horaire des boulangers-pâtisseries explique facilement que la fatigue soit invoquée. Quant à l'inutilité, elle reflète la différence d'évolution entre ces professions et celles de la technique : ici, les progrès techniques facilitent le travail sans exiger des connaissances supplémentaires : un nouveau four, une machine à débiter les croissants ou des colorants inédits ne bouleversent pas les méthodes de travail comme le fait l'introduction d'un ordinateur en comptabilité.

Enfin, les professions de l'hôtellerie trouvent proportionnellement beaucoup plus importants les obstacles dus au coût et à la fatigue engendrés par les cours. Les horaires de travail et le genre d'activité de ces professions étant déjà source considérable de fatigue, on comprend que ces sujets hésitent à y ajouter celle qu'occasionne un perfectionnement. Quant au financement des cours, il est effectivement important, à cause des frais d'écolage très élevés des différentes écoles hôtelières.

En résumé, on peut affirmer que le facteur "profession" est peu déterminant en ce qui concerne les raisons du "non-perfectionnement".

- Absence de perfectionnement et évolution professionnelle.

On ne constate aucune relation significative entre les différentes catégories d'évolution professionnelle et les raisons de l'absence de perfectionnement.

- Absence de perfectionnement et statut.

L'ordre d'importance attribué aux différentes raisons du "non-perfectionnement" varie très peu en fonction des statuts de salariés, fonctionnaires ou indépendants.

Cependant, cinq raisons ont joué un rôle beaucoup plus important pour les indépendants que pour les deux autres catégories et leur énumération est assez éloquent pour se passer de commentaires : plus que les fonctionnaires et les salariés, les indépendants ont renoncé à se perfectionner parce qu'ils estiment leurs connaissances et l'enrichissement par la pratique suffisants pour exercer leur métier, parce qu'ils n'aiment pas étudier et parce qu'ils sont surchargés de travail et manquent de temps.

Notons enfin - sans malice aucune - que les fonctionnaires se distinguent à la fois des indépendants et des salariés pour une seule raison, à laquelle ils attribuent nettement moins d'importance : la surcharge de travail. En effet, s'estiment trop chargés par leur travail 72,9 % des indépendants, 52,7 % des salariés et... 41,1 % des fonctionnaires.

F - CONCLUSION SUR LE PERFECTIONNEMENT.

Au long de ces divers chapitres, nous avons tenté plusieurs approches - positives, circonstanciées, négatives - du problème complexe que représente le perfectionnement. Les résultats que nous e livrés notre enquête ont permis de recueillir un certain nombre d'informations et de dégager quelques enseignements.

Nous l'avons fait au fur et à mesure et ne voulons pas y revenir ici. Notre propos est plutôt de synthétiser ces éléments en une considération d'ordre général.

Au premier abord, on peut être agréablement surpris du taux élevé d'anciens apprentis qui se sont perfectionnés puisqu'ils représentent une confortable majorité de la population interrogée (60 %). Cet optimisme pouvait encore se nourrir du fait que l'idée de perfectionnement prend corps de plus en plus précocement dans l'esprit des jeunes générations.

Cependant, une étude plus approfondie nous a permis de constater que le perfectionnement n'est ni une notion universellement admise ni une réalité accessible à tous : les niveaux scolaires et socio-professionnels conservent une influence certaine, tous les milieux ne sont pas convaincus de son utilité, l'organisation des cours n'est pas parfaite... Mais c'est surtout en constatant que l'éventualité de pouvoir se perfectionner durant le temps de travail n'était que très rarement envisagée - tant par les travailleurs que par les employeurs, voire les autorités - que l'on a pu se rendre compte des limites étroites où l'on maintient le perfectionnement.

Envisagée dans un cadre strictement professionnel et opposée au travail productif, la notion actuelle est encore loin de l'idée de formation continue et d'éducation permanente - au service de tous les hommes et de tout l'homme - et de sa réalisation pratique.

Si une première étape a donc été franchie en donnant à une majorité de travailleurs la possibilité de se perfectionner, il ne faut cependant pas s'illusionner et tous les milieux concernés doivent prendre conscience que le chemin est encore long jusqu'à la réalisation d'une véritable éducation permanente.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

CHAPITRE VII - LE DEGRE ACTUEL DE SATISFACTION DANS
LA VIE PROFESSIONNELLE.

A - CONSIDERATIONS GENERALES ET ELABORATION DES QUESTIONS.

Dans l'introduction de notre recherche, nous avons traduit la discussion actuelle sur la valeur du système d'apprentissage, tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Certains voudraient le supprimer totalement et le remplacer par une formation professionnelle de type scolaire. D'autres tiennent à le conserver, puisqu'il a fait ses preuves, tout en admettant la nécessité de certaines réformes.

Le problème qui se pose en la matière est de savoir sur quels critères se baser pour apprécier la bien-fondé et la validité de l'apprentissage. Là encore, les opinions divergent fortement. Pour certains, le système se justifie aussi longtemps qu'il assure la relève professionnelle. Pour d'autres, outre ce rôle, il doit également réaliser un encadrement éducatif qui prolonge celui de l'école. Pour beaucoup, enfin, il devrait représenter, parmi d'autres moyens de formation, une voie dans laquelle l'individu pourra s'épanouir et se réaliser.

Il est bien difficile, cependant, de mesurer le degré d'épanouissement d'un individu par son travail - surtout au moyen d'un questionnaire. D'autre part, il est faux de penser que cet épanouissement ne trouve de source que dans le travail : il dépend de nombreux facteurs, comme la vie familiale et affective ou l'intégration sociale. Mais il est incontestable que, dans un système social, économique et politique tel que le nôtre, le travail occupe une place très importante, qu'elle soit matérielle (temps) ou psychologique et sociale (réussite). De ce fait, la vie professionnelle est en étroite relation avec toutes les autres dimensions de la vie et elle a des répercussions non négligeables dans le processus d'épanouissement de la personnalité.

D'ailleurs, cette importance est primordiale pour la population que nous étudions (âgée de moins de 35 ans) si l'on en croit

l'étude de Kuhlen¹ sur les changements de motivations chez l'adulte, au cours des années. D'après lui, les besoins d'investissement dans la carrière professionnelle sont généralement plus grands que les autres jusqu'à 40 ans et ce n'est qu'à partir de cet âge, après avoir atteint la sécurité économique ou le succès, que le besoin de réussite professionnelle est moins important et permet un certain retour vers des occupations familiales et sociales.

De toutes façons, le degré d'épanouissement des gens à leur travail est une dimension difficilement saisissable, et nous ne prétendons pas y parvenir.

La satisfaction, par contre, tout en étant aussi subjective, est plus mesurable : les personnes peuvent définir si elles sont satisfaites ou insatisfaites des différents aspects de leur travail. Et on peut penser que, plus un sujet est satisfait de son travail, plus il y a de chances que celui-ci soit une des sources de son épanouissement personnel.

En bref, nous voulons, dans ce chapitre, déterminer si l'apprentissage actuel remplit encore son rôle, en posant la question suivante aux anciens apprentis : "Est-ce que vous, qui avez suivi cette filière, vous trouvez dans votre travail actuel la satisfaction nécessaire à un certain épanouissement ?".

Une telle manière de procéder pose un problème d'ordre général : les réponses de nos sujets ont-elles une réelle signification, surtout si l'on pense au phénomène de la réduction cognitive de la dissonance, par lequel nos sujets annuleraient leurs insatisfactions ? Festinger² et ses collègues ont réalisé de nombreuses recherches expérimentales sur ce processus, mais ils en réduisent l'influence réelle dans la vie quotidienne. Nous le citons : "Imaginons un sujet qui a terminé les études et auquel on propose deux postes de travail. Il doit en choisir un. Ce choix détermine deux "comportements" très différents pour l'avenir. Maintenant, ce sujet travaille dans la place qu'il a choisie et non dans celle qu'il n'a pas choisie. Ainsi a-t-il la possibilité de rendre, actuellement, sa place de travail intéressante

¹ Kuhlen R.G. "Psychological backgrounds of adult education", Center for the study of liberal education for adults, Syracuse University, 1963, p. 79.

² Festinger L. "Conflict, Decision and Dissonance" Stanford University Press, Stanford California, 1964, p. 158.

par la manière dont il l'investit. Mais il ne dépend plus uniquement d'un processus cognitif pour résoudre la dissonance. En plus, il rencontre, à son lieu de travail, des personnes qui, sans doute, l'aideront à penser que l'activité qu'il a choisie est excellente. Après tout, ces gens, auxquels il est maintenant associé, exercent la même activité que lui. Il se peut que l'absence de tels échanges dans la vie quotidienne, qui aident à réduire la dissonance, engendrent de l'instabilité".

Il ressort de ce passage que, dans la mesure où les sources d'insatisfaction ou de dissonance ne sont pas trop grandes, les gens s'arrangent pour les annuler ou les réduire, dans leur vie de tous les jours déjà. Ce phénomène existe donc, mais pas tellement dans la réponse à un questionnaire que dans la réalité quotidienne. Et c'est précisément ce qui nous intéresse : la satisfaction de nos sujets dans leur activité professionnelle quotidienne, telle qu'ils la vivent actuellement, indépendamment des moyens qu'ils ont utilisés pour se convaincre : ou non - de sa réalité.

Le climat social et le marché du travail sont bons à Genève. - On peut donc formuler l'hypothèse que la majorité des anciens apprentis sont satisfaits de leur vie professionnelle en général. Evidemment, on pourrait se demander s'ils sont aussi contents que les personnes qui n'ont pas passé par l'apprentissage, afin de déterminer si cette formation permet, mieux ou moins bien que d'autres, de s'épanouir dans la vie professionnelle et répond par là à sa finalité. On serait ainsi amené à nous reprocher de réaliser une évaluation "absolue" du degré de satisfaction de notre population, sans la mettre en comparaison avec d'autres groupes-tests (ouvriers non qualifiés et universitaires, par exemple). En fait, de telles comparaisons sont peu utiles, ou sources de malentendus, car, parmi les facteurs qui conditionnent le degré de satisfaction, il y a le niveau de formation et des données propres aux individus. Ainsi, F.C. Mann¹ admet-il, après une enquête menée auprès de 8000 salariés d'une entreprise distributrice d'électricité, que la satisfaction retirée du travail dépend de ce qu'un individu attend d'une situation et de ce qu'il en obtient. Or, notre population est à la fois homogène au plan de la formation - tous ont passé par l'apprentissage -

¹ F.C. Mann; cité per Vroom "Work and Motivation" Wiley, N.Y.

et diversifié au plan des personnalités. Elle doit donc permettre de déterminer si cette formation, semblable pour tous, a permis à chacun de trouver de la satisfaction dans sa vie professionnelle, selon ses propres aspirations et ses attentes particulières. Si c'est le cas, l'apprentissage aura rempli sa finalité sur le plan humain - ce qui est capital - sinon sa valeur sera sérieusement remise en question.

Le problème concret était de savoir comment évaluer la satisfaction des anciens apprentis dans leur travail. Une seule question, vague et générale, n'aurait apporté aucune information analysable ou intéressante. De nombreuses recherches ayant été réalisées, aux Etats-Unis, sur les déterminants de la satisfaction ou de l'insatisfaction dans le travail, nous avons établi une liste de questions en nous inspirant de la synthèse qu'en a établie Vroom¹ et de la théorie de Maslow. Nous avons formulé ces questions d'une manière suffisamment générale pour que tous nos sujets, dont les situations professionnelles sont très hétéroclites, puissent y répondre.

Cette liste comprend 15 questions, qui recouvrent pratiquement tous les déterminants cités par Vroom, et 4 possibilités de réponses, afin de nuancer au maximum leur expression sans donner lieu à une question ouverte. Elle se présente comme suit :

54. Actuellement êtes-vous

	très		ni satisfait		
	satisfait	satisfait	ni insatisfait	insatisfait	
- de vos conditions de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	66
- de la variété de votre travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	67
- des horaires de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	68
- de la sécurité sociale (caisse de retraite, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	69
- de votre salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	70
- du mode de paiement de votre salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	71
- de votre position sociale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	72
- de l'estime dont vous jouissez auprès de vos collègues	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	73
- de l'entente avec vos supérieurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	74
- de la confiance que vos employeurs vous font	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	75
- de l'estime dont vous jouissez de par votre profession	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	76
- des responsabilités qui vous sont attribuées	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	77
- de vos possibilités d'avancement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	78
- de l'ajustement de vos capacités et connaissances à votre travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	79
- de votre indépendance dans le travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	80

¹ V.H. Vroom "Work and Motivation", Wiley, N. Y., 1964, p. 105

Une dernière objection pourrait être formulée à l'égard de ce questionnaire : une partie de notre population n'exerce plus, aujourd'hui, la profession acquise par apprentissage.

D'une part 17 % seulement des sujets ont totalement abandonné leur métier, tandis que les "évolués" ont construit leur carrière professionnelle sur les bases acquises en apprentissage. D'autre part, pour tous, l'apprentissage a constitué le point de départ d'une évolution professionnelle dans laquelle ils ont - ou n'ont pas - trouvé de la satisfaction ou une possibilité d'épanouissement, et c'est ce qui nous intéresse. Enfin, l'évolution professionnelle sera l'un des facteurs au moyen desquels nous analyserons les résultats obtenus.

B - RESULTATS ET ANALYSE GENERALE.

Nous rappelons que notre hypothèse est que la majorité des anciens apprentis sont satisfaits ou très satisfaits de la majorité des points que nous avons soulevés. L'hétérogénéité de notre population ne permet pas d'élaborer des hypothèses pour chacune des quinze questions.

Afin de présenter les résultats obtenus de manière significative, nous donnons les pourcentages des deux jugements extrêmes - "très satisfaits" et "insatisfaits" - entre lesquels nous faisons apparaître les taux cumulés de "très satisfaits" et "satisfaits". De plus, les rangs obtenus par les points déterminants sont indiqués pour chaque série.

	Très satisfaits		Très satisfaits + satisfaits		Insatisfaits	
	R	%	R	%	R	%
Indépendance dans le travail	1	55,0	1	87,4	9	4,5
Variété dans le travail	2	46,7	3	85,6	12	4,3
De la confiance que les empl. font	3	46,2	4	85,7	9	4,5
Entente avec les supérieurs	4	39,8	6	83,0	13	3,8
Mode de paiement du salaire	5	39,3	2	86,6	14	3,6
Responsabilités qui vous sont attribuées	6	35,7	8	79,1	6	6,2
Conditions de travail	7	33,1	7	82,0	8	4,6
Estime dont vous jouissez auprès de vos collègues	8	31,8	5	85,1	15	2,0
Horaires de travail	9	30,8	12	69,8	3	10,8
Sécurité sociale	10	27,3	15	58,1	1	19,6
Possibilités d'avancement	11	24,0	14	59,7	2	16,2
Estime dont vous jouissez de par votre profession	12	23,3	13	69,1	11	4,4
Ajustement capac. au travail	13	23,1	9	72,4	4	8,8
Votre salaire	14	21,1	10	70,5	5	8,5
Votre position sociale	15	19,3	11	69,9	7	5,5
Moyenne		33 %		76 %		7,1 %

Ces résultats confirment notre hypothèse : la majorité des sujets sont satisfaits de la majorité des questions. Ils dépassent même notre attente, si nous considérons les taux très élevés d'anciens apprentis qui sont très satisfaits et satisfaits des points que nous leur avons soumis (76 % de moyenne). Il faut bien reconnaître que si les données de base n'étaient pas positives, le taux de satisfaction ne pourrait en aucun cas être si élevé, malgré le phénomène cognitif de réduction de la dissonance et les divers facteurs pouvant inciter une personne à s'estimer satisfaite. Il est bien réel que la formation par apprentissage a permis à une grande majorité d'anciens apprentis de trouver suffisamment de satisfaction dans leur vie professionnelle, ce qui nous permet de supposer que celle-ci est un facteur important de leur épanouissement personnel.

Nous touchons ici à l'essentiel de notre thèse, à savoir une certaine validation de l'apprentissage par la satisfaction dans la vie professionnelle des sujets qui l'ont suivi. Cette satisfaction est d'ailleurs telle qu'il est difficile de parler des points d'insatisfaction, puisqu'aucune des questions déterminantes ne récolte moins de 58 % de "satisfaits" + "très satisfaits". Une analyse des points qui ont suscité le plus d'insatisfaction s'avère cependant intéressante¹. Nous n'observons que 7 points qui ont suscité plus que 5 % d'insatisfaction². Une remarque préliminaire s'impose, qui incite à ne pas interpréter de manière absolue ces sources d'insatisfaction : on peut en effet ne pas être satisfait d'une réalité sans pour autant désirer la modifier, parce qu'elle est le revers de nombreuses autres satisfactions. Les travailleurs indépendants, par exemple, ne sont nettement pas contents de la sécurité sociale, mais ils ne voudraient pas changer leur statut pour l'améliorer. D'autres sources d'insatisfaction, au contraire, sont causes de changement et jouent le rôle de stimulants comme, par exemple, la position sociale ou le désir de responsabilités ; nous avons vu l'importance de ces facteurs dans le changement de profession. Mais reprenons en détail ces points d'insatisfaction :

¹ Nous n'avons pas voulu faire une étude sur les déterminants de la satisfaction ou de l'insatisfaction dans notre population, ce qui nécessiterait une analyse du contenu de nos questions. Cela sortirait du cadre de ce travail, mais, pour faciliter d'autres recherches et des comparaisons avec les travaux américains - entre autres ceux de Herzberg (Herzberg et collègues, "Job attitudes", Review of research and opinion" Psychological service of Pittsburgh, Pennsylvania.) - nous avons posé encore deux questions ouvertes, à savoir : "indiquer ce qui vous donne le plus de satisfaction dans votre vie professionnelle" et "ce qui vous donne le moins de satisfaction". Une analyse du contenu de ces réponses est extrêmement intéressante et sera faite dans une étude ultérieure.

² Les taux compris entre 0 % et 5 % ne sont pas significatifs : ils représentent, dans toute enquête, les marges des "éternels insatisfaits".

- Sécurité sociale (19,6 %)

Pour une grande partie des sujets qui signalent cette insatisfaction, elle est "tolérée" en ce sens qu'ils ne sont pas prêts à perdre une satisfaction de niveau supérieur pour que leurs désirs soient comblés sur ce point, d'autant plus que nous avons affaire à une population jeune.

- Horaire de travail (10,8 %)

Comme l'analyse différenciée qui suit le montrera, ce sont surtout les sujets indépendants et ceux qui ont atteint un haut degré de qualification qui se plaignent de leurs horaires - ce qui nous permet d'interpréter ces difficultés d'horaires par un surcroît de travail ou une obligation d'heures supplémentaires. Il semble bien que ce soit également une source d'insatisfaction "tolérée".

- Possibilités d'avancement (16,2 %)

- Ajustement des connaissances et des capacités au travail (8,8 %)

- Responsabilités attribuées (6,2 %)

- Position sociale (5,5 %)

Ces quatre points se rattachent déjà aux besoins "supérieurs" de la hiérarchie de Maslow. Si donc certains sujets se sentent insatisfaits de ceux-ci, c'est que leurs besoins primaires ou secondaires sont suffisamment satisfaits : ils seront alors incités à éliminer ces causes de mécontentement, qui deviennent ainsi stimulations au changement et à la progression. Cette explication vaut d'autant plus que ce sont les plus jeunes de nos volées qui sont les moins satisfaits de ces 4 points.

- Salaires (8,5 %)

Selon son fondement réel, cette insatisfaction peut être soit "tolérée" - salaire pas trop faible - soit instigatrice de changement - salaire inférieur aux besoins du sujet.

*
* *
*

En résumé, on peut dire que les sources d'insatisfaction sont peu nombreuses et concernent peu de sujets. De plus, cette insatisfaction est soit "tolérée" afin de pouvoir bénéficier d'autres avantages, soit difficilement supportable et elle servira alors de moteur au changement, d'incitation à l'évolution ou de stimulation au perfectionnement, selon que la personne veut changer de fonction, de profession ou de situation.

On peut donc penser même au vu de ces points d'insatisfaction, que la vie professionnelle, telle qu'elle est vécue par les anciens apprentis, est bel et bien source de satisfaction dans l'écrasante majorité des cas et qu'elle ne devrait en tout cas pas créer d'empêchements à l'épanouissement de la personnalité, sinon y contribuer.

• •

C -- ANALYSE DIFFERENCIEE.

Nous avons constaté que, d'une manière globale, notre population d'anciens apprentis est satisfaite de sa situation actuelle. Nous en avons conclu que l'apprentissage remplit bien sa finalité générale, et cela un peu hâtivement peut-être, puisque notre population est assez hétérogène, que ce soit

- par le niveau scolaire de départ,
- par la profession acquise en apprentissage,
- par l'évolution professionnelle et le statut acquis.

Il se peut en effet que certains de ces facteurs aient quelques relations avec le degré actuel de satisfaction et soient sources de différences significatives.

1. Degré de satisfaction et niveau scolaire.

On peut élaborer en cette matière deux hypothèses contradictoires : les sujets moins bien scolarisés, désavantagés au départ le resteront par la suite et seront moins satisfaits de leur situation actuelle que ceux qui ont été mieux scolarisés ; au contraire, on peut penser que le degré de satisfaction d'un individu dépend de ce qu'il attend de sa vie professionnelle ; il y aura donc adaptation progressive et nous ne trouverons pas de différences significatives en fonction du niveau scolaire.

En fait, les résultats confirment la seconde hypothèse :

Nous constatons en effet que seuls deux points - sécurité sociale et estime auprès des collègues - entraînent des différences significatives, et ceci dans le sens contraire de notre première hypothèse : on observe plus de sujets très satisfaits et moins d'insatisfaits chez les anciens apprentis peu scolarisés que chez les autres.

2. Degré de satisfaction et professions.

On peut penser que les différences spécifiques des professions peuvent se traduire par des différences de satisfaction chez les sujets, puisque les conditions de travail et les possibilités d'avancement ou d'évolution sont très variables.

Au contraire, on peut également supposer que la majorité des anciens apprentis ont choisi la profession qui leur convenait le mieux, ou alors ont profité des possibilités de bifurcation et d'évolution pour trouver la place qui leur convient : il n'y aura donc pas de différences dans le degré de satisfaction, selon les diverses professions.

En nous référant au tableau ci-joint (p. 248) et en le lisant horizontalement, nous observons qu'aucune profession ne se distingue de l'ensemble de la population pour une majorité de questions. Les différences les plus nombreuses sont au nombre de quatre pour les professions du commerce, tandis que trois autres groupes en enregistrent trois, et les autres deux, une ou aucune. Nous pouvons donc conclure qu'il n'y a pas de relation entre la profession apprise et le degré de satisfaction générale dans la vie professionnelle, si ce n'est pour quelques questions de détail.

Notre but n'étant pas de faire une étude des déterminants de la satisfaction au travail, nous n'analyserons pas chacune des différences enregistrées, d'autant plus que nous ne pouvons pas connaître les conditions individuelles de travail. Nous soulignons toutefois quelques traits saillants qui ressortent de nos résultats.

Les professions du dessin technique se signalent par un taux plus grand d'insatisfaction - et moindre de satisfaction - en ce qui concerne l'indépendance. Cela peut s'expliquer par le fait que les dessinateurs occupent une situation intermédiaire entre les ingénieurs ou architectes et les ouvriers : tout en ayant des responsabilités, ils restent des exécutants et ne sont jamais vraiment maîtres de leur travail.

Dans le groupe du bâtiment, on enregistre une plus grande insatisfaction pour la sécurité sociale - problème bien connu pour ces professions - et pour la position sociale, ce qui reflète malheureusement bien le peu de considération dont le public entoure les métiers manuels, dont ceux du bâtiment.

Les professions des arts graphiques connaissent un plus grand nombre de sujets insatisfaits de leur indépendance : c'est un trait touchant à la fois à la grandeur de certaines entreprises de l'imprimerie et à la rigidité de la hiérarchie très structurée de ces professions.

Le peu de satisfaction concernant la sécurité dans le groupe photo-décoration nous confirme que le marché du travail n'offre pas les garanties nécessaires dans ce domaine, comme nous l'avons mentionné à plusieurs reprises.

Les professions du commerce, pour leur part, donnent lieu à une satisfaction nettement supérieure à la moyenne pour ce qui touche à la sécurité, au salaire et aux possibilités d'avancement. C'est un fait que les grandes entreprises commerciales ont généralement une prévoyance sociale bien organisée et offrent des salaires parmi les plus élevés (38,7 % de nos sujets gagnaient plus de 2000 frs par mois au début de 1970). Quant aux possibilités d'avancement, elles sont quasi illimitées pour une personne qui sait se débrouiller : les offres d'emplois sont à la fois nombreuses et variées.

Pour terminer sur une note paradoxale, signalons que les professions de l'hôtellerie - surtout les cuisiniers - se distinguent de l'ensemble de la population par un taux de satisfaction supérieur en ce qui concerne les horaires de travail. Contrairement à ce que l'on pouvait penser, leurs horaires irréguliers leur conviennent très bien.

3. Degré de satisfaction et évolution professionnelle.

Nous savons que l'évolution professionnelle est en relation à la fois avec le niveau scolaire et les professions. Sans l'avoir démontré par notre questionnaire, nous savons également qu'elle dépend beaucoup des individus eux-mêmes, de leurs ambitions, de leur volonté et parfois de leur entourage. Il en va de même pour le degré de satisfaction : certains sont plus exigeants que d'autres et le seuil de satisfaction ou d'insatisfaction est individuel. Ceci nous amène à formuler l'hypothèse qu'il n'y aura pas de différences significatives, quant au degré de satisfaction, entre les différentes catégories d'évolution professionnelle, puisque tous ces facteurs dépendent surtout des individus eux-mêmes. Nous ne pouvons pas nous fonder sur les

SATISFACTION ACTUELLE
ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

	Condi- tions travail	Varié- té	Ho- raire	Sécu- rité	Salaires	Mode paiement	Posi- tion sociale	Estime auprès collè- gues	Enten- te avec sup.	Com- fiance	Estime prof.	Res- ponsa- bilités	Avan- ce- ment	Ajuste- mients	Indé- pendance
Moyenne de l'ensemble de la population	82,2 %	65,6 %	69,8 %	58,1 %	70,5 %	86,6 %	69,9 %	85,1 %	83,0 %	85,7 %	69,1 %	79,1 %	59,7 %	87,4 %	72,4 %
Stables non promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stables promus		+			+		+			+		+	+	+	+
Fils de patron		+		+	+		+					+	+	+	+
Haut degré de quali- fication			-												
Bifurcation		+		+								+			+
Etudes															
Abandon prof. + scolarisée		+	+				+					+		+	
Abandon total	+		+	+	+	+	+	+					+		+
Abandon bureau			+	+		+	+		+	+	+				
							<u>ET STATUT</u>								
Salariés	-		-	-			-								
Fonctionnaires			+	+		+			-	-		-			
Indépendants	+	+	+	-	+		+	(+)			+	+	+	+	+

divers travaux américains qui montrent que la satisfaction est généralement plus grande chez les sujets qualifiés que chez ceux qui ne le sont pas (unskilled) : nous partons du point de vue que tous nos anciens apprentis sont qualifiés, puisqu'ils sont tous détenteurs d'un certificat fédéral de capacité. Nous ne pouvons pas plus tenir compte de la position hiérarchique comme critère de satisfaction puisqu'elle n'est pas mise en évidence par notre questionnaire, sinon pour les stables promus et non promus. Nous maintenons donc notre hypothèse nulle.

Pourtant, le tableau (voir page 250) nous révèle qu'il existe bel et bien des différences significatives dans le degré de satisfaction selon les catégories d'évolution professionnelle. Pour l'essentiel, on constate :

- une moindre satisfaction des "stables non promus" sur tous les points,
- une plus grande satisfaction des trois catégories d'abandon pour une majorité de déterminants,
- une attitude des "stables promus", "haut degré de qualification" et "bifurcation" semblable à celle de l'ensemble de la population².

Une autre remarque générale peut être formulée avant de passer à une analyse plus détaillée : malgré ces variations dans le degré de satisfaction, l'ordre d'importance des points déterminants - leurs rangs - reste le même pour toutes les catégories.

Quant à la "satisfaction générale" vis-à-vis de la vie professionnelle, nous l'avons calculée en faisant, pour chaque catégorie d'évolution, la moyenne de tous les "très satisfaits" de chaque point, puis de tous les "satisfaits" ajoutés aux "très satisfaits", enfin de tous les "insatisfaits", toujours pour les 15 points. Nous obtenons les taux et les rangs suivants :

¹ Porter, cité par Vroom, p. 130

² La catégorie "études" n'est pas considérée, puisque ces sujets ne travaillent pas actuellement.

	Très satisfait	R	Très satisfait + satisfait	R	Insatisfait	R
	%		%		%	
Fils de patron	51	1	86	1	3	8
Abandon pr prof. + scolar.	43	2	86	2	3	7
Abandon bureau	40	3	83	3	4	6
Abandon total	40	4	80	4	5	5
Bifurcation	36	5	79	5	5	4
Haut degré de qual.	35	6	78	7	6	3
Stables promus	35	7	79	6	6	2
Stables non promus	25	8	69	8	10	1

Les différences, nous le constatons, sont beaucoup plus nettes dans les pourcentages de "très satisfaits" que dans les deux autres jugements. Cela mérite attention.

Fils de patron : leur haut degré de satisfaction générale n'est pas pour nous surprendre. Mis à part d'éventuels problèmes familiaux ou personnels, ils forment la classe la plus avantagée dans sa vie professionnelle.

Abandon pour profession plus scolarisée : il est assez remarquable de rencontrer ici un taux de "très satisfaits" supérieur à la moyenne générale (43 % contre 33 %) et une proportion égale à celle des fils de patrons pour les deux autres jugements. Cela peut s'expliquer par le fait que ces personnes ont généralement trouvé dans leur nouvelle occupation une double gratification, à la fois sur le plan social et sur le plan intellectuel. Ils ont quitté leur profession de base, mais ils ont fourni un gros effort pour atteindre une activité qui, pour beaucoup, représente un certain idéal (éducateur, assistant social, maître de sport). Leur nouvel emploi correspond donc à une forte attente et, par conséquent, leur donne beaucoup de satisfaction.

Abandon pour bureau

Abandon total

Ces deux catégories attirent des commentaires communs, à la fois parce que leurs résultats sont semblables et parce que leurs processus psychologiques à l'égard de leur satisfaction au travail se ressemblent. En effet, ces sujets ont complètement

abandonné la profession qu'ils avaient acquise en apprentissage et ils n'utilisent plus du tout - ou très peu - leurs connaissances professionnelles. Jeter ainsi "par-dessus bord" un investissement de plusieurs années ne se fait pas gratuitement. Si changement il y a eu, c'est pour en tirer des bénéfices substantiels au niveau de la satisfaction dans le travail, que ce soit sur un plan personnel (épanouissement), matériel (salaire, horaire) ou social.

On pourrait également envisager une autre explication, d'ordre "réactionnel" celle-ci : les questionnaires ayant été envoyés accompagnés de lettres à en-tête de l'Office d'orientation et de formation professionnelle et retournés à cette adresse, une partie de ces personnes ont pu faire le raisonnement suivant, bien que de manière inconsciente : "bien qu'ayant perdu du temps à apprendre une profession où vous m'avez poussé et où je n'ai pas trouvé ma voie, je me suis sorti d'affaire seul et j'ai trouvé, hors de votre tutelle, une activité qui me satisfait pleinement".

Stables promus
Haut degré de qualification
Bifurcation

Nous avons noté que ces trois catégories ont des taux de "très satisfaits" proches de la moyenne générale. En corrélation, on note des différences moins importantes avec les autres catégories pour la somme des "très satisfaits" et "insatisfaits". Cela laisse entendre que ces sujets jugent leur situation professionnelle avec nuance. Ils sont tous restés de près ou de loin dans leur profession et ont suivi un plan de carrière : il n'y a pas, pour la plupart, de cassure entre leur apprentissage et leur activité actuelle. Ils ne jugent donc pas par réaction, mais se rendent compte assez clairement des avantages et inconvénients de leur situation. Ils ne surestiment ni ne sous-estiment leur satisfaction.

Stables non promus

Cette catégorie d'évolution professionnelle se distingue de toutes les autres par une moindre satisfaction dans tous les domaines de leur vie professionnelle.

Ce n'est pas le niveau scolaire faible qui peut expliquer cela, puisque nous savons qu'il n'y a pas de relation entre celui-ci et le degré de satisfaction. On pourrait aussi croire que cette insatisfaction a trait à l'âge plus jeune des stables non promus ; mais nous verrons plus loin que les volées n'influent pas sur le

degré de satisfaction. C'est donc bien le statut de "non promu" lui-même qui est en cause. Cantonné au bas de la hiérarchie, le sujet non promu reçoit des ordres et n'en donne pas : c'est, selon des travaux américains, une source d'insatisfaction. Il est également appelé, dans certaines professions, à exercer un travail monotone et répétitif. Les travaux américains en la matière ont également montré qu'à intelligence ou formation égale ces travaux sont aussi sources d'insatisfaction. D'une manière plus générale, toute la situation d'un "stable non promu" prête moins à satisfaction que celle des autres catégories : il a moins d'indépendance dans son travail, il est plus lié au rendement, ses responsabilités sont limitées ; en bref, il n'a pas beaucoup l'occasion de se mettre en valeur et de s'épanouir, ce qui est cause d'insatisfaction, même si ces besoins ne sont pas consciemment exprimés par la personne. Comme Werry et Dabbas¹ l'ont souligné, il existe un facteur général de satisfaction au travail, comme il existe un facteur général d'intelligence.

Bien que nous ayons dit, dans l'élaboration des hypothèses, que nos sujets ne pouvaient pas être assimilés à des travailleurs non qualifiés - ce qui aurait permis de supposer moins de satisfaction chez eux - il semble bien que les "stables non promus" s'en rapprochent, malgré leur certificat fédéral de capacité. Il ne faut cependant pas exagérer l'importance de ce phénomène : si leur coefficient d'insatisfaction est très élevé pour la conjoncture genevoise, on enregistre tout de même un taux de 69 % de sujets "stables non promus" qui sont "très satisfaits et satisfaits".

4. Problèmes particuliers.

L'analyse que nous venons de réaliser en fonction de l'évolution professionnelle soulève deux problèmes bien particuliers. Nous rappelons que le but de ce chapitre sur le degré de satisfaction est de déterminer la valeur de l'apprentissage en fonction des possibilités d'épanouissement qu'il offre, réalité que nous avons tenté de mesurer en termes de satisfaction. La première partie de ce chapitre nous a montré qu'une très grande majorité des anciens apprentis est satisfaite de sa situation actuelle, tandis que la minorité des insatisfaits est vraiment très faible. Pourtant, ce que nous venons d'observer dans les rapports discernables entre l'évolution professionnelle et le degré de satisfaction va un peu à l'encontre de notre thèse : ce sont les anciens apprentis qui exercent encore leur profession, telle qu'ils l'ont acquise en apprentissage - les "stables non promus" - qui sont les moins satisfaits de tous et ceux qui l'ont abandonnée totalement - "abandon bureau" et "abandon total" - qui affichent la plus grande satisfaction. Cela mérite réflexion.

¹ Cités par Vroom, p.102

Tout d'abord, il faut bien replacer ces deux particularités dans leur contexte général, à savoir que les deux tiers au moins des anciens apprentis - dans toutes les catégories d'évolution professionnelle - sont satisfaits ou très satisfaits de leur situation actuelle. Ce bilan est extrêmement positif et pourrait suffire à clore le débat. Étudions cependant systématiquement le problème posé par ces deux particularités.

Les sujets qui ont abandonné leur profession représentent le 17 % de l'ensemble de la population. Parmi eux, 2 % ont choisi une profession plus scolarisée et ne sont pas concernés par le problème. Les 15 % qui restent ne peuvent pas être mis uniquement sur le compte d'une mauvaise orientation, bien que l'âge de 15 ans soit trop précoce pour un choix professionnel : on ne peut guère tolérer plus que 5 % de mauvaise orientation (quoique cette proportion soit largement dépassée si l'on considère le nombre des résiliations de contrat). Mais une bonne partie des personnes indiquées sous la rubrique "abandon total" sont celles qui ont opté pour des professions qu'on ne peut pratiquer qu'après 20 ans, comme chauffeur de taxi, pompier, gendarme ou employé C.G.T.E. - les services publics recrutent beaucoup parmi les anciens apprentis.

Ainsi, bien que l'on puisse supposer que toutes ces personnes qui ont quitté leur métier pour choisir une de ces activités ne l'auraient pas fait si elles avaient trouvé leur plein épanouissement dans la profession acquise par apprentissage, on ne peut pas envisager, comme cause unique de ces abandons, les aspects négatifs de l'apprentissage : c'est bien souvent l'attrait de la nouvelle profession qui a joué le plus grand rôle. Les taux élevés de satisfaction observés chez les anciens apprentis qui ont abandonné leur profession proviennent donc plutôt de leur nouvelle activité et ne signifient pas que l'apprentissage procure moins de satisfaction à ceux qui restent dans son prolongement qu'à ceux qui l'abandonnent.

Les "stables non promus", par contre, posent un problème plus délicat : leur moindre satisfaction sur tous les points déterminants et leur taux d'insatisfaction de 10 % ne sont pas sans importance.

Certes, les données personnelles entrent pour beaucoup dans le degré de satisfaction, mais nous n'en avons pas tenu compte jusqu'ici, puisque nous avons analysé les profils des catégories professionnelles et non ceux des individus. Indépendamment de l'analyse que nous avons réalisée plus haut pour ces "stables non promus", nous pouvons conclure de ces chiffres que considérer le certificat fédéral de capacité comme un aboutissement s'avère généralement faux. C'est en allant plus loin, par la réalisation

de plans de carrière et la prise en charge de responsabilités, sans crainte des changements, que l'on se procure de plus grandes chances de satisfaction et d'épanouissement. Ce point est extrêmement important, notamment pour les conseillers d'orientation et les maîtres d'information professionnelle.

5. Degré de satisfaction et statut.

Les résultats (p. 250) nous montrent que ce sont surtout les indépendants qui se distinguent de l'ensemble de la population : ils manifestent une plus grande satisfaction sur tous les points, sauf pour la sécurité sociale - ce qui va de soi - et pour l'horaire où, paradoxalement, on enregistre à la fois plus de "très satisfaits" et plus "d'insatisfaits". Le fait de pouvoir s'organiser selon son désir doit être la cause de la satisfaction et celui du surcroît de travail et de l'absence d'horaire - en ce sens que les heures "supplémentaires" ne sont pas comptabilisées - doit créer l'insatisfaction des autres.

Les salariés, eux, sont légèrement moins satisfaits pour quatre points.

Pour les fonctionnaires, l'horaire, la sécurité et le mode de paiement sont sources d'une plus grande satisfaction, tandis que l'entente avec les supérieurs, la confiance et les responsabilités créent plus de mécontentement. De telles données parlent suffisamment par elles-mêmes pour ne pas nécessiter de commentaires.

En règle générale, si le fait d'être indépendant apporte quelques satisfactions particulières, les deux autres statuts ne sont pas pour autant source d'insatisfactions notables.

6. Degré de satisfaction et volées.

Au vu des résultats, on peut affirmer qu'il n'y a pas de différence significative créée par les volées : les plus anciennes montrent plus de satisfaction sur deux points seulement, et les plus jeunes moins sur 5 points (variété du travail, sécurité sociale, salaire, position sociale, estime de la profession). Ce dernier phénomène laisse à penser que ce sont "maladies de jeunesse", puisque ces sujets de mécontentement passent avec le temps. De fait, le salaire des plus jeunes est effectivement plus bas et va en s'améliorant, de même que la position sociale et l'estime.

0 - CONCLUSION.

Au début de ce chapitre, nous avons longuement souligné l'importance qu'il faut attacher à l'analyse de la satisfaction éprouvée par une personne dans sa vie professionnelle, tant pour elle-même que pour les répercussions qu'elle peut avoir sur l'épanouissement général de la personne.

Or, nous avons constaté que le degré de satisfaction que les anciens apprentis expriment, en ce qui concerne leur vie professionnelle, est extrêmement élevé. Ce phénomène permet de conclure que la voie de l'apprentissage n'est en tout cas pas un obstacle à l'adaptation des jeunes gens aux réalités de la vie et du système actuel mais que, bien plus, elle permet d'en tirer satisfaction.

L'analyse des divers facteurs pouvant avoir une influence sur le degré de satisfaction montre que leur poids est faible, excepté l'évolution professionnelle. Quoique deux tiers des "stables non promus" soient satisfaits de leur situation actuelle, ils le sont moins que l'ensemble de la population sur tous les points déterminants ; ce phénomène provenant vraisemblablement de leur position hiérarchique dans le travail, nous en avons conclu que les jeunes gens qui entrent en apprentissage doivent d'emblée viser plus haut que la simple exécution de leur travail, afin de satisfaire leur besoin fondamental, quoique souvent inavoué, de s'affirmer (Geltungsbedürfnis).

Si ces résultats sont très positifs, ils ne doivent cependant pas masquer les problèmes actuels de l'apprentissage. Ce rapport entre les résultats de notre recherche et la situation actuelle fera d'ailleurs l'objet de notre conclusion générale.

C O N C L U S I O N G E N E R A L E

RECHERCHE ET REALITE.

"Le danger est grand, en analysant la jeunesse, de tomber dans les pièges d'une psycho-sociologie qui montrerait le "jeune" avec des caractères universels et invariables, auxquels correspondraient des besoins et aspirations tout aussi universels¹. C'est d'un tel danger - ou d'une telle tentation - que nous avons voulu prendre le contrepied en axant notre étude de l'apprentissage sur sa réalité la plus concrète : celle des anciens apprentis. En effet, cette recherche ne veut pas réaliser une analyse théorique de la formation professionnelle dans sa relation à la société actuelle, ni donner lieu à une synthèse critique ou idéologique. Au contraire, elle tend à cerner la réalité et la valeur de l'apprentissage par une analyse concrète, pragmatique, de son impact, à la fois objectif et subjectif, sur les jeunes gens qui ont suivi cette filière : que sont-ils devenus (évolution professionnelle, perfectionnement, changement de profession) et quel jugement portent-ils sur leur formation et la situation professionnelle qui en découle ?

Fondée non sur les idées, mais sur une réalité vivante, cette recherche a également une finalité pratique : l'apprentissage est-il vraiment une formation si mauvaise qu'il vaille la peine de lui préférer à tout coup des études auxquelles de nombreux jeunes gens n'aspirent réellement ni par le goût, ni par les capacités ?

Les chapitres qu'on vient de lire et les résultats qui en découlent n'ont donc pas la prétention d'élaborer une conception - ou une conceptualisation - de l'apprentissage, mais d'en dégager une image qui soit la plus conforme possible à la réalité, afin qu'elle serve de repère, de point de référence, à ceux qui en ont besoin, pour réaliser ou conseiller un choix professionnel, comme à ceux qui veulent en avoir une vue exacte pour en réformer ou en valoriser certains aspects.

*
* *

¹ P. Arnold, M. Bassand, B. Crettaz, J. Kellerhals "Jeunesse et société", Payot, Lausanne, 1971.

Cette option pragmatique et concrète a pour corollaire le fait que l'enquête est liée aux conditions et circonstances du moment où elle est réalisée. On pourrait donc objecter à notre propos que les résultats obtenus ne sont pas transposables dans la réalité actuelle.

Deux données nous semblent pourtant garantir la validité actuelle de nos informations : le choix de nos volées (1956-1968) nous permet de couvrir une période qui coïncide avec la conjoncture d'expansion économique qui, "mutatis mutandis", est encore celle de Genève actuellement ; en outre, les problèmes de l'apprentissage sont aussi des problèmes d'adolescence qui gardent, au-delà de certaines modifications et accentuations, une permanence fondamentale à travers les années : en reprenant ce qui a été dit ou écrit sur l'adolescence des années cinquante, on retrouve presque tous les thèmes actuels (déclin de l'autorité, effondrement des valeurs morales...).

Il faut cependant reconnaître que ces deux justifications entraînent immédiatement deux contre-arguments : la société actuelle connaît une transformation profonde et accélérée et les événements de mai 1968 constituent une date charnière.

Il serait effectivement naïf de nier les changements profonds que connaît la société depuis quelques années. Mais il faut se demander sur quel domaine porte essentiellement cette transformation, particulièrement en ce qui concerne la jeunesse. D'autres ayant analysé sérieusement ce phénomène avant nous - à savoir les auteurs de "Jeunesse et Société" - nous nous appuyons sur leurs données pour répondre.

Le monde de la jeunesse est soumis à un processus de socialisation, par lequel son insertion psychologique et sociale dans la société globale est assurée. Le contenu de cette socialisation comprend à la fois des valeurs morales et des connaissances (techniques ou pratiques) qui sont transmises par des "agents", comme la famille, l'église, l'école... Or, à lire ces auteurs, on constate que c'est au niveau de la transmission des valeurs morales que les changements fondamentaux ont lieu. En effet, les agents traditionnels de socialisation se heurtent à d'autres agents (télévision, loisirs, groupes de jeunes) et perdent eux-mêmes de leur homogénéité. "La tâche des agents de socialisation se complique ainsi énormément. Ne sachant plus si les modèles culturels qu'ils proposent sont encore valables, et ayant quelquefois du mal à démontrer leur validité, les agents n'ont plus cette assurance forte, facteur décisif de la communication des normes et valeurs. En plus de ce phénomène structurel un fait conjoncturel vient alourdir le bilan : les idéologies,

Les croyances sont soumises, depuis un demi-siècle, à rude épreuve. Il semble que l'Histoire n'ait d'autre tâche que d'infirmer les thèses morales que les adultes proposent à leurs cadets¹. C'est donc au niveau de la transmission des thèses morales que la crise a lieu, et non pas à celui de la transmission des connaissances. Au contraire : si l'école a perdu sa fonction de socialisation morale, elle "renforce beaucoup son influence sur la formation technique des individus"². Plus que cela encore, "Le seul secteur où le jeune est encadré, rigide-ment même, est celui des aptitudes techniques et profession-nelles"³.

Ainsi, les bouleversements observés ces dernières années tou-chent le domaine des valeurs, de l'éthique, mais ils n'ont pas d'influence réelle sur la "socialisation fonctionnelle", c'est-à-dire la transmission des connaissances techniques et profes-sionnelles, ce qui correspond assez exactement à l'apprentis-sage, objet de notre étude.

Si nous avons là une validation de l'actualité de notre en-quête, elle est "négative", en ce sens qu'elle se fonde sur l'absence de changement dans ce domaine. Or, il existe également une justification "positive". L'attitude face au travail peut varier fortement selon les époques, les civilisations ou les idéologies : elle peut répondre à des motivations de création, d'accomplissement, ou simplement d'ordre social ou d'obliga-tion. Mais, quelle qu'elle soit, elle se fonde sur une réalité essentielle : "Le travail, sous ses aspects contemporains dans la société technicienne, prolonge, quoique de façon méconnais-sable, le besoin élémentaire de survie"⁴. Ainsi, malgré tous les changements moraux et idéologiques que nous connaissons, ce besoin ne peut être satisfait, dans le système actuel, que par le travail et l'intégration, "nolens volens", dans les structures économiques existantes. Aujourd'hui comme hier, il faut bien travailler pour survivre - sinon pour vivre - et, rétroactivement, se former pour le faire : l'apprentissage reste donc un problème d'actualité et conserve, sans grand changement, son rôle d'in-tégration à la vie professionnelle⁵.

1, 2 et 3 P. Arnold, M. Bassand, B. Crettaz, J. Kellerhals
"Jeunesse et Société", Payot, Lausanne, 1971.

4 Ph. Muller et P. Silberer "L'homme en situation indus-trielle", p. 322.

5 Il existe bien une partie de la jeunesse qui refuse de travailler pour vivre. Sans sous-estimer l'importance de ce phénomène, on peut dire que ces groupes restent "marginaux" et n'ont pas démontré le réalisme de leurs thèses.

En résumé, nous pouvons affirmer que notre recherche conserve toute sa valeur pour la réalité actuelle, malgré les profondes transformations dont notre société est l'objet. En effet, ces changements fondamentaux touchent aux valeurs morales et non à la transmission des connaissances et ils ne suppriment pas la nécessité d'une intégration socio-professionnelle en vue de l'élémentaire survie matérielle. Ainsi, dans la mesure où nous avons étudié la valeur intrinsèque de l'apprentissage, en tant que transmission de connaissances techniques et en tant que base suffisante à une intégration harmonieuse dans la vie professionnelle, nos résultats peuvent fort bien être extrapolés pour la situation actuelle¹.

Cette argumentation répond également à l'objection posée en fonction des événements de mai 1968. Nous pouvons cependant ajouter que les questionnaires ont été remplis au début 1970, ce qui aurait dû permettre à l'impact créé par ces événements de se manifester dans la formulation des réponses. Mais nous savons également que la population suisse est très conservatrice, jusque dans sa jeunesse : qu'on se souvienne de l'esprit extrêmement "bourgeois" observé dans les compositions des jeunes de 15 ans - de tous milieux - sur le thème "moi à 35 ans".

C'est donc sur des bases solides que nous pouvons envisager de rappeler l'essentiel des enseignements que les résultats de notre enquête fournissent.

DIMENSIONS DE L'APPRENTISSAGE.

La valeur d'une réalité telle que l'apprentissage ne peut se déterminer que par rapport à certains critères : elle n'existe pas absolument. Nous sommes donc amenés à considérer diverses dimensions de l'apprentissage, en fonction desquelles sa valeur peut être déterminée à partir des résultats de notre enquête.

En tant que facteur d'intégration socio-professionnelle, il est clair que l'apprentissage est à la fois utile et efficace. Efficace si l'on se place du point de vue de la relève professionnelle : on observe en effet une grande stabilité géographique chez les anciens apprentis, puisque plus de 63 % d'entre eux restent à Genève, ce qui peut être considéré comme positif par les autorités cantonales ; la stabilité professionnelle est du même ordre, puisque ce sont également 63 % des anciens apprentis qui exercent la profession qu'ils ont acquise en apprentissage, auxquelles s'ajoutent les 20 % qui restent plus ou

¹ Nous savons bien que l'apprentissage devrait viser au-delà de l'enseignement professionnel et technique, "à parfaire l'éducation" des apprentis. C'est peut-être justement cet aspect qui est une cause importante du malaise actuel de l'apprentissage.

moins dans le même domaine que celui de la formation de base, en exerçant des activités annexes et à des niveaux divers. Ici, ce sont les milieux professionnels qui peuvent juger l'apprentissage "rentable", puisque seuls 17 % de la population considérée pratiquent un métier sans rapport avec l'apprentissage, et ceci bien souvent pour tenir des postes de services sociaux ou publics.

Utile, l'apprentissage l'est aussi du point de vue de l'intégration professionnelle, puisque la quasi totalité des apprentis peuvent considérer qu'il leur a servi de formation de base soit pour l'exercice de leur profession, soit pour leur évolution professionnelle "verticale" ou "horizontale". Même ceux qui ont abandonné leur profession ont pu justifier d'un certain stade de formation et d'une capacité de réussite en présentant leur certificat fédéral de capacité.

*
* *

La seconde dimension de l'apprentissage est pédagogique : c'est une formation, à la fois pratique et théorique, d'une durée variable.

En tant que formation pratique, l'apprentissage garde une valeur certaine, bien qu'on se plaigne souvent du manque de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage : plus des trois quarts des anciens apprentis estiment que la formation pratique qu'ils ont reçue était bonne ou très bonne. Cependant, le quart des sujets qui n'en sont pas tout à fait contents (5 % la trouvent "mauvaise" et 22 % "moyenne") ne constituent pas une proportion négligeable. Bien que les apprentissages combinés et les examens intermédiaires constituent des améliorations sensibles, il n'en reste pas moins que les autorités - respectivement les commissaires d'apprentissage - devraient exercer une surveillance plus stricte en ce domaine.

Quant à la formation théorique reçue en apprentissage, sa qualité est beaucoup plus discutable et les accusations que l'on formule à son égard ne sont pas sans fondement, si l'on en croit nos résultats : si 65 % des anciens apprentis estiment qu'elle était adaptée à leurs besoins, près d'un tiers d'entre eux la jugent insuffisante. En fait, on assiste là à une critique en

règle de l'école professionnelle : inadaptation des cours au niveau des élèves, inadéquation de la théorie à la pratique, archaïsme des contenus et des méthodes pédagogiques... Ces lacunes sont d'ailleurs décrites par tous les sujets, indépendamment du niveau scolaire, et dans bien des professions. Tout ceci est très grave et donne toute sa valeur à la critique qui dénonce le désavantage des apprentis sur les collégiens : non seulement la culture générale manque au programme des apprentis, mais encore l'enseignement de leur propre profession laisse à désirer ! C'est l'organisation même des écoles professionnelles qui est en question : héritant d'élèves aux niveaux scolaires hétéroclites, elles ne peuvent prétendre donner un enseignement correct sans introduire le système des classes à niveaux. Et ce n'est pas l'école professionnelle supérieure qui résoudra ce problème puisqu'elle se restreindra à un enseignement strictement professionnel - de peur que les élèves ne deviennent pas des cadres de l'industrie, mais continuent à l'ETS - et qu'elle accentuera la sélection en fonction du niveau scolaire. Bref, il est indéniable que la formation théorique constitue le point le plus faible de l'apprentissage.

Dans cette dimension pédagogique, reste l'aspect de la durée, dont on dit généralement qu'elle est trop longue. Nos résultats tendent à prouver qu'en ce domaine la réalité actuelle est adéquate, puisque 80 % des sujets ne la trouvent pas trop longue. Il faut cependant constater que les 20 % restants sont constitués de nombreuses personnes qui ont "évolué". Si donc on admet que l'apprentissage doit servir de formation de base en vue d'une évolution ultérieure, il faudrait envisager d'en réduire la durée pour ceux qui veulent poursuivre des études supplémentaires.

Si on s'attache à l'analyse de cet aspect pédagogique de l'apprentissage, il faut bien dire que sa valeur est moins assurée et que des réformes profondes doivent être envisagées.

C'est un point à la fois important et délicat. D'une part, il faut tenir compte des différentes professions exercées par les apprentis et, d'autre part, il est nécessaire de donner leur chance à tous les niveaux scolaires. Ce dernier problème exige de grandes nuances dans la réalisation. Les jeunes gens les moins scolarisés ont droit à une formation professionnelle adaptée à leur rythme et à leurs capacités, sans que les plus scolarisés soient pour autant "sous-enseignés". Une sélection à l'admission ne ferait que perpétuer celle de l'école. Seule l'introduction de classes à niveaux ou d'apprentissages échelonnés pourrait apporter un début de solution, tout en posant d'énormes problèmes d'organisation (et de débouchés pour les cours plus poussés).

*
* *

Le troisième aspect sous lequel on peut considérer la valeur de l'apprentissage est la dimension humaine, c'est-à-dire les possibilités d'épanouissement personnel que donne l'apprentissage par l'évolution professionnelle, le perfectionnement et la satisfaction au travail. On constate d'abord que les anciens apprentis qui ont réalisé une évolution professionnelle n'ont pas délaissé leur profession de base principalement pour satisfaire des raisons de salaire ou de sécurité, mais pour réaliser, précisément, des besoins supérieurs. C'est la réalisation et l'accomplissement de soi qui motivent le plus les changements de professions ou de fonctions, ce qui s'inscrit dans une ligne très positive si on considère l'évolution de la personnalité.

Ce phénomène est rendu possible, parce que le perfectionnement est devenu une notion très répandue : 60 % des anciens apprentis ont suivi un quelconque perfectionnement après leur formation de base. Cette notion entre d'ailleurs de plus en plus dans les esprits, puisque les volées les plus récentes y pensent de plus en plus tôt. On assiste donc à une sensibilisation générale du perfectionnement, qui est largement ouvert aux porteurs d'un certificat fédéral de capacité. On peut cependant nuancer cet aspect positif en souhaitant une meilleure orientation des candidats au perfectionnement pour limiter le nombre des abandons et, par conséquent, les sentiments d'échec.

Cependant, si cette ouverture d'esprit des anciens apprentis à l'égard du perfectionnement garantit une certaine valeur de l'apprentissage en matière de réalisation de soi, il faut noter qu'on est encore loin d'une véritable notion d'éducation permanente : quoique la nécessité s'en fasse de plus en plus sentir, l'attribution d'une partie du temps de travail au perfectionnement n'est pas encore envisagée, ni par les travailleurs, ni par les employeurs, ni par les autorités¹.

Mais cette valeur de l'apprentissage en ce qui concerne l'épanouissement de la personnalité est positive surtout lorsque l'on considère l'adaptation harmonieuse des anciens apprentis à la vie professionnelle, qui se traduit par une grande satisfaction de leur situation actuelle pour pratiquement tous les sujets qui ont participé à notre enquête. Ces résultats que

¹ Cette mesure a été fermement recommandée par la troisième Conférence internationale de l'UNESCO sur l'enseignement des adultes, juillet/août 1972 à Tokyo.

nous avons livrés dans le dernier chapitre, sont d'une importance primordiale pour notre propos : bien que la satisfaction au travail ne soit pas synonyme d'épanouissement personnel, rigoureusement parlant, elle n'en est pas moins une contribution importante à celui-ci, puisque non seulement la vie professionnelle occupe une majeure partie de la vie d'une personne, mais que la vie privée en subit les répercussions.

Ainsi, malgré la valeur inégale des diverses dimensions de l'apprentissage que nous avons étudiées, ce dernier aspect permet de conclure que l'apprentissage remplit bien sa finalité principale, sa mission essentielle au plan de la personnalité, qui est de permettre à l'individu qui choisit cette voie de se réaliser et de s'épanouir véritablement.

UNE VALEUR SURE.

Ainsi, au terme de cette recherche, nous n'allons pas prétendre avoir revalorisé l'apprentissage. Cependant, sans discuter théoriquement la valeur absolue de l'apprentissage - ce qui nous paraît utopique - nous avons fait la démonstration, chiffres à l'appui, que, dans la société actuelle, ce système a fait ses preuves et mérite d'être sauvegardé. Et cette valeur "relative" est d'une importance majeure, "absolue" pourrait-on dire, si nous "refusons donc, dès le départ, la thèse, sociologiquement inexacte, qui séparerait jeunesse et société..."¹.

Bien sûr, il faut également l'améliorer et le réformer : si c'est encore une institution saine, elle présente des signes évidents de "fatigue" et, selon l'adage, mieux vaudrait prévenir que guérir.

Mais le but dernier de notre étude dépasse cette mise en évidence de la valeur de l'apprentissage en tant que formation. Face au prestige grandissant des études et à l'attrait - matériel, social ou psychologique - des professions auxquelles elles donnent accès, nous voudrions que notre recherche place l'apprentissage comme un "challenger" valable ou, en termes bien suisses, une "valeur sûre". Nous croyons avoir démontré que l'apprentissage ne doit pas être considéré comme une solution désespérée, un pis-aller. C'est une voie saine et sûre

¹ P. Arnold, M. Bassand, B. Crettaz, J. Kellerhals "Jeunesse et Société", Payot, Lausanne, 1971.

qui permettra, s'il y a une adéquation satisfaisante entre la personne et la profession choisie, une satisfaction réelle dans la vie professionnelle et, partant, une bonne réalisation de soi. C'est une réalité qui prend tout son poids, lorsqu'on a sous les yeux les statistiques alarmantes des échecs dans les premières années du secondaire supérieur et de l'université. L'obstination à poursuivre ou à faire poursuivre des études contre le goût et les capacités de nombreux jeunes gens est souvent génératrice d'échecs tant professionnels que personnels. S'il est donc souhaitable que les personnes qui ont le désir et les possibilités de suivre la voie des études le fassent, il est non seulement raisonnable mais aussi bon que les autres s'engagent dans celle de l'apprentissage, garante d'une réussite tout aussi complète dans la vie professionnelle et dans l'accomplissement personnel.

-0-0-0-0-0-0-0-0-0-

B I B L I O G R A P H I E

- AESCHLIMANN, C. Losiger, H. Siegenthaler R., "*Lehrlinge untersuchen Lehrlingsprobleme*" Schweizer Jugend forscht von und mit Lehrlinge der Gewerbeschule, Bern, 1970.
- Annuaire statistique 1970, Service cantonal de statistique, Genève.
- ARLT Fritz, Wilms Dorothee, "*Vom Lehrling zur Führungskraft*", Deutsche Industrieverlagsgesellschaft. Koeln 1967.
- ARNDLD P., Bassand M., Crettaz B., Kellerhals J. "*Jeunesse et Société*", Payot, Lausanne, 1971.
- AUSDERAU Walter, "*Zur Berufsmobilität*", Umfrage im Kanton Thurgau 6 Jahre nach der Lehrabschlussprüfung, dans Orientation et formation professionnelles No 9/10, octobre 1968.
- BARBEZAT Georges, "*La formation professionnelle à Genève de 1869 à 1969*" dans Association des Commis de Genève, p. 127-249, 1969.
- BARNER F., Decarro E., Melihi M., Morand E., Sallin G., "*Recherche sur une migration professionnelle particulièrement sensible actuellement : celle qui se produit au niveau de la main-d'oeuvre qualifiée dans la métallurgie suisse*", S.E.S. Université de Genève, 1965.
- BARTHOLDI Claire, "*La mobilité professionnelle intra-carrière*", Cahiers du Service de la recherche sociologique No 2, septembre 1970.
- BARTHOLDI C., Gaillard N., Schmid René, "*Milieu culturel et orientation professionnelle*", Mémoire de licence, S.E.S., Université de Genève, 1965.
- BIRCHER Bruno, "*Die Weiterbildung der Absolventen von Wirtschaftshochschulen*", Polygraphischer Verlag A.G. Zürich und St-Gallen, 1969.
- B.I.T., Classification internationale type des professions par le bureau international du travail, Genève, 1969.
- BOHNY F., "*Berufstreue - Berufswechsel*", Schriften des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung, No 32, Zürich, 1966.
- CAMUSAT P., "*L'éducation permanente*", Edition Gamma, Paris, 1970.
- CARDINET J., "*Dépasser la sélection scolaire*", Greti, Collection Information, août 1969.
- CARDINET J., Müller Ph. "*Orientation, sélection, adaptation, de l'école à l'entreprise*", dans Europ Adia, No 4, p. 5-6, décembre 1970.

- C.O. (Cycle d'orientation), *Sélection scolaire et sélection sociale*, CEPCO-CRPP, Genève, juillet 1968.
- CORDONNIER Michel, *"Les causes de résiliation des contrats d'apprentissage dans le canton de Vaud"*, Essai socio-psychologique, Service de la formation professionnelle, Lausanne, 1970.
- CROISIER Michel, *"Scolarité des apprentis vaudois"*, Résultats I et II (incidence pour l'orientation professionnelle), Service de la formation professionnelle, Lausanne, 1969.
- EBERHARD J.-C., *"Les facteurs sociaux de la carrière scolaire"*, Publications syndicales de l'Union syndicale suisse, 1961.
- Von ENGELEN, L.A.M. *"Berufswahl als Integrationsprozess"*, dans Orientation et formation professionnelles, No 5/6, juin 1971.
- FESTINGER Léon, *"Conflict, Decision, and Dissonance"*, Stanford University Press, Stanford, California, 1964.
- FRISCH-GAUTHIER J., *"Moral et satisfaction au travail"* dans *Traité de sociologie du travail*, tome 2, de G. Friedmann et P. Naville, Armand Collin, Paris, 1964.
- GIRARD A., *"Orientation et formation professionnelle"* dans *Traité de sociologie du travail*, tome 1, de G. Friedmann et P. Naville, Armand Collin, Paris, 1964.
- GIROD R., *"Milieu social et orientation de la carrière des adolescents"*, 4 parties, Centre de recherche de la faculté des S.E.S. de l'Université de Genève, 1961, 1963 et 1968.
- GIROD R. *"Mobilité sociales"*, Faits établis et problèmes ouverts, librairie Droz, Genève, 1971.
- GOLDSCHMIDT A., *"Recherche sur le niveau scolaire des apprentis genevois"*, Office d'orientation et de formation professionnelle, Genève, octobre 1968.
- GOLDSCHMIDT A., *"Etude statistique de la relation entre le niveau scolaire atteint avant l'apprentissage et la moyenne obtenue aux examens de fin d'apprentissage"*, non publié, O.O.F.P., Genève, 1969.
- GREGOIRE R., *"L'éducation professionnelle"*, O.C.D.E., Paris, 1967.
- GRETHER A., Haag D., Halter E., Kramer R., Munari S., Stoll F., *"La Suisse au-devant de l'Education permanente"*, Payot, Lausanne, 1971.
- HARTUNG H., *"Pour une éducation permanente"*, Sciences et techniques humaines, Fayard, 1968.
- HEINIGER F., *"Lehrlinge beurteilen ihre Berufswahl"* dans Orientation et formation professionnelles, No 9/10, octobre 1968.
- HERZBERG F., Mausner B., Peterson R., Capwell D., *"Job attitudes: Review of research and opinion"*, Psychological service of Pittsburgh, Pennsylvania, 1957.
- HUTMACHER W., *"Annuaire statistique de l'éducation - Genève"*, Service de la recherche sociologique, août 1971.

- IFF W., *"La motivation à l'avancement professionnel"*, Monographies françaises de psychologie, Centre national de la recherche scientifique, Paris, 1962.
- INHELDER B., Piaget J., *"De la logique de l'enfant à la logique de l'adolescence"*, Presse universitaire de France, 1955.
- KIRSCH W., *"Beruf - Broterwerb oder mehr ?"* dans *Orientation et formation professionnelles*, No 3/4, avril 1972.
- KNESCHAUREK F., *"Perspectivss de l'évolution de l'économis suisse jusqu'en l'an 2000, quatrième partis : "Perspectivss relativss à l'éducation en Suisse""*, Groupe de travail des études prospectives, Saint-Gall, mai 1971.
- KUHLEN R.-G., *"Psychological backrounds of adult education"*, Center for the study of liberal education for adults, Syracuse University, 1963.
- KWIZERA Shad Gamal, *"Adaptation à l'apprentissage de vente"*, Institut de psychologie appliquée de l'université de Lausanne, 1971. (Travail de diplôme en orientation scolaire et professionnelle).
- LENGRAND Paul, *"Introduction à l'éducation permanente"*, Unesco, 1970.
- LEON A., *"Formation générale et apprentissage du métier"*, PUF, Paris, 1965.
- LE VEUGLE J., *"Qu'est-ce que l'éducation permanente"*, Tirage à part du Coopérateur suisse, Bâle, 1966.
- LEVY-LEBOYER C., *"L'ambition professionnelle et la mobilité sociale"*, PUF, 1971.
- MASLOW A.H.M., *"Motivation and personality"*, Harper and Brothers, N.Y., Viking Press, 1954.
- MELIHI N., *"Enquête sur l'orientation des anciens élèves de l'enseignement secondaires supérieur genevois. Volés de juin 1968"*, Service de la recherche sociologique, juin 1970.
- MOTTIER Ch., *"Provenance scolaire des apprentis ayant réussi leurs examens de fin d'apprentissage"*, Carrefour No 8, O.O.F.P. Genève, avril 1963.
- MUCCHIELLI R., *"Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale"*, Editions sociales françaises, Paris, 1968.
- MULLER Ph., Silberer P., *"L'homme en situation industrielle"*, Payot, Paris, 1968.
- PETITAT A., *"La formation des pères, ses rapports avec l'origine sociale et son rôle socio-économique"*, Cahiers du Service de la recherche sociologique, Genève, 1970.

- PETROGALLI P., "La représentation de leur avenir socio-professionnel chez les adolescents de 14-15 ans", Service d'orientation professionnelle, Genève, 1970.
- REGENBOGEN J., "Bildungswille und Bildungssituation", Studien zur Pädagogischen Psychologie Band 3, Verlag Julius Beltz, Weinheim, 1968.
- RIES H., "Informationsniveau und Berufswahl" dans Orientation et formation professionnelles, octobre 1968.
- RIES H., "Das soziale Prestige der Berufe" dans Orientation et formation professionnelles, No 5-6, juin 1969.
- ROUSSON M., "Les apprentis et leur apprentissage" dans Orientation et formation professionnelles, No 3/4, avril 1970.
- SCHWARTZ B. "Réflexions prospectives sur l'éducation permanente", Texte de base de la conférence au colloque du GRETI "Avenir et Formation", Montreux, novembre 1969, polycopié, 30 p.
- SCHWARTZ B. "Les problèmes posés par la pédagogie des adultes - Les motivations et les résistances à la formation permanente", Institut permanent pour la formation professionnelle, Conférence européenne sur la formation permanente, Montreux, mai 1970.
- SIEGEL Sidney, "Non parametric statistics for the behavioral sciences", McGraw Hill Book Company, 1956, International Student Edition.
- SIGG L., "Individuelle Entfaltung und betriebliche Notwendigkeiten" dans Orientation et formation professionnelles, No 3/4, avril 1972.
- TOFIGH Firouz "Aspirations professionnelles des adolescents de 10 à 15 ans", Thèse de la faculté des S.E.S., Genève, 1964.
- TSCHUOI H.-P., "Die neuen Bildungs- und Forschungsartikel der Bundesverfassung", dans Orientation et formation professionnelles, No 5/6, juin 1972.
- UNIVERSITE DE GENEVE, "Echecs à l'université de Genève", janvier 1971. Rapport du groupe de travail chargé, par le bureau du sénat, d'une enquête sur les causes des échecs aux examens à l'université de Genève (Echantillons répartis sur les années 1955-1963).
- VASSALLI M., Vollenweider M.-L., "Les étudiants de l'école technique supérieure du soir à la recherche d'une promotion par un diplôme", travail de diplôme à l'Institut d'études sociales, Genève, 1971.

VROOM V.-H., "*Work and Motivation*", Wiley N.Y., 1964.

ZANETTI Bernardo, "*Jugend von heute - Gesellschaft von morgen*"
dans *Orientation et formation professionnelles*, No 1/2,
1969.

ARTICLES ET DOCUMENTS
CONCERNANT LA REFORME DE L'APPRENTISSAGE
(par ordre chronologique)

- Etude critique de la formation professionnelle à Genève,
G.E.E.F.P., mai 1968.
- "Les apprentis sont-ils exploités ? Si oui, comment ?", exposé
des Jeunes de la Fédération des Syndicats chrétiens de
Genève, 18-19 mai 1968.
- Frey P. et Leuzinger A. "Ist unsere Berufsausbildung noch
zeitgemäss ?" dans Orientation et formation professionnelles
No 11/12, décembre 1968.
- Uldry R. "Réforme de l'apprentissage" (Document de travail à
l'intention du Conseil central interprofessionnel et de la
conférence des directeurs des écoles professionnelles et
techniques), Tiré à part O.O.F.P., octobre 1969.
- Dellsperger H. "Tendances de l'évolution dans la formation pro-
fessionnelle en Suisse" dans Orientation et formation pro-
fessionnelles No 11/12, décembre 1969.
- Dr Käser Heinz, directeur de la F.P. d'Aarau "Réforme de l'ap-
prentissage", Tiré à part, O.O.F.P. Genève, 17 mars 1970.
- Numéro spécial de la feuille d'avis officielle de la République
et canton de Genève sur la formation et le perfectionnement
professionnels, 17 juin 1970.
- Motions de M. Föllmi, No 3515, concernant le perfectionnement
professionnel des adultes et la création d'un institut
d'éducation permanente ; No 3516 concernant la création d'un
statut de l'apprenti (dans Mémorial des séances du Grand
conseil No 12, du 19 juin 1970, p. 1279-1300, avec comme
réponses : l'avis du Groupe d'apprentis et de jeunes tra-
vailleurs de Genève (GAJTG) du 27 octobre 1971 ; celui de
l'UAPG/CGAS "Comment peut-on augmenter l'intérêt pour
l'apprentissage ?" paru dans FMB Actualité 5, No 12-1-72.
- La révalorisation de l'apprentissage dans "L'Engrenage" No 9,
Bulletin des jeunesses syndicales chrétiennes de Suisse
romande, octobre 1970.
- "La formation professionnelle", rapport de l'Union suisse des
arts et métiers sur la formation professionnelle, Berne
octobre 1970.
- Panosetti P. "Revalorisation de l'apprentissage", Tiré à part,
O.O.F.P. Genève, mai 1970.

- "L'éducation et la formation des jeunes satisfont-elles l'impératif d'une économie diversifiée", résumé d'une conférence-débat, Tiré à part, O.O.F.P. Genève, 10 février 1971.
- Uldry R., "L'apprentissage à un tournant", Revue Pro Juventute No 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Dellsperger H., "La formation professionnelle vue par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail", Revue Pro Juventute No 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Aebli D., "Le point de vue de l'employeur", Revue Pro Juventute No 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Leuthy F. "Le point de vue de l'employé", Revue Pro Juventute No 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Uldry R., "Réflexions sur l'éducation des apprentis", Revue Pro Juventute No 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Hitz H., "Quelques aspects sociologiques", Revue Pro Juventute No 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Groupe de jeunes apprentis, Genève "La formation professionnelle vue par des apprentis", Revue Pro Juventute No 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Wagnières J.-C., "Formation professionnelle et contestation", Revue Pro Juventute n° 1/2/3, janvier-février-mars 1971.
- Document du Groupe unitaire de jeunes travailleurs de Genève, septembre 1971.
- "J'accuse", Enquête apprentis manifeste pratique du Groupe unitaire de jeunes travailleurs de Genève, octobre 1971.
- Meuwly M. "La Relève des métiers", enquête parue dans la Gazette de Lausanne le 10 décembre 1971.
- Uldry R., Rapport de la cérémonie de distribution des C.F.C. et des prix, décembre 1971, Tiré à part, O.O.F.P. Genève.
- Rapport de gestion 1971 de l'Office d'orientation et de formation professionnelle de Genève, p. 5-7, printemps 1972.
- Budry M., débat sur l'apprentissage "15 ans n'est pas un métier pour choisir" dans Construire No 4 du 26 janvier 1972.
- Schmid J., chef de section, Subdivision de la F.P. de l'OFIAMT, "L'état des mesures prises par la Confédération pour l'amélioration de la formation professionnelle" dans la Revue suisse de l'enseignement professionnel, avril 1972.
- "Nous, apprentis et jeunes travailleurs accusons", Lutte unitaire travailleurs et apprentis, Genève, printemps 1972.

JOURNAUX ET REVUES

rendant régulièrement compte des problèmes de la formation professionnelle (par ordre alphabétique).

L'APPRENTI (Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers).

L'APPRENTI SUISSE (revue des apprentis en Suisse romande, Fondation de l'apprenti suisse).

BULLETIN DES ARTS ET METIERS (journal suisse des artisans et commerçants).

BULLETIN CRIA (Centre romand d'informations en agriculture et alimentation à agence de presse spécialisée).

BULLETIN D'INFORMATION du Groupe romand des orienteurs professionnels.

BULLETIN PATRONAL, Centre patronal d'information et d'action.

COIFFEUR, Association suisse du personnel de la coiffure.

L'EMPLOYE DE COMMERCE, Organe de la Société des employés de commerce.

L'EMPLOYE GENEVOIS, Organe mensuel de la Société suisse des employés de commerce, section de Genève.

L'ENGRENAGE, Bulletin des Jeunesses syndicales chrétiennes de Suisse romande.

F.C.T.A., Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation.

L'INDUSTRIEL DU SUR BOIS, Organe mensuel de la Fédération romande des maîtres menuisiers, ébénistes, charpentiers, fabricants de meubles et parqueteurs.

JEUNESSE SYNDICALE, éditée par l'Union syndicale suisse.

JOURNAL DES ASSOCIATIONS PATRONALES, Union centrale des associations patronales suisses.

JOURNAL SUISSE DES GARAGISTES, Organe officiel de l'Union professionnelle suisse de l'automobile.

DER LEHRLING (L'Apprenti), Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiter-Verband.

LA LUTTE SYNOICALE, Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers.

ORDRE PROFESSIONNEL, Fédération des syndicats patronaux.

ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLES, Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle.

L'OUVRIER SUR BOIS ET DU BATIMENT, F.O.B.B.

REVUE SUISSE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL, Organe de l'Union suisse pour l'enseignement professionnel.

REVUE SUISSE DE LA PHOTOGRAPHIE, Union suisse des photographes.

REVUE SYNDICALE, Organe mensuel de l'Union syndicale suisse.

SYNDICALISME, Organe des syndicats chrétiens de la Suisse romande.

**ANNEXE : LISTE DES PROFESSIONS MENTIONNEES ET COOIFICATION RESPECTIVE DE
CELLES-CI DANS LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE, TYPE DES PROFES-
SIONS DU B.I.T.**

Afin de faciliter d'éventuelles comparaisons nous avons ajouté cette annexe dont l'utilisation doit se faire avec prudence. En effet, des professions peuvent avoir des dénominations identiques ou semblables tandis que leur contenu ou leur description présente des divergences non négligeables. C'est pourquoi dans certains cas le numéro du code du S.I.T. ne représente qu'une approximation.

O E S S I N T E C H N I Q U E

Dessinateur du génie civil	0-32.40
Dessinateur en bâtiment	0-32.50
Dessinateur en chauffage	0-32.90
Dessinateur-électricien	0-32.30
Dessinateur instal. sanitaire et de ventilation	0-32.90
Dessinateur de machines	0-32.20
Dessinateur-géomètre	0-32.60
Dessinateur	

M E C A N I Q U E

Mécanicien	8-41
Mécanicien de précision	8-42.30
Outilleur	8-32.30
Différentes petites professions de la mécanique	8-41
Mécanicien en automobile	8-43.20
Mécanicien de bicyclettes et motocyclettes	8-43.40
Réparateur de machine à écrire	8-49.65
Mouleur-fondeur	7-25
Galvaniseur	7-28.30

E L E C T R I C I T E

Mécanicien-électricien	8-41.8-51
Mécanicien appareils électroniques	8-53
Bobineur en électricité	8-53.50
Monteur-électricien	8-55.20
Radio-électricien	8-54
Electricien d'automobiles	8-55.40

H O R L O G E R I E - B I J O U T E R I E

Horloger-praticien	}	8-42.20 8-42.25
Horloger-rhabilleur		
Acheveur-remonteur, etc		
Bijoutier-joaillier		
Bijoutier-béttier	8-80	
Diamantaire, lapidaire, etc	8-80.40	

C A R R O S S E R I E

Garnisseur en carrosserie	7-96.20
Peintre en voitures	9-36.60
Tôlier en carrosserie	8-73.70
Serrurier en carrosserie	

BOIS

Menuisier	9-54.20
Ebéniste	8-11.20
Charpentier	9-54.15
Constructeur de bateaux	9-54.50
Menuisier-modéleur	

BATIMENT

Appareilleur	8-71
Ferblantier, etc	8-73
Monteur en chauffage centraux	8-71 (?)
Serrurier bâtiment, de construction, etc	8-74
Maçon	9-51
Carreleur	9-51.50
Peintre en bâtiment	9-31.20
Plâtrier, plâtrier-peintre, etc	9-55
Poseur de parquets, etc	9-54.75
Vitrier	9-57
Marbrier	9-52.40
	9-51.45

ARTS GRAPHIQUES

Conducteur-typographe	9-22
Compositeur-typographe	9-21
Séréotypour	9-23.20
Graveur	9-24
Retoucheur	9-25.60
Photographe de reproduction, etc	9-25
Lithographie	9-24.50
Imprimeur offset, etc	9-22.40

PHOTOGRAPHIE ET DECORATION

Photographe de laboratoire	9-27
Photographie	1-63
Graphiste	1-62.20
Etagiste-décorateur	1-65.50
Architecte d'intérieur	1-62.30
Peintre d'enseignes	9-39.50
Tapissier-décorateur	7-96.20

COMMERCE

Employé de commerce	3-2+3-3
Vendeur	4-5

LABORATOIRE - DROGUERIE

Employé de laboratoire	0-14
Droguiste, aide en pharmacie	—

OPTICIEN

Opticien	0-75.30
Technicien-dentiste	8-42.50

COIFFURE

Coiffeur pour dames, pour dames et messieurs	0-70.20
Coiffeur pour messieurs	5-70.30

ALIMENTATION

Boulangier + aoumier	7-76.20
Boulangier-pâtissier	7-76.10
Confiseur-pâtissier-glaquier	7-76.60
Boucher-charcutier	7-73

HOTELLERIE

Sommelier	5-32.30
Cuisinier	5-31

AGRICULTURE

Fleuriste	†
Horticulteur-marafcher	6-27
Agriculteur	6-21.05

HABILLEMENT

Tailleur pour dames et messieurs	7-91
Chapelier	7-93
Fourreur	7-92.20
Cordonnier	8-01

PAPIER - CUIR

Cartonnier	9-10
Maroquinier + Sellier	8-03

DIVERS

Maréchal-forgeron	8-31
Facteur-d'orgues, accordeur	9-41
Teinturier	7-56.25
Taxidermiste, etc	9-49.20

QUESTIONNAIRE

=====

Ne rien écrire ici

2 3 4 5

1. Nom : _____ Prénom : _____

2. Né le : _____

6 7 8

3. Nationalité :
 suisse ⁹s
 français f
 italien/espagnol m
 divers d

4. Habitez-vous actuellement dans le canton de Genève ou ses environs ?
 oui ¹⁰g
 non

5. Etat-civil :
 célibataire ¹¹c
 marié m
 veuf v
 divorcé d

6. Nombre d'enfants :
 0 ¹²0
 1 1
 2 2
 3 3
 plus 4

7. Profession exercée par votre épouse : avant le mariage : _____
 après le mariage : _____

13
 14

8. Travaille-t-elle actuellement ?
 oui ¹⁵1
 non 2
 à temps partiel 3

9. Profession de votre père (ou sa dernière profession s'il est retraité ou décédé)

16

10. Est-il (ou était-il) ¹⁷s
 salarié s
 fonctionnaire f
 indépendant i

11. Indiquez avec précision le degré et la section de votre dernière année scolaire :
 (Exemple : 7e prim. Grütli, 4e scient. Collège de Genève, etc.)

18

12. APPRENTISSAGE : lequel avez-vous terminé? _____
 en quelle année? _____
 est-ce la même profession que celle de votre père? oui ²⁶1
 non

19 20 21 22 23

 24 25

13. *Beaucoup de raisons peuvent intervenir lors du choix d'un apprentissage. Lors de votre choix, les raisons notées ci-dessous ont-elles joué un rôle ?*

	très important	important	peu important	négligeable	
- vous vous sentiez "fait pour ça"	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	27
- une place d'apprentissage s'était offerte à vous par hasard	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	28
- cette profession offrait beaucoup de possibilités (avancement, perfectionnement)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	29
- vous pensiez pouvoir mieux exploiter vos capacités dans cette profession	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	30
- cette profession était bien vue par votre entourage	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	31

14. *On peut choisir un apprentissage tout seul ou avec les conseils d'autrui. Lors de votre choix, les personnes notées ci-dessous ont-elles joué un rôle ?*

	très important	important	peu important	négligeable	
- vos parents	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	32
- un conseiller d'un service d'orientation professionnelle	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	33
- vous-même (vous avez choisi tout seul)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	34
- autres personnes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	35

15. Avez-vous terminé votre apprentissage dans les délais normaux ?

oui
non

16. Si non, quelle(s) année(s) avez-vous doublée(s)

la première 1 36
la dernière 2
une autre 3
plusieurs 4

17. Avez-vous commencé un apprentissage que vous n'avez pas terminé ?

oui
non

18. Si oui, lequel : _____

37

19. Pourquoi l'avez-vous interrompu ? _____

38

39

20. Lorsque vous avez commencé votre apprentissage, auriez-vous voulu faire un autre apprentissage ou suivre une autre voie, telle que les études, ou travailler directement ?

oui
non
(si non passer à la question no. 23)

21. Si oui, expliquez et détaillez quel avait été votre désir : _____

40

ne rien écrire ici

<u>32. Contenu du perfectionnement :</u>	<u>Forme du perfectionnement :</u>	<u>Heures hebdomadaires</u>	<u>Durée :</u>	<u>Ce perfectionnement est-il</u>
Ex.: algèbre	S = cours du soir	(cours et travail à domicile)	Ex.: 3 mois	T = terminé
métré	C = cours par corresp.		12 "	A = abandonné
comptabilité	J = cours du jour		18 "	C = en cours
soudure	T = cours organisés par l'entreprise			
ETS	P = stage pratique			
maîtrise, etc.				

_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

	6	7	8	9	10	11	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41
42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47
48	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53
54	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59

Remarques :

33. Si vous avez abandonné un ou plusieurs cours de perfectionnement, les raisons notées ci-dessous ont-elles joué un rôle ?

	très important		peu important		négligeable	
	1	2	3	4	5	6
- manque de temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	60
- manque d'argent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	61
- vous vous sentiez trop fatigué	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	62
- heures trop tardives des cours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	63
- les cours étaient trop difficiles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	64
- manque d'intérêt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	65
- les cours ne correspondaient pas à vos besoins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	66
- raisons personnelles et familiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	67
- raisons de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	68
- manque de persévérance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	69

34. Après votre perfectionnement les avantages que vous avez obtenus ont-ils été sur le plan

	très important		peu important		négligeable	
	1	2	3	4	5	6
- du salaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	70
- de la promotion (nommé chef d'équipe, de bureau, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	71
- de l'indépendance, de la liberté dans le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	72
- des connaissances professionnelles plus approfondies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	73
- de la sécurité matérielle (caisse de retraite)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	74
- de _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	75

76

35. Votre perfectionnement vous a-t-il permis de changer de profession ?

oui 77

non 78

Les motifs qui poussent des adultes à poursuivre leurs études ou à se perfectionner sont nombreux et variables. Il est souvent difficile de les cerner. Nous allons poser différentes questions auxquelles vous voudrez bien répondre avec précision dans la mesure du possible. Si vous estimez que vos réponses sont incomplètes et ne traduisent pas exactement la réalité, ne vous gênez pas d'ajouter à la fin le plus de détails possible.

36. Comment avez-vous procédé ?

- 78
- Avez-vous ressenti le besoin de vous perfectionner et avez-vous cherché ensuite s'il existait des possibilités de perfectionnement, des cours, etc. ? 1
 - Ou, au contraire, est-ce la connaissance des différentes possibilités de cours ou de stage de perfectionnement qui vous a décidé ou incité à vous perfectionner ? 2
 - Votre démarche a-t-elle été différente des deux solutions proposées ? 3

37. Quant avez-vous pensé à vous perfectionner ?

- 79
- déjà avant d'entrer en apprentissage (vous visiez déjà plus haut que le certificat fédéral de capacité) 1
 - au cours de votre apprentissage 2
 - après avoir commencé à travailler 3

38. Il y a beaucoup de raisons pour lesquelles on suit des cours de perfectionnement. Dans votre cas, les raisons notées ci-dessous ont-elles joué un rôle ?

- | | très
important | important | peu
important | négligeable | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----|
| - votre travail était trop salissant et pénible | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 6 |
| - votre travail était monotone | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 7 |
| - vous cherchiez un travail avec plus de sécurité (caisse de retraite, etc.) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 8 |
| - il y avait risque de chômage | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 9 |
| - vous aviez un salaire insuffisant | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 10 |
| - mode de paiement du salaire insatisfaisant (à la pièce, à l'heure, etc.) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 11 |
| - vous désiriez avoir plusieurs "cordes à votre arc" | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 12 |
| - vous n'étiez pas satisfait de votre situation sociale | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 13 |
| - vous désiriez être mieux distingués des ouvriers/employés non-qualifiés | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 14 |
| - vous n'aviez pas assez de responsabilités | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 15 |
| - sans le perfectionnement vous n'aviez plus de possibilités d'avancement | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 16 |
| - vous estimiez ne pas exploiter toutes vos capacités et connaissances | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 17 |
| - vous aimez vous instruire et aller au fond des choses | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 18 |
| - vous aviez appris l'existence de ces cours par hasard | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 19 |
| - les cours étaient donnés au sein de votre entreprise ou organisés par elle | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 20 |
| - vous vouliez changer de profession | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 21 |
| - autres raisons : _____ | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 22 |

23

39. On peut se décider seul à suivre des cours de perfectionnement ou avec le conseil d'autrui. Dans votre cas les conseils des personnes notées ci-dessous ont-ils joué un rôle ?

- | | très
important | important | peu
important | négligeable | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----|
| - les conseils de votre épouse | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 24 |
| - les conseils des membres de votre famille | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 25 |
| - les conseils de votre maître d'apprentissage | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 26 |
| - les conseils de votre employeur ou chef de travail | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 27 |
| - de vous-même | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | 28 |

ne rien écrire ici

40. Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans votre perfectionnement ?

 29 30

41. Auriez-vous voulu avoir la possibilité de suivre d'autres cours, stages, etc.? 31
 oui 1
 non 2

42. Si vous n'avez pas pu les suivre, les raisons notées ci-dessous ont-elles joué un rôle ?

	très important	important	peu important	négligeable	
- vous n'aviez plus le temps	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	32
- vous étiez trop fatigué après le travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	33
- votre employeur ne vous en a pas donné la possibilité	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	34
- raisons financières	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	35
- questions d'horaires	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	36
- vous étiez trop chargé par des obligations familiales et sociales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	37
- les cours, stages, etc. que vous désiriez n'existaient pas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	38
- manque de persévérance et de volonté	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	39

Passer directement à la question no. 45

43. Il existe beaucoup de raisons pour lesquelles on ne suit pas de cours de perfectionnement. Dans votre cas, les raisons notées ci-dessous ont-elles joué un rôle ?

	très important	important	peu important	négligeable	
- vous aviez assez de connaissances pour bien exercer votre profession	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	40
- l'enrichissement par la pratique est suffisant	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	41
- vous n'aimez pas étudier	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	42
- trop chargé par votre travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	43
- manque de temps	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	44
- trop de fatigue	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	45
- trop chargé par des obligations familiales ou sociales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	46
- votre employeur ne vous en a pas donné la possibilité	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	47
- vous ignorez l'existence des différentes possibilités de perfectionnement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	48
- c'est inutile	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	49
- cela vous aurait coûté trop cher	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	50
- manque de courage et de persévérance	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	51

44. Si vous en aviez eu la possibilité, quel genre de cours, de stage de perfectionnement auriez-vous suivis ?

 52 53 54

45. Quelles facilités devraient être mises à la disposition des travailleurs de la part des employeurs pour permettre ou encourager le perfectionnement ?

 55 56 57

ne rien écrire ici

46. Conseilleriez-vous aux jeunes gens de 15 ans de suivre la même voie que la vôtre ? oui 1non 2

58

47. Si non, pourquoi _____

 59

48. Que lui conseilleriez-vous ? _____

 60

A votre avis, quels aspects d'un travail ou d'une profession sont plus importants que d'autres ?

(Notes 1 à côté de l'aspect le plus important, 2 à côté de l'aspect un peu moins important et ainsi de suite jusqu'à 5, pas d'ex-aequo)

49. Exercer le travail dans des conditions physiques agréables 6150. Avoir de la sécurité dans le travail (caisse de retraite, etc.) 6251. Pouvoir par votre travail vous sentir membre à part entière d'un groupe, d'une association ou de la société en général 6352. Exercer un travail estimé et reconnu 6453. Pouvoir se réaliser, être soi-même et exploiter ses connaissances dans le travail 65

54. Actuellement êtes-vous

	très satisfait		ni satisfait ni insatisfait		
	1	2	3	4	
- de vos conditions de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	66
- de la variété de votre travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	67
- des horaires de travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	68
- de la sécurité sociale (caisse de retraite, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	69
- de votre salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	70
- du mode de paiement de votre salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	71
- de votre position sociale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	72
- de l'estime dont vous jouissez auprès de vos collègues	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	73
- de l'entente avec vos supérieurs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	74
- de la confiance que vos employeurs vous font	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	75
- de l'estime dont vous jouissez de par votre profession	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	76
- des responsabilités qui vous sont attribuées	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	77
- de vos possibilités d'avancement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	78
- de l'ajustement de vos capacités et connaissances à votre travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	79
- de votre indépendance dans le travail	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	80

55. Question facultative : Quel est votre salaire mensuel actuel ?

moins de Frs. 1'200.- 1de Frs. 1'200.- à 1'399.- 2de Frs. 1'400.- à 1'599.- 3de Frs. 1'600.- à 1'799.- 4de Frs. 1'800.- à 1'999.- 5plus de Frs. 2'000.- 6

6

ne rien écrire ici

56. Indiquez en quelques mots ce qui vous donne le plus de satisfaction dans votre travail ou vie professionnelle

7

8

9

57. Indiquez en quelques mots ce qui vous donne le moins de satisfaction dans votre travail ou vie professionnelle

10

11

12

58. Quelles sont vos ambitions pour l'avenir ?

- rester au même statut où vous êtes actuellement 1 13
Si c'est le cas, passez à la question no. 61
- accéder à un poste supérieur (chef d'atelier, sous directeur, etc.) 1 14
- vous mettre à votre compte 1 15
- changer de profession 1 16

59. Comment espérez-vous y arriver ?

- en suivant des cours 1 17
- en accumulant plus de connaissances par la pratique 1 18
- en changeant de patron ou de maison 1 19
- en attendant que le poste que vous désirez soit libre 1 20

60. Si vous désirez changer de statut ou de profession, indiquez si les motifs notés ci-dessous jouent dans votre décision un rôle ?

	très		peu		
	important	important	important	négligeable	
- vous voudriez obtenir un travail plus varié	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	21
- " " " un horaire plus agréable	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	22
- " " " une caisse de retraite	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	23
- " " " une sécurité dans l'emploi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	24
- " " " un meilleur salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	25
- " " " un autre mode de paiement du salaire	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	26
- " " " le titre d'employé	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	27
- " " " un meilleur statut social	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	28
- " " " un poste mieux vu par votre entourage	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	29
- " " " plus de responsabilités	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	30
- " " " la possibilité de mieux vous développer et vous épanouir	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	31
- " " " plus de liberté, d'indépendance	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	32
- autres raisons : _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	33 <input type="checkbox"/> 34

ne rien écrire ici

61. Quels perfectionnements ou cours désirez-vous encore suivre ? _____

- 35
- 36
- 37

62. Voudriez-vous suivre des cours "non-professionnels" ?
 oui 1
 non 2

38

Si oui, lesquels :

- 39 42
- 40 43
- 41 44

63. Pour vos loisirs, combien d'heures consacrez-vous en moyenne par semaine

	1 heure	2 à 5 h.	6 à 10 h.	plus de 10 h.	
- à la lecture	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	45
- au sport	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	46
- à la télévision	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	47
- au bricolage	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	48
- au théâtre/cinéma	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	49
- à d'autres loisirs _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	50

- 51
- 52

64. Quel est votre passe-temps favori ? _____

- 53
- 54
- 55

65. Seriez-vous d'accord que nous reprenions éventuellement contact avec vous pour un entretien ?
 oui 1
 non 2

56

Remarques générales

Ne rien écrire ici

Expédié le _____ Retour le _____

Téléphone

Rappel le _____

- 57
- 58
- 59