

Stadt Biel, Schul- und Kulturdirektion
Berufs- und Laufbahnberatung Biel-Seeland

Ville de Bienne, Direction des Ecoles et de la Culture
Orientation professionnelle Bienne-Seeland

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA
RÉGION BILINGUE BIENNE / SEELAND / JURA
BERNOIS**

Les difficultés des francophones à trouver une place
d'apprentissage: situation actuelle et perspectives

Ralph Thomas

Bienne, avril 1999

*Une étude réalisée dans le cadre de l'arrêté fédéral sur les places
d'apprentissage I*

Etude financée par : **L'Office cantonal de la formation professionnelle (OCFP) –**
4820.3656.1002/1998
et
L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) –
4820.3751.1002/1998
dans le cadre de
l'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage I

Auteur :

Ralph THOMAS rue de Fribourg 14 2503 Biel-Bienne	Psychologue du travail, consultant, superviseur. Recherches, évaluations et projets, spécialement dans les domaines du social, de la santé et de la formation.
Phone: 032 323'06'81 Fax: 032 323'06'82	Arbeits- und Organisationspsychologe, Berater, Supervisor. Studien, Evaluationen, Projekte, speziell in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung.
E-Mail: ralphthomas@bluewin.ch	

Citation suggérée :

Thomas R, La formation professionnelle dans la région bilingue Bienne/Seeland/Jura bernois. Bienne: Direction des Ecoles et de la Culture, 1999.

Remerciements :

Nous adressons nos remerciements à l'Office de la formation professionnelle pour avoir soutenu le financement de cette étude, en particulier à M. Christian **Lehmann**, chef du projet "promotion des places d'apprentissage".

En tant qu'auteur de cette étude, je tiens tout particulièrement à remercier les personnes du groupe de projet à la Direction des Écoles et de la Culture: Christoph **Berger**, Willy **Bernhard**, Corinne **Pfeuti** et Vivian **Stancheris** ainsi qu'à Gérard **Turin** pour la relecture.

Un grand merci aux personnes de la DIP/OCFP, de ARSIS-informatik et de l'OFS qui m'ont généreusement livré leurs données statistiques et leurs informations disponibles:

MM. **Graber**, **Hugentobler**, **Krieg**, **Ropelato**, **Schmutz**, **Stähli** et **Wetz**.

Merci à Alfred **Honegger** et à Jacques **Walliser** pour leur soutien informatique, merci à Claude **Boder** pour ses conseils en statistique et merci à Heinz **Rolli** pour son soutien en gestion du temps.

Je tiens à exprimer ma gratitude aux responsables des écoles professionnelles qui ont pris le temps de me recevoir, de me fournir des informations et d'exprimer leurs critiques et suggestions: MM. **Donzé**, **Gurtner**, **Müller**, **Rychen**, **Sommer** et **Zürcher**.

J'adresse également mes remerciements aux personnes rencontrées dans le cadre du forum du bilinguisme, en particulier dans le cadre du séminaire "l'enjeu du multilinguisme pour l'économie" et dans le cadre du groupe de travail "bilinguisme dans le monde du travail", pour les renseignements obtenus, les débats et pour leur intérêt: Mmes Ariane **Bernasconi** et Bruna **Merazzi**; MM. **Anker**, **Kubli**, **Racine** et **Zalad**.

Merci également au groupe de réflexion sur la formation professionnelle (GRFP) pour l'intérêt, les suggestions, les informations et les relations précieuses que j'ai pu nouer; en font partie entre autres: Mmes **Dolivo** Walliser, **Parrain** et **Sermet**; MM. **Feller**, **Gautschi**, **Schaer**, **Schwab**, **Stöpfer**, **Thierstein**, ... et beaucoup d'autres.

Enfin, je tiens à remercier tout particulièrement **les 28 personnes qui se sont prêtées au jeu des interviews** et qui se sont laissées emballer par mes questions. J'espère que ce rapport saura rendre compte à sa juste valeur des réflexions précieuses dont elles m'ont fait part.

Merci à tous et à toutes pour votre disponibilité!

Bienne, 19.12.1998 Ralph Thomas

Direction des Ecoles et de la Culture ©

Le rapport (français) ou le résumé (français ou allemand) peuvent être commandé à:

Oriente professionnelle Bienne-Seeland
rue Centrale 64, 2503 Biel/Bienne
téléphone: 032 326 24 11; fax: 032 326 14 92

Table des matières

INTRODUCTION	4
Situation initiale	4
Le mandat	4
Objectifs de l'étude	5
Méthodologie	5
Définitions	6
Approche quantitative: DONNÉES STATISTIQUES	7
Mises en garde	8
1. « La situation des élèves libérables »	10
Conclusion sur les statistiques concernant la situation des élèves libérables	21
2. « Les statistiques sur l'éducation, la culture et le sport »	22
Conclusion concernant les statistiques sur l'éducation, la culture et le sport	26
3. « La formation professionnelle bernoise en chiffres »	27
Conclusion concernant "la formation professionnelle bernoise en chiffres"	33
4. « Les Ecoles professionnelles de la région »	34
4.a) Les écoles professionnelles commerciales	34
4.b) Les écoles professionnelles des arts et métiers	39
Conclusion sur l'évolution des effectifs dans les écoles professionnelles	42
5. « La bourse régionale des places d'apprentissage disponibles »	43
Conclusion sur la bourse régionale des places d'apprentissage disponibles	48
CONCLUSIONS SUR LES DONNÉES STATISTIQUES	49
Approche qualitative: INTERVIEWS	50
Choix de l'échantillon d'entreprises consultées	50
Entreprises consultées	51
Les chiffres clés	53
Méthodologie et validité	53
REPONSES DES ENTREPRISES	54
Evolution des effectifs d'apprentis et apprenties ainsi que du personnel	54
Jugement de la formation professionnelle et du système de l'apprentissage "dual"	55
Motivation pour former et coûts	56
Motivation et bagage scolaire des apprenties et apprentis	58
La sélection des apprentis	61
□ Généralités sur la sélection	61
□ Le critère de la distance géographique des cours lors de la sélection	64
□ Le critère de la langue lors de la sélection	65
La langue de l'entreprise et des apprentis	68
TABLEAU RECAPITULATIF	68
Propositions de la part des maîtres d'apprentissage	70
□ Le choix du métier	70
□ Ecole de métier versus formation duale	70
□ Question financement de la formation	70
□ Observations concernant l'organisation de la formation, des règlements, des cours	70
□ Soutien des maîtres d'apprentissage et amélioration de la communication	71
TABLEAU RECAPITULATIF DES AFFIRMATIONS DICHOTOMIQUES	73
□ Récapitulation et interprétation des réponses	74
PRINCIPALES CONSTATATIONS RESSORTANT DES INTERVIEWS	76
DISCUSSION: interprétation des résultats	78
CONCLUSIONS	83
ANNEXE	85
Canevas de questions destinées aux entreprises	85

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION BILINGUE BIENNE / SEELAND / JURA BERNOIS

INTRODUCTION

Situation initiale

Selon plusieurs indicateurs, notamment la bourse des places d'apprentissage, les échos des classes de 10^{ème} année et la fermeture de classes francophones dans les écoles professionnelles de Bienne, les élèves francophones cherchant une place d'apprentissage dans la région de Bienne / Seeland / Jura bernois ont plus de peine à en trouver que leurs camarades germanophones. Cet état de fait semble s'accroître ces dernières années; certains parlent d'une « évolution alarmante ». Or jusqu'à présent, aucune analyse systématique impliquant une méthode rigoureuse n'a été entreprise en la matière. Plutôt que de pouvoir argumenter sur des faits établis, cette situation laisse les portes ouvertes aux spéculations les plus diverses. Elle s'est révélée peu satisfaisante, parfois gênante surtout dans le travail quotidien du service d'orientation professionnelle de Bienne. En effet des remarques telles que: "Il n'y a plus de places d'apprentissage pour les Romands à Bienne" ou "Les Romands quittent la ville de Bienne et personne ne fait rien pour les retenir" se confrontent à des remarques d'un autre type: "La situation n'est pas si grave, les Romands ont tendance à exagérer", ou "Les Romands doivent apprendre l'allemand et la question est réglée".

La formation professionnelle connaît effectivement d'importants changements depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent la problématique des places d'apprentissage; retenons-en deux: d'une part les écoles professionnelles sont en pleine restructuration: on cherche des collaborations entre écoles professionnelles à l'intérieur du canton et aussi au-delà des frontières cantonales; on recherche une efficacité plus grande de l'enseignement professionnel et ceci à des coûts moindres. Il en résulte des regroupements de métiers enseignés dorénavant dans certaines écoles professionnelles, qui ne seront plus enseignés dans d'autres.

D'autre part, la situation conjoncturelle a déstabilisé certaines entreprises qui ont dû se réorienter et revoir leurs stratégies, entre autres également du point de vue de leur engagement dans la formation professionnelle. Il en a résulté une baisse générale des places d'apprentissage disponibles.

Les deux éléments qui viennent d'être cités ainsi que les représentations subjectives sur la situation des Romands dans ce contexte en plein changement ont motivé la Direction des écoles et de la culture de Bienne à vouloir apporter des clarifications dans cette problématique. Il s'agissait de vérifier si, dans la foulée de ces restructurations, les Romands n'avaient pas moins de chances de trouver une place d'apprentissage.

Le mandat

La Confédération a sonné l'alarme en 1997 concernant l'ensemble de la problématique des places d'apprentissage. Le Parlement a réagi en adoptant dans le programme fédéral de relance économique un arrêté urgent sur les places d'apprentissage qui vise des actions consistant à augmenter le nombre de places disponibles. Les cantons ont été invités à déployer des efforts allant dans le même sens. Le canton de Berne y a donné suite en mettant à disposition

une somme à peu près égale à celle mise à disposition par la Confédération pour le canton de Berne.

Tout projet déposé dans le cadre de l'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage devait s'inscrire dans son objectif global, soit de contribuer à créer de nouvelles places d'apprentissage. La Direction des écoles et de la culture de la ville de Bienne, par son département de l'orientation professionnelle, a dès lors déposé un projet pour la réalisation d'une étude dans le cadre de la rubrique "promotion des places d'apprentissage". L'idée de base était la suivante: **afin de pouvoir développer efficacement des stratégies de promotion et de motivation auprès des employeurs potentiels de la région, il convient de se baser sur des données fiables quant à l'évolution des places d'apprentissage, notamment des places disponibles pour les francophones. Il s'agira de réfléchir à d'éventuels instruments de pilotage permettant de maintenir une structure de l'enseignement professionnel en français et en allemand. Suivant les résultats obtenus, il conviendra éventuellement d'adapter les actions de "promotion des places d'apprentissage" dans la région bilingue de Bienne, du Seeland et du Jura bernois.**

Par notification du 4 juin 1998, l'Office de la formation professionnelle du canton de Berne a donné le feu vert pour la réalisation de ce projet. La Direction des écoles et de la culture a mandaté Monsieur Ralph Thomas, psychologue du travail, pour la réalisation de l'étude. Un groupe de projet a été créé pour accompagner cette étude: Monsieur Christophe Berger, chef du département de l'orientation professionnelle (responsable du projet), Monsieur Willy Bernhard, chef de l'Office scolaire, Madame Corinne Pfeuti, conseillère en orientation professionnelle et Monsieur Vivian Stancheris, conseiller en orientation professionnelle.

Objectifs de l'étude

- 4 La question principale est d'évaluer **si les francophones sont défavorisés** par rapport aux alémaniques lors de la recherche d'une place d'apprentissage.
- 4 Si cette **différence** existe, il s'agit de déterminer, **en quoi elle consiste**.
- 4 Enfin, nous voulions cerner les critères des maîtres d'apprentissage lorsqu'ils sélectionnent leurs apprentis, notamment pour savoir quelle est **l'importance de la langue lors du processus de sélection**.
- 4 Cette étude doit constituer une **base à l'action des pouvoirs publics en matière de promotion des places d'apprentissage** dans la région de Bienne, du Seeland et du Jura bernois.

Méthodologie

Par une **approche quantitative**, 5 types de statistiques ont été établies entre mars et fin juin '98, partiellement complétées avec les données récentes de novembre '98.

Par une **approche qualitative**, 28 entreprises ont été consultées dans la période du 14 septembre au 6 octobre 1998. Des interviews (téléphoniques pour la plupart) à questions semi-ouvertes et fermées ont été menées avec les personnes responsables de la sélection des apprentis et des apprenties dans leur entreprise.

Ces interviews ont été complétées par des entretiens avec des spécialistes de la formation professionnelle, notamment avec le responsable régional de l'OCFP, les directeurs des Ecoles professionnelles de la région, des conseillers en orientation professionnelle, des représentants de l'industrie et de l'économie, le délégué au forum du bilinguisme, etc.

Définitions

Précisons d'emblée que si nous parlons d'élèves ou d'apprentis francophones ou germanophones, nous évoquons la **langue de scolarisation**: à Bienne il s'agit du français et de l'allemand. Nous distinguons donc Romands et Alémaniques dans un sens large, sans ignorer bien sûr le fait que chacun de ces groupes linguistiques est composé d'un multilinguisme assez large. Distinguer plus finement d'après les langues d'origine, la langue maternelle ou la langue principale, pourrait faire l'objet d'une étude en tant que telle. Cette question prendrait du sens et aurait tout son intérêt si nous cherchions par exemple à évaluer les chances d'intégration ou les difficultés d'acculturation des différents groupes d'immigration.

Le problème tel que nous l'avons posé consiste cependant à évaluer la situation des élèves qui sortent de la scolarité obligatoire et qui sont à la recherche d'une place d'apprentissage. C'est pourquoi nous avons fait le choix de distinguer francophones et germanophones, toutes cultures d'origine confondues.

Définir ce qu'est une "entreprise romande" ou une "entreprise alémanique" voire une "entreprise bilingue" pose toute une série de problèmes puisqu'il faut tenir compte de plusieurs paramètres: langue officielle de l'entreprise (dans la mesure où on peut la définir), langue de la direction, langue des cadres, langue du personnel (proportions), langue des formateurs, langue dans laquelle les informations sont diffusées, langue de la clientèle, etc. Avec tant de paramètres différents, il n'est pas évident de définir une résultante qui soit partagée par tout le monde. Nous avons néanmoins fait un essai de définir quelques critères pour la composition de l'échantillon des entreprises que nous avons consultées. On se réfèrera à l'introduction du chapitre "approche qualitative: interviews".

Approche quantitative: DONNEES STATISTIQUES

Initialement, notre intention était de rechercher des données sur les 10 dernières années pour la région Bienne / Seeland / Jura bernois, **en distinguant francophones et germanophones pour chacun des points suivants:**

a) les apprentis commençant un apprentissage:

- nombre et provenance scolaire
- domaine, branche, métier
- langue maternelle
- domicile et lieu de travail (distance)
- lieu des cours théoriques

b) les maîtres d'apprentissage:

- domaine, branche, métier
- grandeur de l'entreprise et nombre d'apprentis
- culture linguistique de l'entreprise
- lieu

c) les cours dans les Ecoles professionnelles:

- quels cours sont offerts dans quels lieux, notamment à Bienne, Lyss, Moutier et Tramelan, éventuellement aussi à Delémont et Neuchâtel)

L'hypothèse principale que nous voulions vérifier était la suivante:

Dans la région de Bienne, en considérant l'évolution sur les 10 dernières années, la proportion des apprentis francophones engagés avait diminué par rapport aux apprentis germanophones engagés.

La recherche des données sus-mentionnées s'est révélée difficile. Elles existent de manière disparates, souvent non systématisées ou selon des logiques différentes, chaque statistique poursuivant un but particulier. Il a fallu redéfinir les exigences et les adapter aux données disponibles dans un temps utile et avec un investissement raisonnable.

Les données ont été recueillies durant la période de mars '98 à fin juin '98 auprès:

- de l'Office d'Orientation Professionnelle de Bienne (OP)
- du Service Cantonal d'Orientation Professionnelle des jeunes et des adultes (SCOP, DIP), Berne
- de l'Office Cantonal de la Formation Professionnelle (OCFP, DIP), Berne et office de Bienne (arrondissement Bienne, Seeland, Jura bernois)
- de la Direction cantonale de l'Instruction Publique (Etat major, DIP), Berne
- de l'Office Fédéral des Statistiques (OFS)
- des écoles professionnelles commerciales et des arts et métiers de Bienne, Tramelan/Moutier et Lyss
- de la Chambre économique Bienne-Seeland, Bienne
- du Forum du bilinguisme, Bienne

Nous vous présenterons ci-après des résultats qui ont été extraits ou établis en se basant sur 5 différentes sources de données:

1. La statistique du SCOP sur la « **situation des élèves libérables** ». Il s'agit d'une enquête auprès des classes terminales établie toutes les années au mois de juin, et qui donne des indications sur les projets professionnels des élèves libérables. Nous en avons extrait essentiellement les indications concernant le nombre d'élèves libérables, le nombre de contrats d'apprentissage signés et le nombre d'élèves envisageant de faire une 10^{ème} année scolaire.
2. La statistique de l'état major - nouvellement de la section des finances - de la DIP sur « **l'éducation, la culture et le sport dans le canton de Berne** ». Il s'agit d'une enquête faite auprès des établissements scolaires et de formation à une très vaste échelle, et ceci toutes les années aux environs du mois de septembre/octobre. Nous en avons extrait essentiellement les données concernant les effectifs d'élèves fréquentant une 10^{ème} année et des élèves en formation post-obligatoire, c'est-à-dire les élèves fréquentant une école moyenne ou une école professionnelle ou de métier, ainsi que l'évolution du nombre "d'apprenants" – au sens large - dans certaines catégories professionnelles.
3. La statistique de l'OCFP sur « **la formation professionnelle bernoise en chiffres** ». Il s'agit essentiellement de compter le nombre de contrats signés par branche de métier ou par région; nous nous sommes concentrés sur les régions.
4. Les données retenues par les **Ecoles professionnelles dans leurs rapports annuels**, concernant les élèves qui fréquentent leur école et les types d'apprentissage qu'ils suivent.
5. La statistique de l'OP de Bienne concernant « **la bourse d'apprentissage régionale** ». Il s'agit de donner régulièrement, à 3 moments différents de l'année, une indication sur le nombre de places d'apprentissage disponibles dans la région qui nous intéresse, sur la base d'une enquête auprès des maîtres d'apprentissage.

Mises en garde

Il est à noter que la Direction cantonale de l'instruction publique établit en son sein au moins 3 statistiques différentes (SCOP, Etat-major, OCFP), dont certaines ont été constituées anciennement par la Direction de l'économie publique et ont été reprises par la DIP au moment de la restructuration des directions cantonales. Ces statistiques dénombrent parfois des éléments semblables de manière différente. Elles sont développées et adaptées au fur et à mesure des besoins, des possibilités techniques et personnelles et des nouvelles données ou apparitions de sources d'erreurs, ce qui rend les comparaisons et la visualisation des évolutions difficile, parfois impossible. A titre d'exemple: lorsqu'on dénombre des élèves "français" et "alémaniques" dans une statistique, "français" se réfère parfois à la langue maternelle et parfois à la langue enseignée.

Le canton de Berne a connu une restructuration politiquement et administrativement importante par la création du canton du Jura. Ceci se répercute dans la prise en compte de certains problèmes concernant particulièrement les francophones, mais aussi sur les chiffres et la manière de compter. Dernier changement à comptabiliser dans cette logique: le départ du Laufonnais, compté pour la dernière fois dans les statistiques en 1993. Pour éviter certains biais de comparaison, dans certaines statistiques évolutives, celui-ci n'a plus été pris en compte à posteriori pour plusieurs années qui précèdent ce départ; d'autres statistiques ont gardé ces chiffres, ce qui laisse aux statisticiens et autres personnes les utilisant, le soin d'interpréter un éventuel saut quantitatif en 1993 lié à cet événement.

Notons aussi que les systèmes scolaires bernois, l'un francophone et l'autre germanophone, ont des logiques propres qui rendent également incomparables certains éléments qui nous intéresseraient, notamment le nombre d'élèves qui terminent la scolarité obligatoire. Or, pour ce qui est des classes terminales par exemple, il se trouve que les alémaniques connaissent un enseignement pré-gymnasial dans les gymnases mêmes, alors que les romands intègrent cet

enseignement, sauf exception, dans les écoles secondaires. Ceci constitue un élément parmi d'autres permettant d'expliquer pourquoi, pour une même année en question, on obtient parfois des différences assez importantes sur le nombre d'élèves libérables.

Les systèmes scolaires sont, depuis quelques années, en constante restructuration, qu'au-delà des différences des systèmes francophones et alémaniques qui vont parfois à des rythmes différents, l'on connaît l'introduction « des » systèmes 6/3, l'adaptation de la durée des années de gymnases et la création de nouvelles sections ainsi que la restructuration des écoles moyennes, en particulier la création du statut de HES (Haute école spécialisée).

Pour la formation professionnelle on se trouve également face à des adaptations continues: des métiers qui prolongent leur temps d'apprentissage, des métiers qui disparaissent et d'autres qui se créent; certains sont regroupés et forment un nouveau métier sous une nouvelle appellation. Puis, la maturité professionnelle a fait son apparition depuis quelques années et représente dès lors une nouvelle catégorie qui influence l'ensemble de la distribution des apprentis en formation professionnelle.

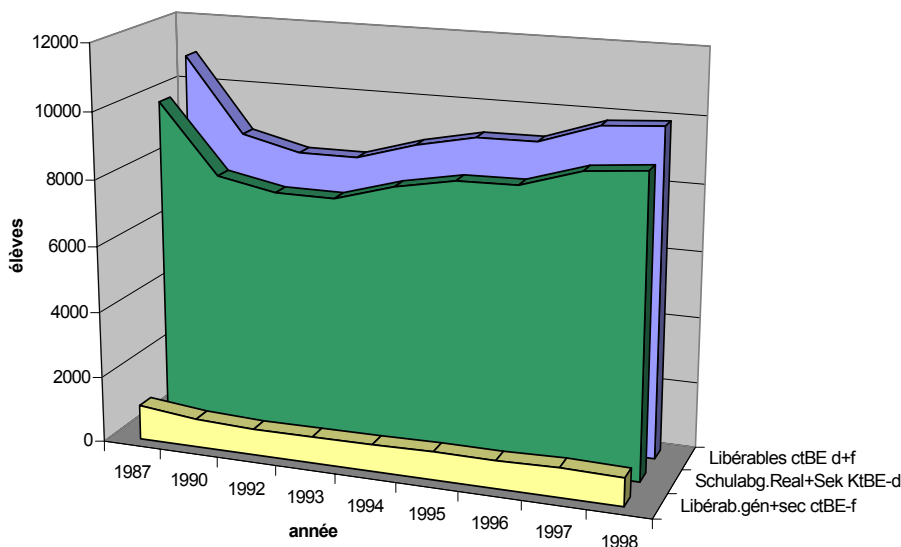
Enfin, compiler les données en distinguant romands et alémaniques ne semble pas avoir beaucoup intéressé les statisticiens des dernières décennies, alors que les données sont présentées de manière à pouvoir aisément distinguer des catégories telles que par exemple hommes/femmes ou Suisses/étrangers.

Ces mises en garde indiquent la difficulté à aligner des chiffres réellement comparables, la fragilité de ce qu'elles peuvent exprimer et invitent à ce qu'on en tienne compte lors de l'interprétation des résultats. Nous donnerons, autant que faire se peut, pour chacune des statistiques les éléments connus sur la manière d'avoir recueilli et compté les données.

1. « La situation des élèves libérables »

Source:	Service cantonal d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes (SCOP) du DIP
Moment de l'enquête:	annuelle, (pas d'enquête en 1989 et 1991); date de référence début juin
Questionnaires:	L'enquête se veut exhaustive, les questionnaires étant envoyés à tous les enseignant/es des classes terminales. Par rapport à chaque élève, 8 questions sont posées sur leur projet professionnel .
Données extraites:	<ul style="list-style-type: none"> - élèves libérables de classes générales et secondaires - élèves ayant déjà signé un contrat d'apprentissage - élèves voulant fréquenter une 10^{ème} année.
Manipulation statistique:	<p>Le groupe des élèves libérables francophones comptant toutes les classes de 9^{ème} et celui des alémaniques ne comptant pas les 9^{ème} du type « Quarta » pré-gymnasiales, les deux groupes linguistiques ne sont pas comparables. Il n'était dès lors pas possible de comparer les pourcentages, p.ex. du nombre de contrats signés par rapport au nombre d'élèves libérables.</p> <p>Pour rendre comparable au moins l'évolution entre alémaniques et francophones, nous avons créé un indice en prenant comme base l'année la plus ancienne où toutes les données sont disponibles à tous les niveaux qui nous intéressent: base 1990 = 100. Ainsi les évolutions indexées n'expriment rien sur la quantité de contrats signés par exemple, mais simplement l'évolution, la tendance que prend une courbe par rapport à la valeur qu'elle avait en 1990.</p> <p>Par ailleurs, dans le même souci de rendre les évolutions comparables, les chiffres concernant le Laufonnais (théoriquement connus et comptés jusqu'en 1993) ont été soustraits à partir de 1990. Ils sont donc inclus pour 1982 et 1987.</p>

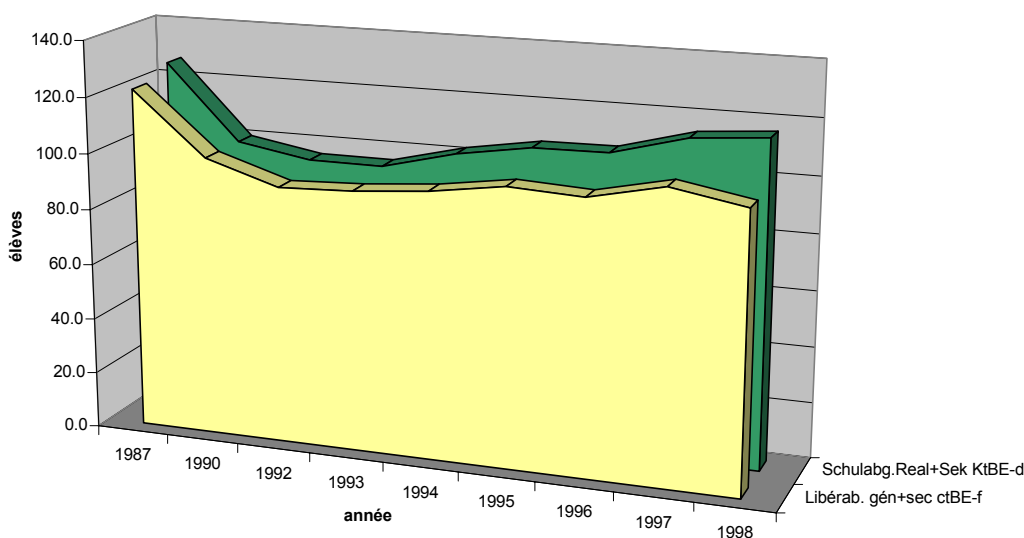
Elèves libérables de classes générales et secondaires:
Canton de Berne par langue



	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Libérab.gén+sec ctBE-f	1047	856	786	795	814	848	837	887	847
Schulabg.Real+Sek KtBE-d	9882	7795	7443	7437	7950	8285	8320	8881	9048
Libérables ctBE d+f	10929	8651	8229	8232	8764	9133	9157	9768	9895

Ces deux graphiques montrent le **rapport des élèves libérables alémaniques et francophones dans le canton**, en chiffres absolus pour le premier [alémaniques sans classes prégymnasiales; notons que celles-ci représentent, selon indications de la statistique no.2, environ 700 (1993) à 1000 (1997) « libérables »; ils sont donc en augmentation]. L'évolution depuis 1990 des 2 courbes est semblable, le nombre de francophones se montrant assez stable, légèrement en dessous de 100 points, les libérables alémaniques étant en légère augmentation.

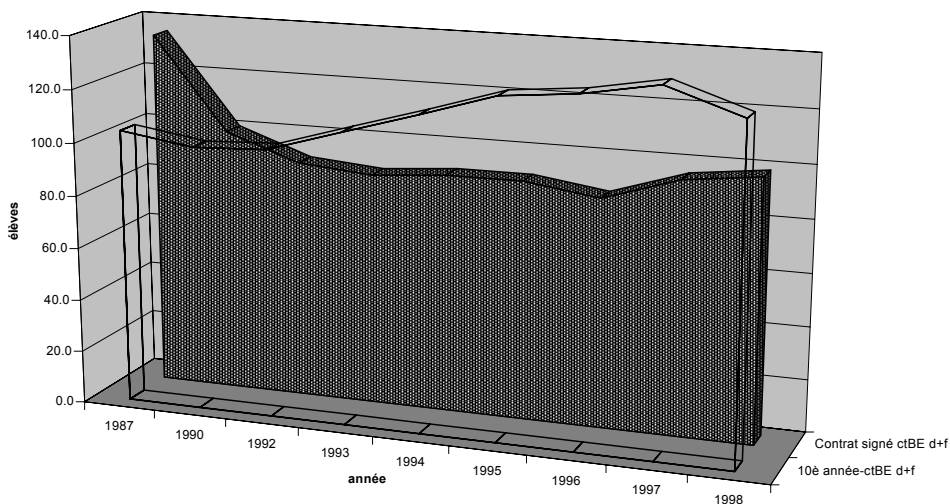
Elèves libérables de classes générales et secondaires:
Canton de Berne par langue. Indice 1990=100



	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Libérab. gén+sec ctBE-f	122.3	100.0	91.8	92.9	95.1	99.1	97.8	103.6	98.9
Schulabg.Real+Sek KtBE-d	126.8	100.0	95.5	95.4	102.0	106.3	106.7	113.9	116.1

D'une manière générale, pratiquement à tous les niveaux (canton de Berne, régions, districts) on constate une **diminution des contrats déjà signés au mois de juin** et une **augmentation de l'intention de fréquenter une 10^{ème} année intermédiaire**.

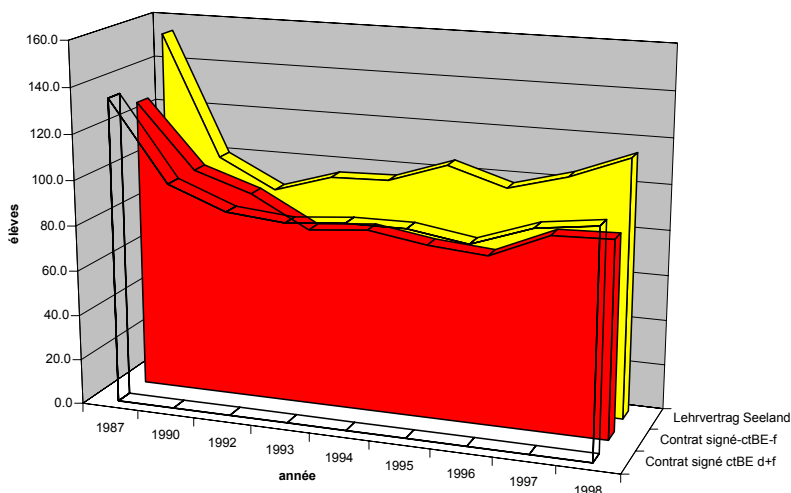
Contrats signés et élèves fréquentant une 10^{ème} année: évolution indexée (base 1990 = 100) dans le canton de Berne



	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ 10è année-ctBE d+f	104.1	100.0	101.3	109.8	118.1	126.9	129.5	134.6	125.2
■ Contrat signé ctBE d+f	134.9	100.0	90.2	87.8	90.1	90.3	86.2	95.4	98.7

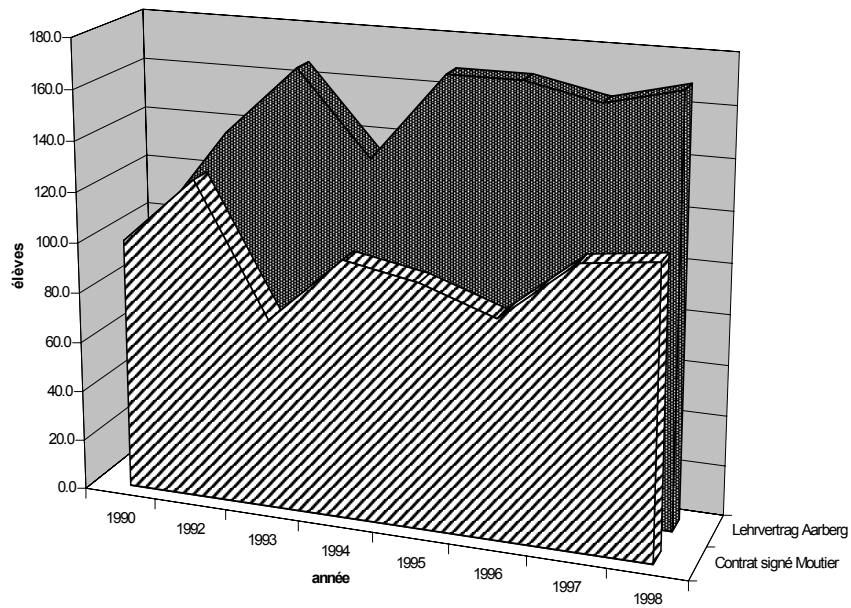
La **chute des contrats signés** s'est produite surtout entre 1987 et 1992, la situation tendant à se stabiliser depuis lors. Cette diminution a été **un peu plus forte pour les francophones du canton**. Cette différence est confirmée si l'on compare au niveau régional les contrats signés au Seeland et au Jura bernois (différence d'environ 20 points depuis 1993), entre le district d'Aarberg et le district de Moutier (différence d'environ 70 – 90 points) et, épisodiquement et de manière moins prononcée, entre les alémaniques et les francophones de Bienne (différence d'environ 0 – 10 points).

Evolution indexée des contrats signés (base 1990 = 100) : distinction entre canton de Berne - Seeland - Jura bernois



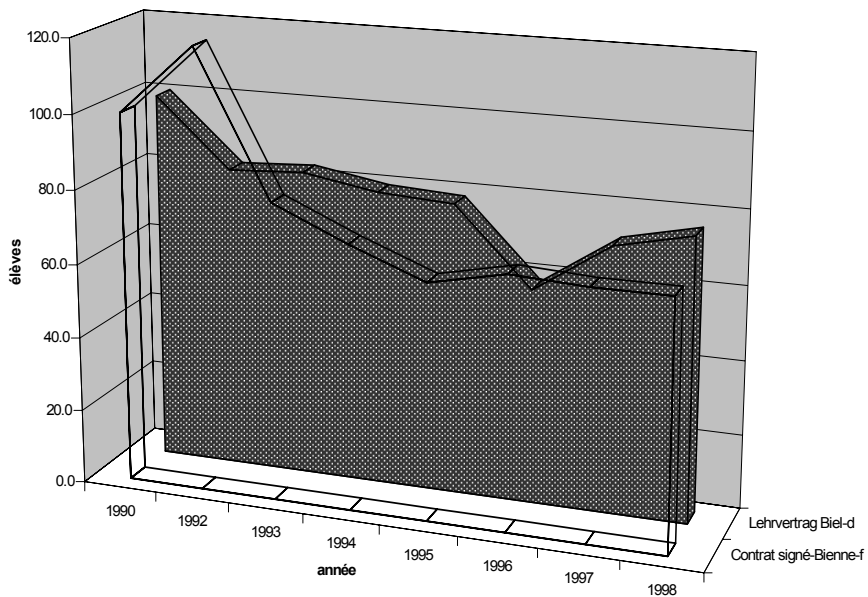
	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ Contrat signé ctBE d+f	134.9	100.0	90.2	87.8	90.1	90.3	86.2	95.4	98.7
■ Contrat signé-ctBE-f	128.0	100.0	91.7	78.2	80.5	76.4	74.3	85.5	86.4
■ Lehrvertrag Seeland	153.8	100.0	87.3	95.2	96.1	104.8	97.0	104.1	114.3

**Contrats signés; évolution indexée (base 1990 = 100):
distinction entre les districts de Moutier et d'Aarberg**



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Contrat signé Moutier	100.0	126.9	75.0	101.9	96.3	86.1	110.2	113.9
Lehrvertrag Aarberg	100.0	138.1	166.0	133.0	168.0	168.0	161.9	169.1

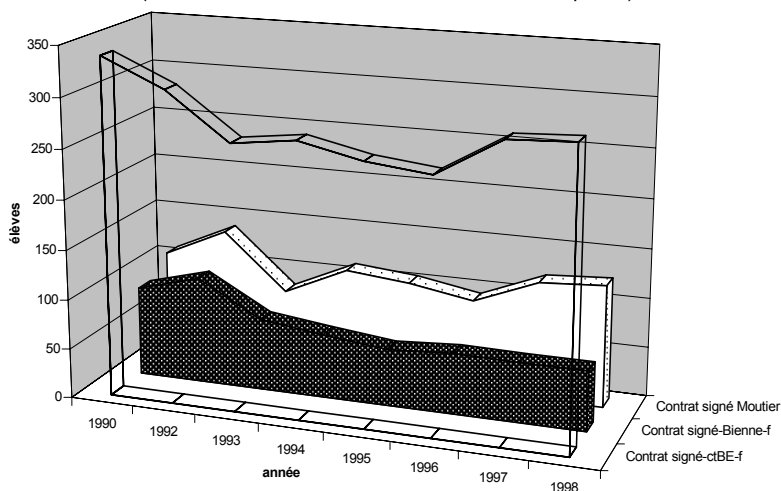
**Contrats signés; évolution indexée (base 1990 = 100) dans le district de Bienne:
distinction par langue**



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Contrat signé-Bienne-f	100.0	118.9	80.0	71.1	63.3	67.8	66.7	66.7
Lehrvertrag Biel-d	100.0	81.6	82.8	79.3	78.2	57.5	71.3	75.9

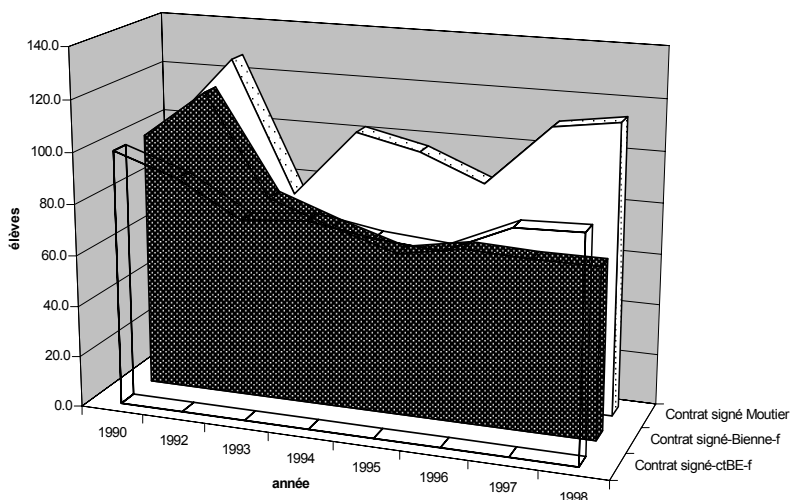
Ci-après en chiffres absolus, pour donner une indication du volume de contrats signés début juin, et en évolution indexée la situation à l'intérieur de la **région francophone du canton de Berne**. On s'aperçoit, en comparant les évolutions, que les romands de Bienne ont stabilisé le nombre de contrats signés autour de 66 points, relativement à 100 en 1990. A Moutier le nombre de contrats signés est plus irrégulier, mais dans l'ensemble l'évolution depuis 1990 est plus favorable que pour les autres francophones du canton.

Contrats signés par les élèves libérables de classes générales et secondaires: distinction à l'intérieur de la région francophone (Jura bernois, districts de Moutier et Bienne francophone)



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ Contrat signé-ctBE-f	339	311	265	273	259	252	290	293
■ Contrat signé-Bienne-f	90	107	72	64	57	61	60	60
□ Contrat signé Moutier	108	137	81	110	104	93	119	123

Contrats signés; évolution indexée (base 1990 = 100): distinction à l'intérieur de la région francophone (Jura bernois, districts de Moutier et Bienne francophone)



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ Contrat signé-ctBE-f	100.0	91.7	78.2	80.5	76.4	74.3	85.5	86.4
■ Contrat signé-Bienne-f	100.0	118.9	80.0	71.1	63.3	67.8	66.7	66.7
□ Contrat signé Moutier	100.0	126.9	75.0	101.9	96.3	86.1	110.2	113.9

Ci-après quelques tableaux avec les principaux chiffres en valeur absolue et en pourcents par rapport aux élèves libérables.

Kanton Bern deutsch										
Real- und Sek.schüler/-innen (ohne Quarten)										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Schulabg. KtBE-d	10245	9882	7795	7443	7437	7950	8285	8320	8881	9048
Lehrvertrag KtBE-d	6080	5648	4170	3755	3695	3789	3811	3637	4010	4157
10. Schuljahr KtBE-d	1739	2127	1863	1955	2088	2256	2439	2435	2580	2405
Real- und Sek.schüler/-innen (ohne Quarten) - %										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Lehrvertrag KtBE-d	59.3%	57.2%	53.5%	50.5%	49.7%	47.7%	46.0%	43.7%	45.2%	45.9%
10. Schuljahr KtBE-d	17.0%	21.5%	23.9%	26.3%	28.1%	28.4%	29.4%	29.3%	29.1%	26.6%
Mittelschulen + andere Projekte	23.7 %	21.5%	22.6%	23.2%	22.2%	23.9%	24.6%	27.0%	25.7%	27.5%

Canton de Berne francophone										
Districts de Moutier, Courtelary, La Neuveville + Bienne francophone										
élèves générales et secondaires, y compris cl. prégymsiales										
Libérables	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Libérab ctBE-f		1047	856	786	795	814	848	837	887	847
Contrat signé-ctBE-f		434	339	311	265	273	259	252	290	293
10è année-ctBE-f		45	223	158	203	208	209	267	228	206
élèves générales et secondaires, y compris cl. prégymsiales - %										
Libérables	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Contrat signé-ctBE-f		41.5%	39.6%	39.6%	33.3%	33.5%	30.5%	30.1%	32.7%	34.6%
10è année-ctBE-f		4.3%	26.1%	20.1%	25.5%	25.6%	24.6%	31.9%	25.7%	24.3%
Ecoles moyennes + autres projets		54.2%	34.3%	40.3%	41.2%	40.9%	44.9%	38.0%	41.6%	41.1%

Région Seeland										
(Aarberg, Biel-deutsch, Büren, Erlach und Nidau)										
Real- und Sek.schüler/-innen (ohne Quarten)										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Schulabg. Seeland	1412	1374	981	925	978	1041	1101	1129	1199	1231
Lehrvertrag Seeland	835	826	537	469	511	516	563	521	559	614
10. Schuljahr Seeland	280	310	205	223	251	288	317	306	349	332
Real- und Sek.schüler/-innen (ohne Quarten) - %										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Lehrvertrag Seeland	59.1%	60.1%	54.7%	50.7%	52.2%	49.6%	51.1%	46.1%	46.6%	49.9%
10. Schuljahr Seeland	19.8%	22.6%	20.9%	24.1%	25.7%	27.7%	28.8%	27.1%	29.1%	27.0%
Mittelschulen + andere Projekte	21.1%	17.3%	24.4%	25.2%	22.1%	22.7%	20.1%	26.8%	24.3%	23.1%

Bezirk Biel deutsch										
Real- und Sek.schüler/-innen (ohne Quarten) - %										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Schulabg. Biel-d	352	284	175	160	170	157	172	149	176	214
Lehrvertrag Biel-d	188	170	87	71	72	69	68	50	62	66
10. Schuljahr Biel-d	93	69	37	36	46	50	62	50	64	80
Real- und Sek.schüler/-innen (ohne Quarten) - %										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Lehrvertrag Biel-d	53.4%	59.9%	49.7%	44.4%	42.4%	44.0%	39.5%	33.6%	35.2%	30.8%
10. Schuljahr Biel-d	26.4%	24.3%	21.1%	22.5%	27.1%	31.9%	36.1%	33.6%	36.4%	37.4%
Mittelschulen + andere Projekte	20.2%	15.8%	29.9%	33.1%	30.5%	24.1%	24.4%	32.8%	28.4%	31.8%
Realschüler/innen Biel - deutsch										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Schulabg. Biel-d			71	76	83	77	80	60	93	96
Lehrvertrag Biel-d			33	34	25	29	21	12	30	20
10. Schuljahr Biel-d			29	28	35	38	51	35	49	58
Realschüler/innen Biel – deutsch - %										
Schulabgänger	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Lehrvertrag Biel-d			46.5%	44.7%	30.1%	37.7%	26.3%	20.0%	32.3%	20.8%
10. Schuljahr Biel-d			40.8%	36.8%	42.2%	49.4%	63.8%	58.3%	52.7%	60.4%
Mittelschulen + andere Projekte			12.7%	18.5%	27.7%	12.9%	9.9%	21.7%	15.0%	18.8%

District de Bienne francophone										
élèves générales et secondaires, y compris cl. pré-gymnasiales										
Libérables	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Libérables Bienne-f			316	339	297	292	296	245	272	269
Contrat signé-Bienne-f			90	107	72	64	57	61	60	60
10è année-Bienne-f			101	76	93	91	75	107	92	65
élèves générales et secondaires, y compris cl. pré-gymnasiales - %										
Libérables	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Contrat signé-Bienne-f			28.5%	31.6%	24.2%	21.9%	19.3%	24.9%	22.1%	22.3%
10è année-Bienne-f			32.0%	22.4%	31.3%	31.2%	25.3%	43.7%	33.8%	24.2%
Ecoles moyennes + autres projets			39.5%	46.0%	44.5%	46.9%	55.4%	31.4%	44.1%	53.5%
élèves générales Bienne francophone										
Libérables	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Libérables Bienne-f			110	109	98	93	94	113	82	93
Contrat signé-Bienne-f			37	37	28	17	19	34	21	21
10è année-Bienne-f			55	47	59	63	51	60	50	46
élèves générales Bienne francophone - %										
Libérables	1982	1987	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Contrat signé-Bienne-f			33.6%	33.9%	28.6%	18.3%	20.2%	30.1%	25.6%	22.6%
10è année-Bienne-f			50.0%	43.1%	60.2%	67.7%	54.3%	53.1%	61.0%	49.5%
Ecoles moyennes + autres projets			16.4%	23.0%	11.2%	14.0%	25.5%	16.8%	13.4%	27.9%

Remarques et commentaires

Rappelons qu'il s'agit là des déclarations d'intention des élèves, transcrits par les enseignants aux environs du mois de mai pour chaque année en question. Nous avons donc, à ce moment de l'année, l'indication d'une tendance des projets professionnels et non pas la réalité exacte de ce que les élèves libérables feront effectivement à la fin de leur scolarité obligatoire. On admet cependant que les élèves qui ont déjà un contrat d'apprentissage signé sont davantage liés à leur engagement que les élèves qui déclarent vouloir faire une 10^{ème} année scolaire, cette dernière étant souvent une solution par défaut de mieux. Il sera dès lors intéressant de comparer ces résultats avec les statistiques suivantes qui relatent en automne des années correspondantes, le nombre effectif des contrats signés et des élèves fréquentant une 10^{ème} année. Notons aussi, pour éviter des interprétations erronées, que ces indications concernent les lieux actuellement fréquentés par les élèves interrogés et non pas leur domicile ni le lieu de leur future activité post-scolaire.

D'une manière générale, les résultats de la vue d'ensemble sur le **canton de Berne alémanique** et les rapports y relatifs des 10 dernières années montrent:

- une **diminution des contrats d'apprentissage signés** (autour de 57% avant '88 à env. 45% aujourd'hui)
- une **augmentation des élèves qui sont encore à la recherche** d'un contrat d'apprentissage (autour de 1.5% avant '88 à env. 4% aujourd'hui)
- une **augmentation de l'intention de fréquenter une 10^{ème} année** (en-dessous du seuil de 20% avant '86 à env. 29% aujourd'hui)

En distinguant les classes générales et secondaires, on observe une accentuation de ces mêmes tendances pour les classes générales (plus de 40% voulant fréquenter une 10^{ème} aujourd'hui); de manière moins prononcée, ces mêmes tendances peuvent être observées pour les élèves secondaires (sauf les intentions de fréquenter une 10^{ème} année, celles-ci restant stables autour de 13%). En partant de l'idée qu'une 10^{ème} année scolaire est en général une solution de second choix, on peut en conclure que **les élèves scolarisés à un niveau plus faible sont davantage touchés par les difficultés à trouver une place d'apprentissage ou à définir un projet professionnel. Pour les jeunes gens étrangers ce phénomène est nettement amplifié.**

Notons également que ces dernières années, en début juin, environ 760 élèves alémaniques de tout le canton indiquaient être à la recherche d'une place d'apprentissage. A ceci s'oppose, pour la même période de l'année, un nombre légèrement inférieur de places d'apprentissage encore non occupées.

Les rapports sur la situation des élèves libérables de la partie **francophone** du canton de Berne montrent des **tendances et des évolutions analogues à celles des alémaniques**:

- une diminution des contrats d'apprentissage signés (autour de 41% avant '88 à env. 32% aujourd'hui)
- une augmentation des élèves qui sont encore à la recherche d'un contrat d'apprentissage (autour de 2.8% avant '88 à env. 4-5% ces dernières années)
- une augmentation de l'intention de fréquenter une 10^{ème} année (autour de 3-4% avant '88 à env. 26% ces dernières années, cette évolution ayant connu un saut entre '88 et '90 et s'étant stabilisée depuis lors)

Comme chez les alémaniques, les mêmes différences, accentuées ou atténuées, sont observées en distinguant les classes générales ou secondaires, plus particulièrement encore les étrangers, et parmi eux les filles. **Notons que la solution la plus souvent choisie par les élèves sortant de générale est la consolidation de leurs connaissances, c'est-à-dire une 10^{ème} année.**

"Une tendance qui s'est dessinée ces dernières années concernant l'augmentation des **élèves choisissant la voie des études** se confirme: dans les années '80, 20-23% des élèves choisissaient cette solution alors qu'actuellement ils sont 28.4%." (rapport '97)

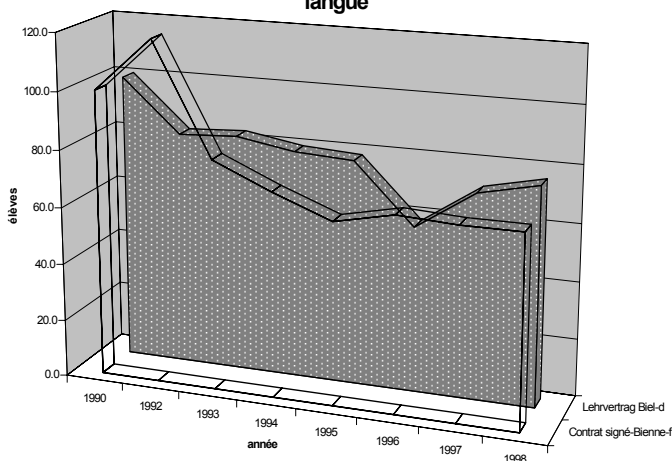
En 1998, à l'instar des autres années, on constate quelques différences entre les francophones de Bienne et ceux du Jura bernois:

- les élèves du Jura bernois sont plus nombreux à choisir la solution de l'apprentissage
- au vu des élèves qui sont encore à la recherche d'une place d'apprentissage au mois de juin, il **semble plus aisé de trouver une place dans le Jura bernois que dans la région de Bienne**
- les études attirent plus les citadins; si les proportions changent entre la ville et la campagne, remarquons que la tendance des filles à choisir plus facilement des études est identique dans les deux régions. (tiré du rapport '98)

Pour ce qui est de la question concrète de savoir si les francophones sont défavorisés par rapport aux germanophones, et ceci plus particulièrement à Bienne, il n'est pas possible de donner une réponse univoque, ceci surtout à cause de l'incomparabilité des chiffres disponibles (alémaniques sans "Quarta"). Il est néanmoins possible d'affirmer que, en prenant comme point de référence la situation et les valeurs de 1990, **l'évolution des contrats signés par les élèves de classes générales et secondaires francophones à Bienne est plus défavorable que celles des élèves alémaniques de classes générales et secondaires sans "Quarta".**

Les graphiques de la page suivante illustrent cette affirmation.

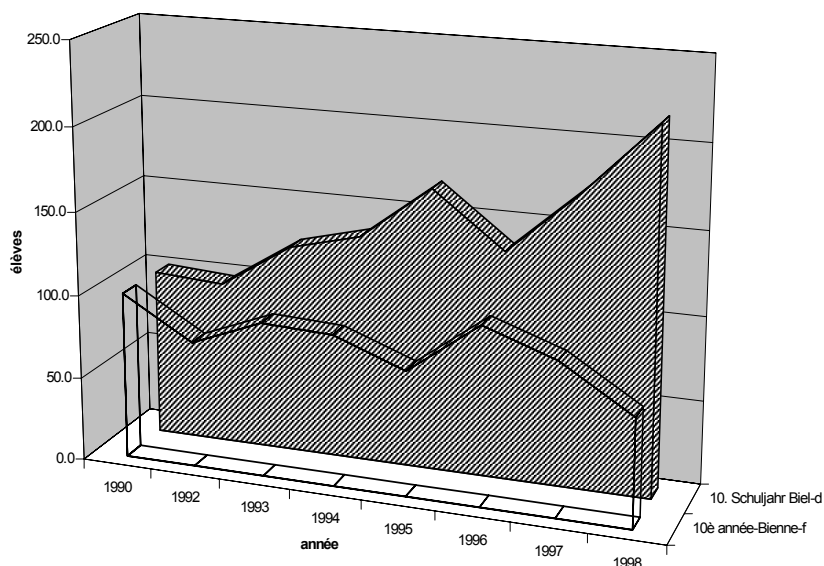
Contrats signés; évolution indexée (base 1990 = 100) dans le district de Bienne: distinction par langue



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ Contrat signé-Bienne-f	100.0	118.9	80.0	71.1	63.3	67.8	66.7	66.7
■ Lehrvertrag Biel-d	100.0	81.6	82.8	79.3	78.2	57.5	71.3	75.9

Par contre cette tendance ne se traduit pas par une augmentation de l'effectif des élèves francophones qui souhaitent fréquenter une 10^{ème} année. Au contraire, à Bienne, le nombre de germanophones de classes générales et secondaires sans "Quarta" voulant fréquenter une 10^{ème} année a considérablement augmenté relativement aux valeurs de référence de 1990, alors que l'évolution des francophones est certes variable, mais reste plus ou moins au niveau de 1990.

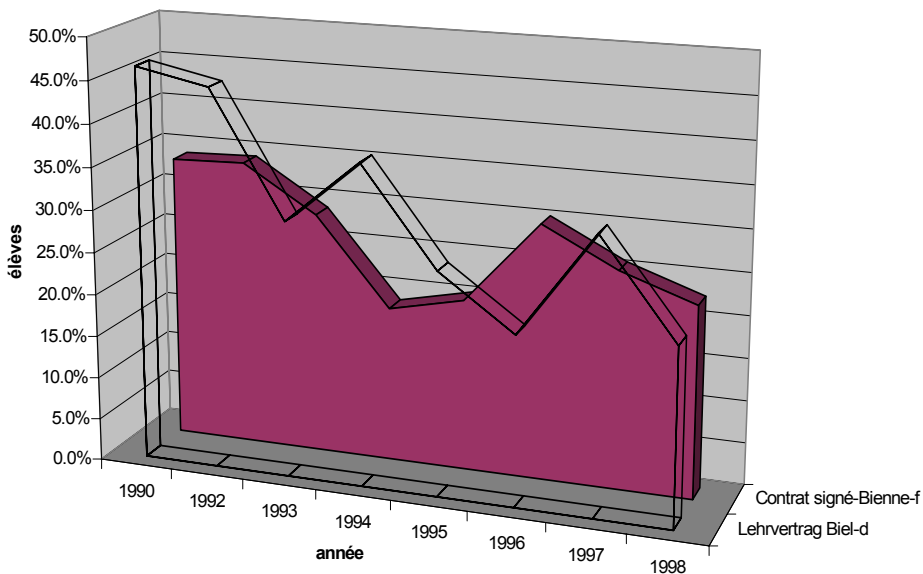
Elèves choisissant de fréquenter une 10^e année; évolution indexée (base 1990 = 100) dans le district de Bienne: distinction par langue



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ 10è année-Bienne-f	100.0	75.2	92.1	90.1	74.3	105.9	91.1	64.4
■ 10. Schuljahr Biel-d	100.0	97.3	124.3	135.1	167.6	135.1	173.0	216.2

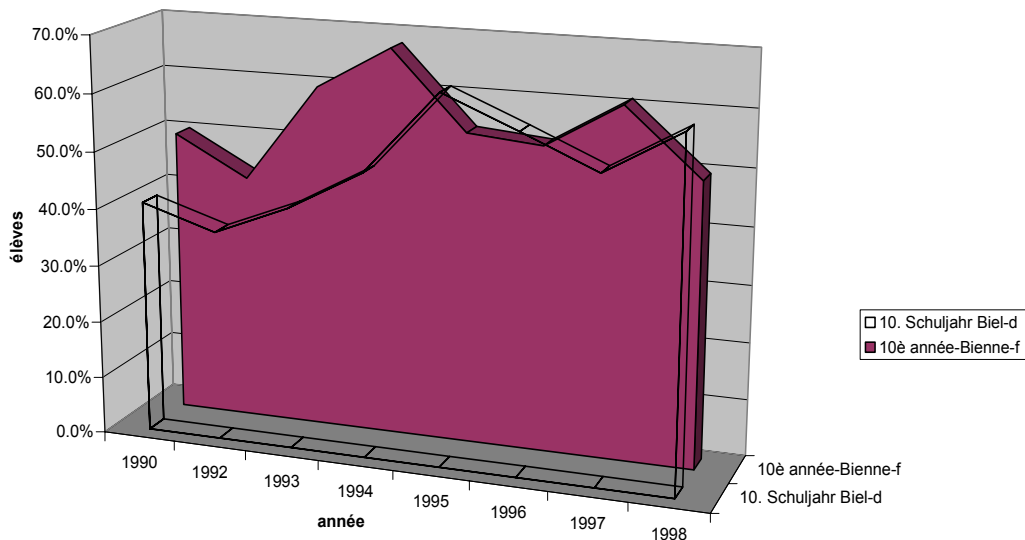
En comparant les valeurs comparables sur Bienne, soit les **élèves libérables des classes générales** francophones et alémaniques, nous obtenons également une image légèrement plus favorable chez les alémaniques pour ce qui est des pourcentages des contrats signés. Quant aux élèves qui comptent fréquenter une 10^{ème} année, il semble s'établir une stabilisation autour de 50-60% depuis 1995 pour les deux groupes linguistiques. La 10^{ème} année est donc le projet professionnel le plus souvent choisi par les élèves sortant de classes générales.

**Elèves libérables de classes générales:
Biel-Bienne, différences des contrats signés en pourcentages par langue**



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ Lehrvertrag Biel-d	46.5%	44.7%	30.1%	37.7%	26.3%	20.0%	32.3%	20.8%
■ Contrat signé-Bienne-f	33.6%	33.9%	28.6%	18.3%	20.2%	30.1%	25.6%	22.6%

**Elèves libérables de classes générales:
Biel-Bienne, différences des 10^{ème} années en pourcentages par langue**



	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
□ 10. Schuljahr Biel-d	40.8%	36.8%	42.2%	49.4%	63.8%	58.3%	52.7%	60.4%
■ 10è année-Bienne-f	50.0%	43.1%	60.2%	67.7%	54.3%	53.1%	61.0%	49.5%

Conclusion sur les statistiques concernant la situation des élèves libérables

Il existe quelques indications laissant croire qu'il existe effectivement une différence entre allemands et francophones, en défaveur des francophones. Cette différence ne peut être quantifiée que par rapport aux élèves sortant de classes générales.

Cette différence est aussi difficile à qualifier: les francophones mettraient-ils plus de temps à se décider pour signer un contrat d'apprentissage? Ou serait-ce le marché qui leur imposerait cette attente? La simple lecture des chiffres disponibles ne permettent pas, à ce niveau de l'enquête, de donner des réponses à ces interrogations.

2. « Les statistiques sur l'éducation, la culture et le sport »

Source:	Direction de l'instruction publique (DIP), section de l'état-major (jusqu'en 1997) et section des finances (dès 1998); établies par ARSIS-informatik depuis 1994, auparavant par BEDAG.
Moment de l'enquête:	annuelle; date de référence mi-septembre depuis 1994, fin octobre auparavant
Questionnaires:	L'enquête se veut exhaustive quant aux effectifs des élèves dans les écoles à tous les niveaux du canton de Berne.
Données extraites:	<ul style="list-style-type: none"> - effectifs d'élèves fréquentant une 10^{ème} année - effectifs d'élèves fréquentant une école moyenne - effectifs d'élèves fréquentant le gymnase - effectifs d'élèves fréquentant une école professionnelle ou une école de métier; distinction par catégorie professionnelle
Manipulation statistique:	On n'a procédé à aucune manipulation statistique; les données ont été reprises telles qu'elles sont publiées.

Effectifs des 10^{ème} années du canton de Berne											
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Werkjahr d+f		275	253	371	383	407	489	431	423	620	591
WBK d+f		738	822	736	769	789	868	802	876	730	893
Total 10è d+f	1026	1013	1075	1107	1152	1196	1357	1233	1299	1350	1484
Année préprof.-f							78	69	46	27	103
Classes de perfect.-f							63	62	44	42	55
Total 10è francoph.							141	131	90	69	158

Comme dans la statistique précédente sur les élèves libérables de la scolarité obligatoire, on observe une augmentation de la fréquentation des 10^{ème} années. Par contre le nombre d'élèves fréquentant effectivement une 10^{ème} année (référence septembre) a considérablement diminué, soit 40-50 % environ par rapport au nombre d'élèves ayant eu l'intention d'en suivre une (référence juin). On suppose que certains élèves aient pu trouver une meilleure solution entre leur déclaration d'intention en mai/juin et le début de la nouvelle année scolaire en automne. Cependant une part importante de cet écart semble être dû à une différence de comptage. En effet, 2 grandes écoles de culture générale, la BFF à Berne et l'Ecole régionale de culture générale (RWS en allemand) à Bienne, qui offrent toutes les deux des années dites intermédiaires (Zwischenjahr) ne sont pas comptées dans la statistique ci-dessus, alors qu'elles le sont dans la précédente, celle du SCOP. Notons que la somme des effectifs totaux de ces deux écoles s'élève à plus de 1'000 pour 1997/98 par exemple.

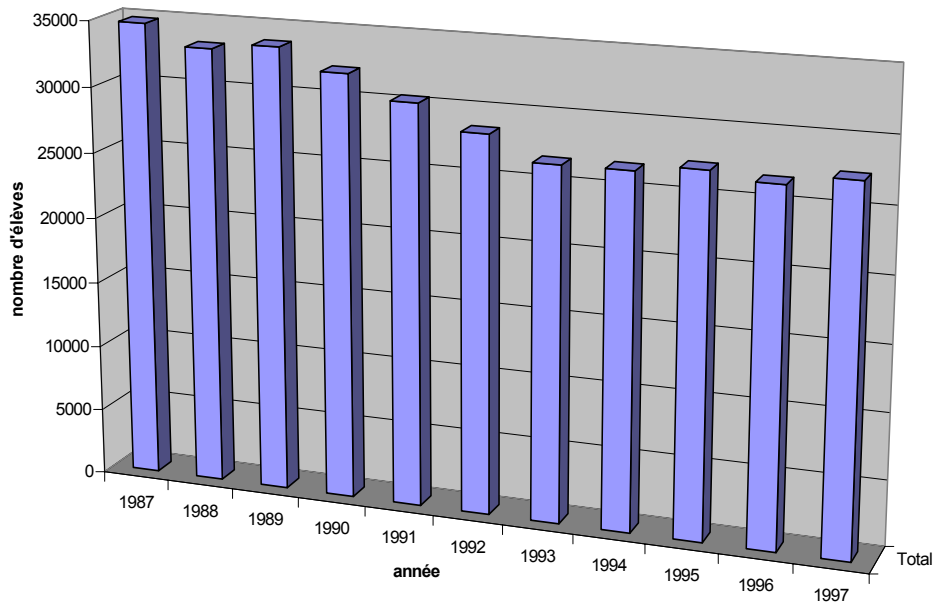
Il est très difficile d'exprimer quelque chose de concret au sujet de l'évolution de la fréquentation des écoles moyennes, puisqu'on a trop souvent changé de système de comptage et de construction des catégories. Par ailleurs il n'est pas toujours aisé de constater si les écoles privées, subventionnées ou non, sont incluses ou non dans les chiffres publiés. On observe néanmoins plutôt une tendance régressive de la fréquentation des écoles moyennes; il y a probablement un déplacement vers les gymnases, où l'on observe un accroissement des effectifs.

Effectifs des élèves d'écoles moyennes (diplôme, commerce, transport) et des gymnases du canton de Berne													
	1982	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Ecoles moyennes			2619	2551	2862	2932	2841						
Ecoles moyennes			changement système de comptage					2265					
Ecoles moyennes			changement système de comptage					1914	2092	2032			
Ecoles moyennes			changement système de comptage								2263		
Gymnases d+f		3875	3750	3949	3645	3429	4411	4525	4568	4681	4625	4747	
Gymn. alémaniques			3332	3532	3233	2959	3950	4043	4069	4194	4129	4218	
Gymnases français			418	417	412	470	461	482	499	487	496	529	

En effet, les gymnases connaissent une augmentation constante depuis 1987, avec un saut quantitatif considérable entre 1991 et 1992. Notons à titre explicatif qu'en 1988/89 les alémaniques ont déplacé le début de la scolarité du printemps à l'automne ce qui ne devrait pas avoir eu de conséquences sur le nombre d'élèves (puisque l'on a toujours compté en automne). Par contre, en 1989 les alémaniques ont changé la durée du gymnase de 3 ans à 4 ans, ce qui s'est répercuté pour la première fois sur l'ensemble des effectifs en 1992, même année où l'on a introduit la maturité de type D.

Effectifs d'élèves des écoles professionnelles et des écoles de métier du canton de Berne (échantillon par groupe de métiers selon catég. OFIAMT, comptés et regroupés par ARSIS). Professions régies ou non par la LFPr.											
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total	34759	33220	33724	32150	30398	28558	26753	26790	27297	26735	27481
Agriculture		1452	1345	1203	1158	1108	1032	892	923	919	966
Horticulture		930	909	899	829	807	787	784	819	864	878
Bois, liège		1675	1885	1753	1677	1540	1414	1368	1431	1419	1544
Industrie, métal		6869	7210	6948	6750	6336	6188	6318	6436	6353	6637
Dessin, prof. techn.		2334	2418	2425	2421	2364	2156	2025	1899	1659	1578
Horlogerie		78	72	74	80	77	97	107	128	135	140
Bâtiment		593	609	542	496	454	458	500	539	521	485
Bureau		5363	5624	5591	5272	4807	4333	4041	3923	3837	4113
Vente		2777	2574	2244	1871	1688	1836	1972	2074	2124	2167
Soins corporels		755	794	711	625	586	586	613	651	600	584
Soins médicaux		2751	2551	2716	2787	2847	2666	2759	2772	2610	2687
Hôtellerie		2454	2272	1829	1608	1552	1035	1229	1312	1329	1416

Effectif d'élèves en formation professionnelle

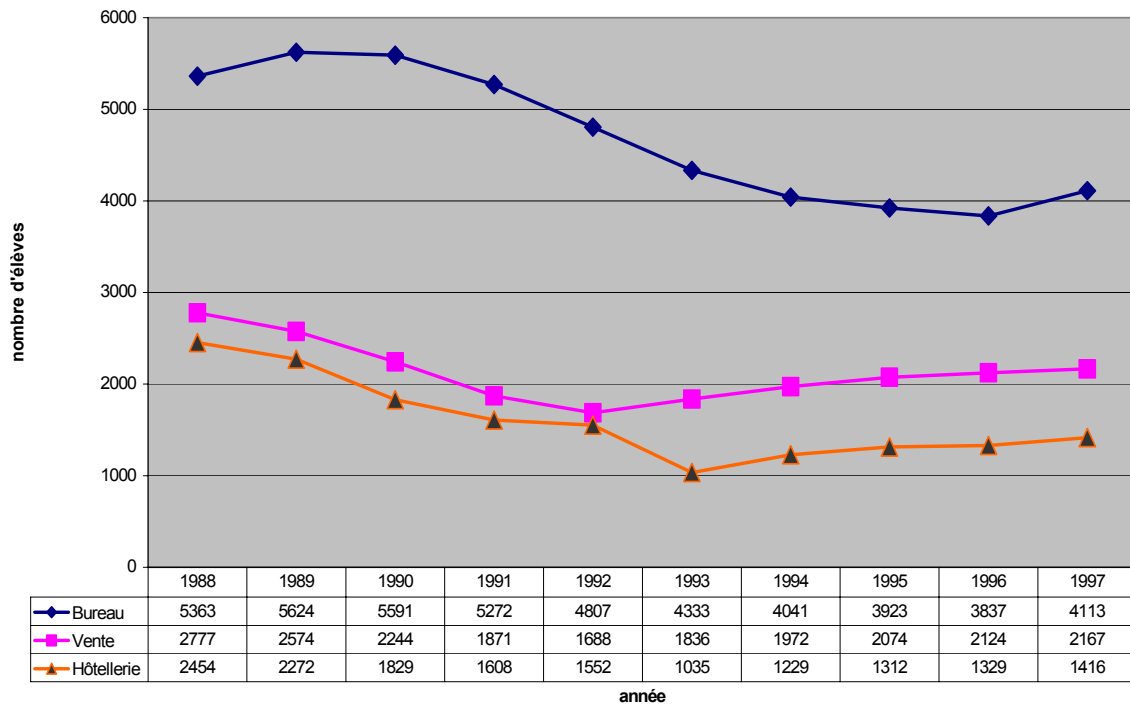


	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total	34759	33220	33724	32150	30398	28558	26753	26790	27297	26735	27481

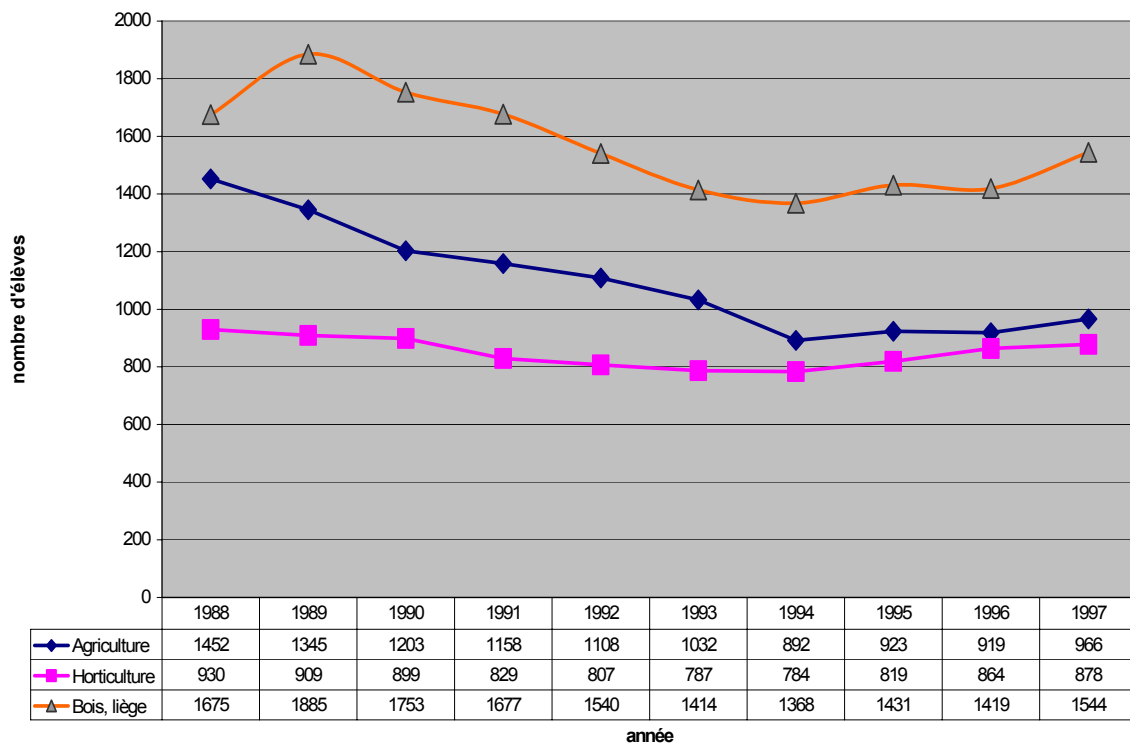
Concernant les effectifs d'élèves fréquentant une école professionnelle ou une école de métier, nous constatons – ce que tout le monde sait, ce qui constitue même une des données fondamentales donnant lieu à la présente étude – une diminution considérable depuis 1987, qui semble néanmoins se stabiliser depuis 1993 autour de 26'000 – 27'000 élèves. Il est intéressant de constater que l'évolution n'est pas identique selon la catégorie de métier.

Si la plupart des métiers ont connu la diminution la plus importante entre 1989 et environ 1993/1994, et une stabilisation depuis lors, voire une légère augmentation, les professions techniques et du dessin, par exemple, sont restées stables durant cette période et commencent à compter moins de nouveaux adeptes que depuis peu. Autre exemple, les métiers du bois n'ont que très peu diminué et sont de nouveau à la hausse. La très grande catégorie de l'industrie et du métal a connu une baisse relativement petite et semble retrouver bientôt le niveau de 1988, si la tendance à la hausse continue à persister. Enfin, dans une région qui a connu la grande époque de l'industrie horlogère, il est intéressant de constater qu'il y a une légère mais une constante hausse depuis 1988. Les graphiques des pages suivantes illustrent l'évolution de quelques métiers choisis.

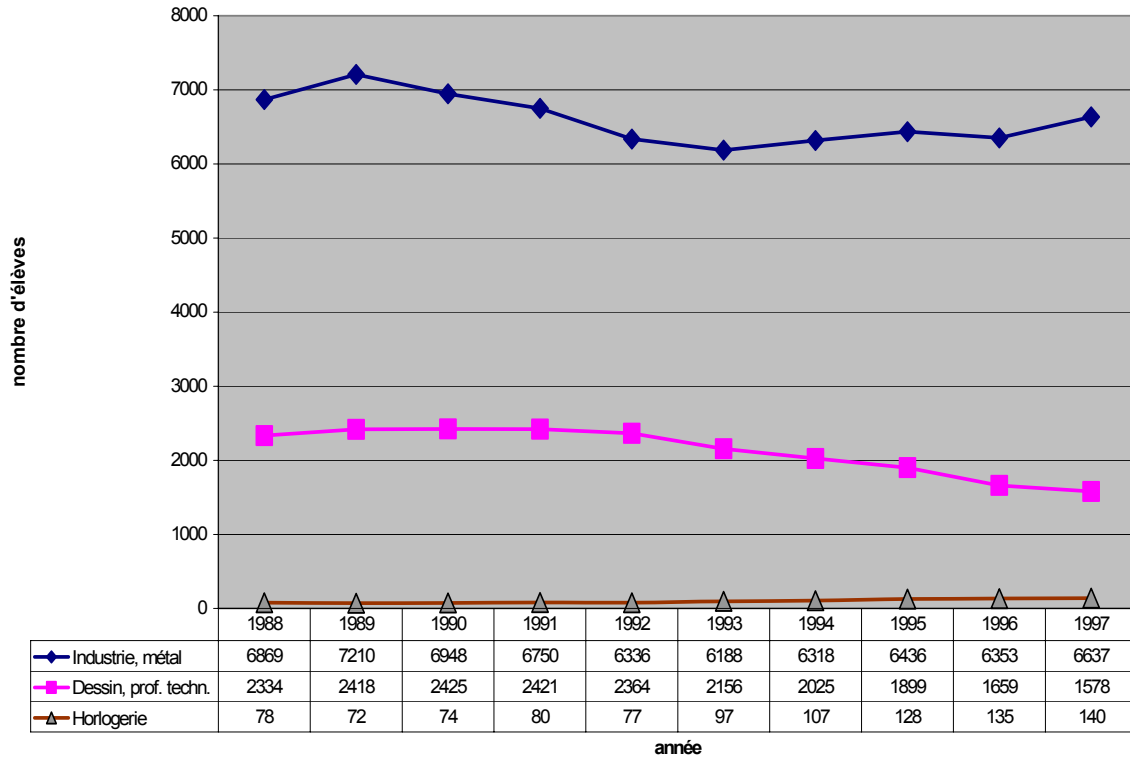
Evolution par métier



Evolution par métier



Evolution par métier



Conclusion concernant les statistiques sur l'éducation, la culture et le sport

Cette statistique ne permet pas de déceler des différences notables entre germanophones et francophones. Notons que jusqu'en 1997, si l'on distinguait les effectifs d'élèves par langue, il était sous-entendu qu'il s'agissait de la langue maternelle et non pas de la langue dans laquelle se passe l'enseignement. Les informations que l'on peut extraire de cette statistique sont néanmoins intéressantes et permettent de situer le contexte général.

3. « La formation professionnelle bernoise en chiffres »

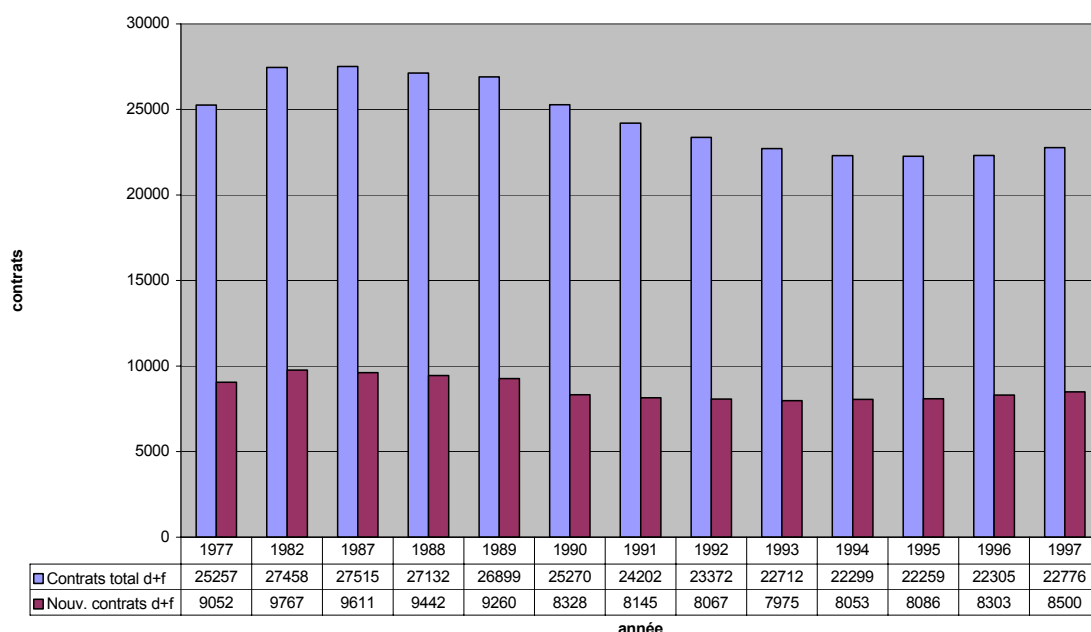
Source:	Direction de l'instruction publique (DIP), Office cantonal de la formation professionnelle (OCFP)
Moment de l'enquête:	annuelle; date de référence: 31 décembre
Questionnaires:	Système informatique depuis 1990: les contrats sont enregistrés au fur et à mesure qu'ils sont conclus. Les contrats entre apprenti et entreprise sont vérifiés par les commissions de surveillance des apprentissages locales correspondantes, puis transmis aux offices régionaux de l'OCFP (5 arrondissements dans le canton) qui les enregistrent. Pour plusieurs professions il n'existe qu'une seule commission cantonale (forestiers, professions des chemins de fer et professions de l'impression et pré-impression); il est dès lors inhérent au système que ces apprentis ne peuvent pas être attribués à une région.
Données extraites:	- contrats d'apprentissage, totaux et nouveaux classifiés soit dans "artisanat/industrie" soit dans "commercial/vente" - contrats de formation élémentaire - répartition régionale des contrats d'apprentissage
Manipulation statistique:	Les données ont été reprises telles qu'elles sont publiées. Certaines données ont été extraites du système informatique spécialement pour cette étude. Nous avons construit un indice de comparaison, base 1990 = 100.

A noter que l'on compte le **nombre de contrats conclus** indépendamment de la durée de ceux-ci, les ruptures de contrats étant comptées séparément. Plusieurs contrats conclus par une même personne s'additionnent dans cette statistique.

Contrats d'apprentissage conclus dans le canton de Berne (OCFP)													
	1977	1982	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Contrats-total d+f	25257	27458	27515	27132	26899	25270	24202	23372	22712	22299	22259	22305	22776
Contrats-total-d									92.2 %	92.4 %	92.8 %	93.0 %	93.2 %
Contrats-total-f									7.8%	7.6%	7.2%	7.0%	6.8%
Artisanat, industrie									15669	15839	15852	15848	16048
Commercial, vente									7043	6460	6407	6457	6728
Nouv. contrats d+f	9052	9767	9611	9442	9260	8328	8145	8067	7975	8053	8086	8303	8500
Nouv. contrats-d									93.4 %	93.0 %	93.3 %	93.4 %	93.5 %
Nouv. contrats-f									6.6%	7.0%	6.7%	6.6%	6.5%
Artisanat, industrie		6432							5155	5336	5476	5532	5616
Commercial, vente		3335							2820	2717	2610	2771	2884

Ce tableau présente toutes les informations disponibles et publiées dans la brochure mentionnée ci-dessus (titre). Le total des contrats pour une année et les nouveaux contrats évoluent, à quelques décalages prêts, de manière parallèle (voir graphique page suivante). En distinguant pour tout le canton l'évolution des nouveaux contrats par langue ces quelques dernières années, on ne constate que très peu de différence, et celle-ci en défaveur des francophones à raison de 0.3 - 0.1% par année depuis 1994. Notons que le critère de la langue se joue ici sur celle dans laquelle le contrat a été établi, ce qui correspond à la langue principale, donc aussi celle dans laquelle se passera l'enseignement à l'école professionnelle.

Nombre de contrats d'apprentissage signés dans le canton de Berne

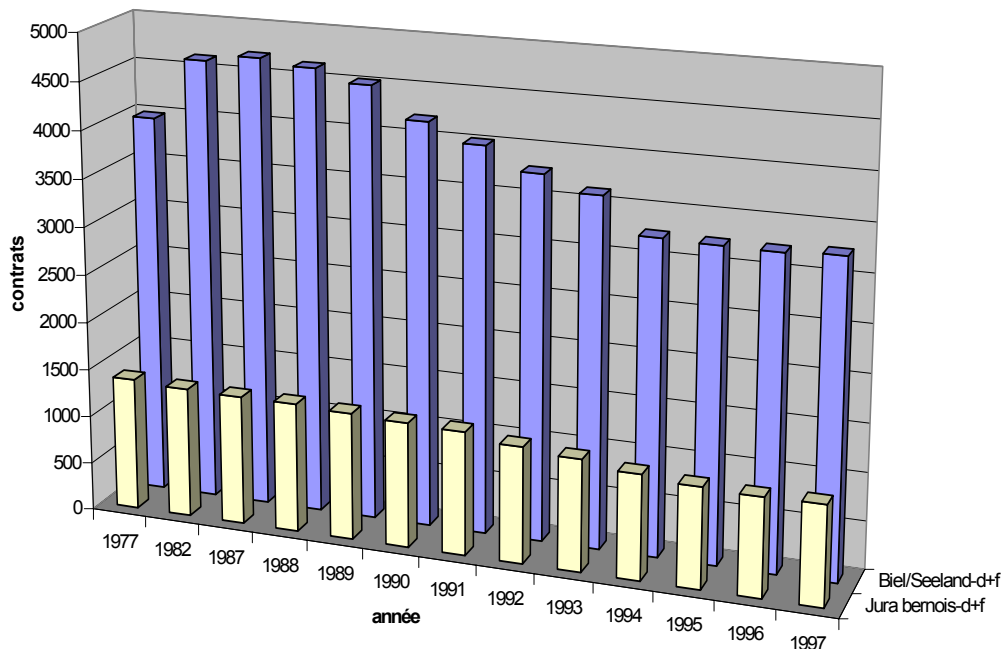


Ci-après le tableau complet des informations publiées sur les 5 arrondissements.

Répartition régionale de l'ensemble des contrats d'apprentissage conclus dans le canton de Berne (OCFP)													
	1977	1982	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total des régions	25257	27458	27515	27132	26899	25270	24202	23373	22712	22299	22259	22305	22776
Mét. regroupés ct.BE	575	581	723	800	831	889	779	808	778	709	592	691	799
Oberland 100%-d								4801	4681	4793	4896	4985	5069
Bern/Mittelland-d								8224	8008	7936	7976	7913	8090
Emmen/Oberaar-d								4549	4458	4513	4508	4454	4518
Biel/Seeland-d+f	3982	4626	4700	4643	4518	4199	4013	3782	3624	3259	3244	3238	3267
Biel/Seeland-d									84.0%	82.2%		83.8%	93.3%
Bienne/Seeland-f									16.0%	17.8%		16.2%	6.7%
Aarberg-d	649	755	830	844	828	769	758	751	725	684	684	689	703
Büren-d	257	309	300	316	296	298	277	261	257	264	269	276	283
Laufen-d	275	313	363	354	356	364	325	319	306	0	0	0	0
Erlach/Neuveville-d+f	201	283	297	291	279	238	230	218	228	242	249	233	220
Erlach/Neuveville-d									70.0%				
Cerlier/Neuveville-f									30.0%				
Bienne/Nidau-d+f	2600	2966	2910	2838	2759	2530	2423	2233	2108	2069	2042	2040	2061
Biel/Nidau-d									76.2%	76.3%	77.7%	74.3%	
Bienne/Nidau-f									23.8%	23.7%	22.3%	25.7%	
Jura bernois-d+f	1383	1354	1344	1345	1322	1299	1285	1209	1163	1089	1043	1024	1033
Jura bernois-d									1.4%	1.5%	1.7%	1.9%	0.0%
Jura bernois-f									98.6%	98.5%	98.3%	98.1%	100.0%
Courtclary/Tramelan-f	411	465	601	591	570	566	559	532	503	481	488	500	528
Tramelan-f	164	157	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moutier-f	808	732	743	754	752	733	726	677	660	608	555	524	505

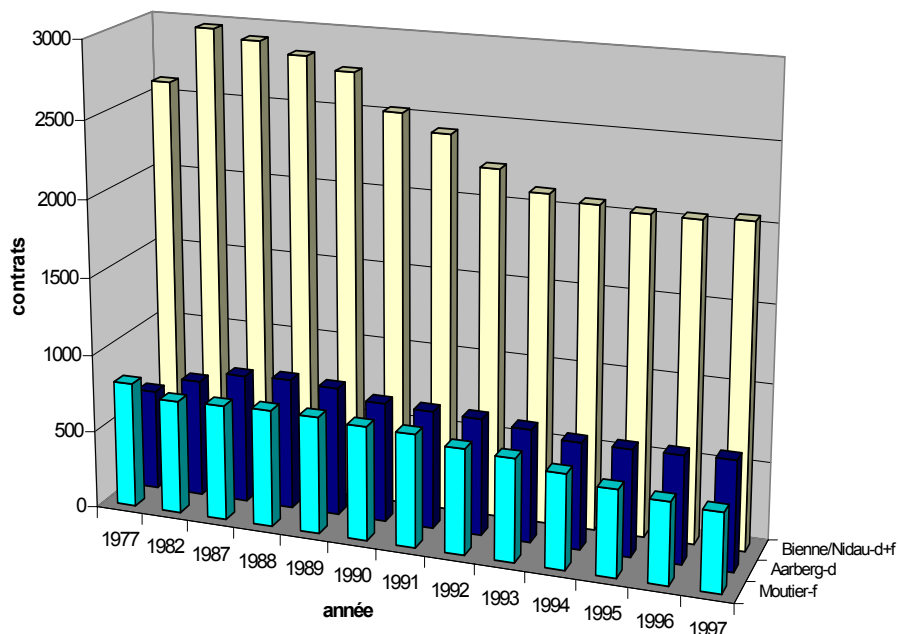
La répartition régionale des contrats d'apprentissage se présente de manière plus lacunaire comme on peut le constater sur le tableau des chiffres complets. Notamment la langue n'a pas été retenue de manière systématique. On a l'impression qu'il y a aussi une erreur ou un changement dans la manière de compter entre 1996 et 1997, le pourcentage de contrats francophones passant dans l'arrondissement Bienne/Seeland de 16.2% à 6.7%. Cette différence n'a pas pu être expliquée par les auteurs de la statistique.

Répartition régionale des contrats d'apprentissage



	1977	1982	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Jura bernois-d+f	1383	1354	1344	1345	1322	1299	1285	1209	1163	1089	1043	1024	1033
Biel/Seeland-d+f	3982	4626	4700	4643	4518	4199	4013	3782	3624	3259	3244	3238	3267

Répartition régionale des contrats d'apprentissage

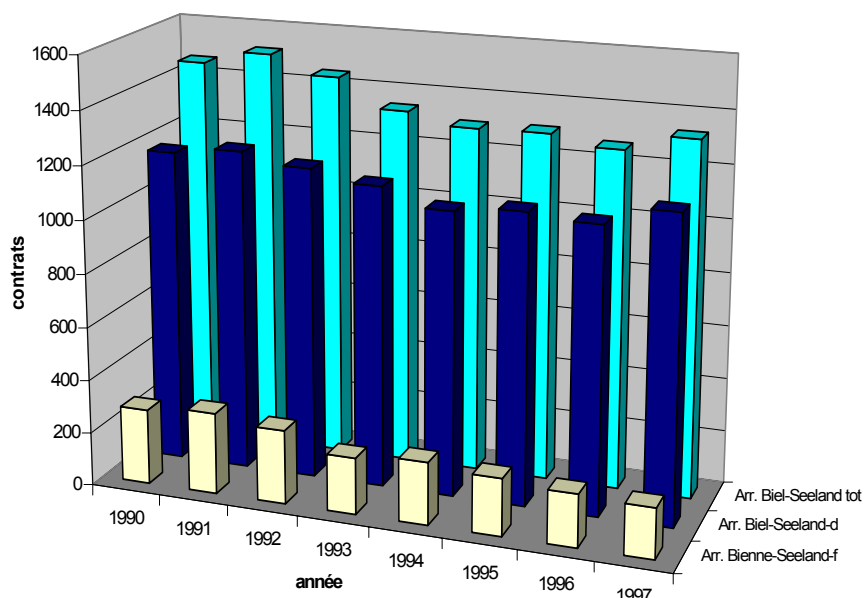


	1977	1982	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Moutier-f	808	732	743	754	752	733	726	677	660	608	555	524	505
Aarberg-d	649	755	830	844	828	769	758	751	725	684	684	689	703
Bienne/Nidau-d+f	2600	2966	2910	2838	2759	2530	2423	2233	2108	2069	2042	2040	2061

Le matériel le plus riche permettant de répondre à la question des différences linguistiques de la région de Bienne, du Seeland et du Jura bernois a pu être obtenu de source interne à l'Office de la formation professionnelle. Il s'agit des données sur le nombre de nouveaux contrats signés, en différenciant la langue et la région. Ce matériel n'était pas simple à obtenir avec le système informatique disponible, vu qu'il s'agissait de procéder à une longue opération de filtrage sur un grand nombre de données stockées. C'est pourquoi nous avons renoncé à distinguer de manière encore plus détaillée les contrats d'apprentissage du secteur commercial et les contrats d'apprentissage du secteur des arts et métiers (ce qui serait théoriquement possible et qu'il serait intéressant de faire ultérieurement avec la même méthode).

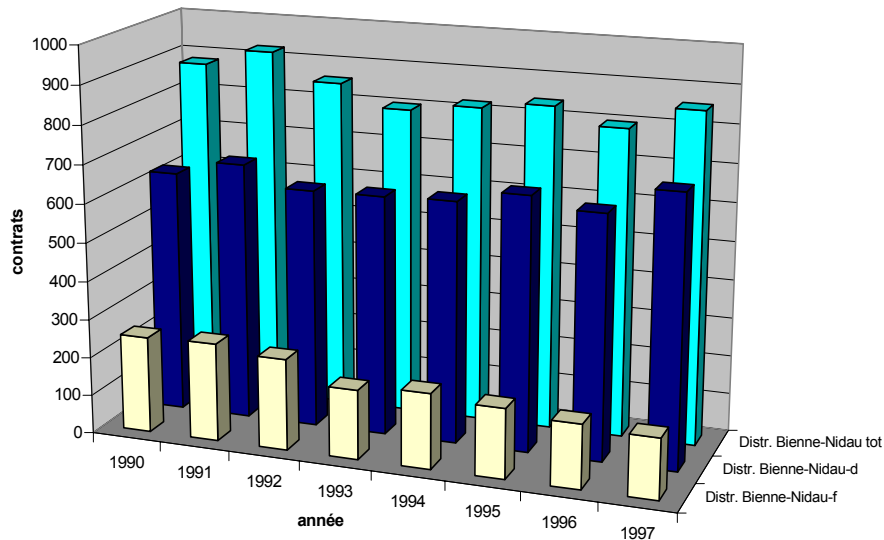
Nouveaux contrats deutsch + français. Distinction régionale.									
Source interne OCFP, non publiée									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Arrondissement Biel-Seeland total	1461	1512	1446	1340	1298	1302	1267	1328	
Arrondissement Biel-Seeland-deutsch	1179	1207	1169	1129	1064	1088	1070	1140	
Arrondissement Bienne-Seeland-français	282	305	277	211	234	214	197	188	
Arrondissement Jura bernois total	528	494	488	477	459	447	411	414	
Arrondissement Jura bernois-français	523	491	477	470	449	442	405	407	
Districts Bienne-Nidau total	881	925	856	801	821	839	797	856	
Districts Bienne-Nidau-deutsch	631	670	619	621	626	658	631	700	
Districts Bienne-Nidau-français	250	255	237	180	195	181	166	156	
Evolution indexée des nouveaux contrats signés. Base: 1990 = 100									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Arrondissement Biel-Seeland-deutsch	100	102.4	99.2	95.8	90.2	92.3	90.8	96.7	
Arrondissement Bienne-Seeland-français	100	108.2	98.2	74.8	83.0	75.9	69.9	66.7	
Arrondissement Jura bernois-français	100	93.9	91.2	89.9	85.9	84.5	77.4	77.8	
Districts Bienne-Nidau-deutsch	100	106.2	98.1	98.42	99.21	104.3	100	110.9	
Districts Bienne-Nidau-français	100	102	94.8	72	78	72.4	66.4	62.4	

Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage dans l'arrondissement 4, Bienne-Seeland: distinction par langue



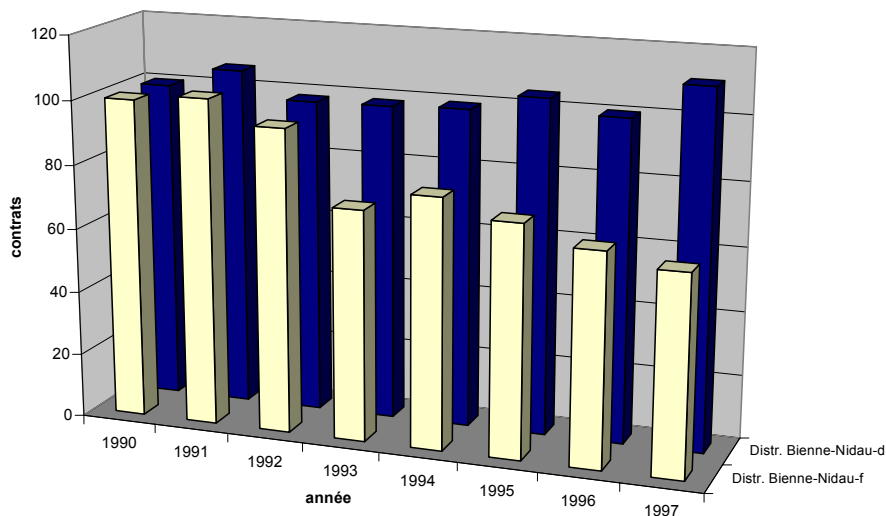
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
□ Arr. Bienne-Seeland-f	282	305	277	211	234	214	197	188
■ Arr. Biel-Seeland-d	1179	1207	1169	1129	1064	1088	1070	1140
■ Arr. Biel-Seeland tot	1461	1512	1446	1340	1298	1302	1267	1328

Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage dans les districts 42, Bienne-Nidau distinction par langue



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Distr. Bienne-Nidau-f	250	255	237	180	195	181	166	156
Distr. Bienne-Nidau-d	631	670	619	621	626	658	631	700
Distr. Bienne-Nidau-tot	881	925	856	801	821	839	797	856

Nouveaux contrats d'apprentissage dans les districts 42, Bienne-Nidau distinction par langue - évolution indexée - base: 1990 = 100

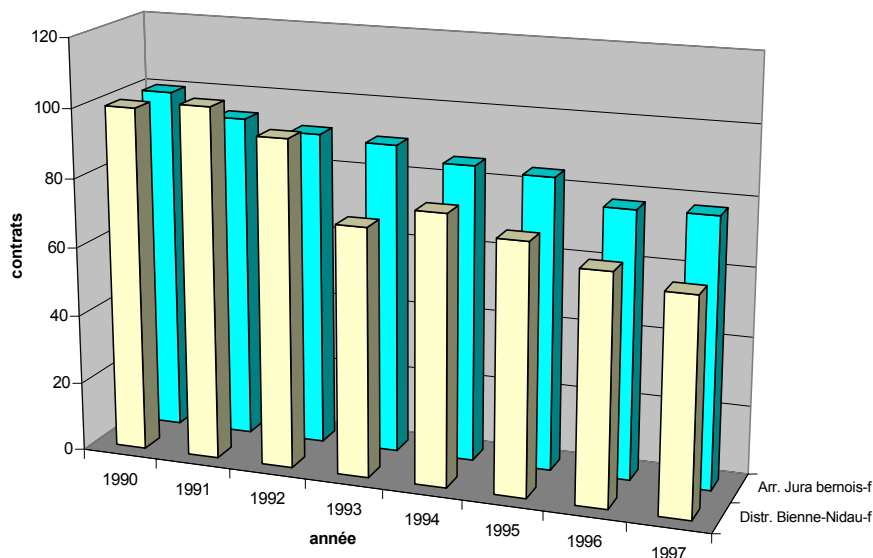


	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Distr. Bienne-Nidau-f	100	102.0	94.8	72.0	78.0	72.4	66.4	62.4
Distr. Bienne-Nidau-d	100	106.2	98.1	98.4	99.2	104.3	100.0	110.9

L'ensemble des contrats signés dans les districts de Bienne-Nidau connaît une certaine baisse, selon la même tendance que dans le Seeland et qu'ailleurs dans le canton ou de la Suisse. Les variations depuis 1992 sont relativement faibles. Cependant, si l'on distingue les contrats par langue, on constate un **accroissement du nombre de contrats alémaniques** et une **nette baisse des contrats établis en français**. Il y a donc un transfert de places d'apprentissage francophones vers des places germanophones.

Si l'on compare les contrats francophones des districts de Bienne-Nidau avec les contrats en français dans le Jura bernois, on constate qu'il y a **également une forte baisse des contrats signés dans le Jura bernois**, mais que la **baisse est plus accentuée à Bienne**, là où les places d'apprentissage francophones sont en concurrence avec les places d'apprentissage alémaniques.

Nouveaux contrats d'apprentissage francophones, évolution indexée - base: 1990 = 100



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
□ Distr. Bienne-Nidau-f	100	102.0	94.8	72.0	78.0	72.4	66.4	62.4
■ Arr. Jura bernois-f	100	93.9	91.2	89.9	85.9	84.5	77.4	77.8

Remarques et commentaires

L'office cantonal de la formation professionnelle publie chaque année des chiffres dans une brochure qui s'appelait dans l'ordre chronologique "Die bernische Berufsbildung im Zahlenspiegel", "Die bernische Berufsbildung in Zahlen und Fakten", "Zahlenspiegel ..., die bernische Berufsbildung in Zahlen, Fakten, Daten", etc. et qui, jusqu'en 1991, se trouvait sous l'égide de la direction de l'économie publique. Depuis 1992 l'OCFP est intégré au département de l'instruction publique. Jusqu'à cette date, les fascicules susmentionnés contenaient également un texte qui donnait une certaine interprétation ou des explications de certaines variations. Ci-après suivront quelques extraits relatant les sujets traités et les thèmes qui nous intéressent.

- Dans les **années '70** les rapports relèveront systématiquement les différences au niveau des contrats signés et selon la branche professionnelle entre les hommes et les femmes. On constate surtout l'importance que l'on porte à montrer que les femmes choisissent de plus en plus la voie de la formation professionnelle, en particulier des apprentissages jusqu'alors réservés aux hommes.
- En **1982** on explique le recul du nombre de nouveaux contrats signés par le cumul de 2 facteurs, soit la conséquence des années comptant peu de naissances se répercutant maintenant sur le nombre d'élèves "libérables" et donc sur le nombre de contrats d'apprentissage; le deuxième facteur serait la situation économique difficile.
- Toujours dans le rapport **1982** on relève d'une manière générale l'augmentation du nombre de métiers qui auront dorénavant une durée de 4 ans, en particulier les menuisiers et les mécaniciens-ajusteurs, parce qu'il s'agit de 2 métiers bien dotés en apprentis.

- En **1987** on tente de donner des explications, pourquoi la diminution du nombre de naissances depuis le milieu des années '60 n'a eu que peu de conséquences jusqu'à présent sur les contrats d'apprentissage signés, alors qu'on aurait pu s'attendre à un recul déjà depuis le début de la décennie. Les raisons invoquées à ce décalage sont:
 - les solutions intermédiaires des jeunes auraient différé le début de l'apprentissage
 - le pourcentage des libérables entamant un apprentissage a augmenté continuellement
 - les jeunes de la 2^e génération d'immigrés étrangers saisissent de plus en plus la possibilité de l'apprentissage
 - les filles également choisissent de plus en plus la voie de l'apprentissage
 - la palette de métiers intéressants, notamment dans l'électronique, a encore augmenté.
 On note néanmoins aussi une diminution massive de 1977-87 des mécaniciens et mécaniciens de précision en formation.
- En **1990** on note que le recul du nombre de contrats d'apprentissage aura également des répercussions dans le domaine des écoles professionnelles (cf. rapport du Conseil-exécutif de décembre '89 à l'intention du Grand Conseil en '90)
- En **1991** on relève le nombre de **places d'apprentissage non-occupées**, l'offre de places semblant donc plus grande que la demande... On note également – en le connotant de paradoxal – que malgré le recul du nombre d'apprentis et malgré le nombre de places d'apprentissage non occupées, un grand nombre d'apprentis sortants ne trouvent néanmoins pas de place de travail.
- **1992** devient l'année où l'on remarque la tendance persistante à fréquenter une école moyenne à la sortie de la scolarité obligatoire. Puis, "**on vient de déplorer les places d'apprentissage ouvertes, vacantes, et déjà on déplore le manque de places d'apprentissage disponibles**". Dans son introduction, le préposé de l'OCFP met en garde les entreprises de réagir de manière trop rapide, au vu des tendances connues: **dès que l'on aura atteint le creux de la vague, l'expérience aurait montré que l'on va déplorer le manque de personnel qualifié**. C'est pourquoi il invite les entreprises à garder leurs apprentis formés, autant que possible pour un certain temps après l'apprentissage, et de continuer à former.

Les anciens rapports donnaient également de nombreux renseignements sur les métiers et leur évolution, l'adaptation des règlements d'apprentissage, sur l'enseignement professionnel et l'organisation des cours, etc. On ne trouve par contre aucun renseignement, ou pratiquement aucun, sur les différences entre les régions linguistiques, ou les éventuelles différences induites par la langue. Or, les chiffres sont recensés; les données existent, mais elles ne sont pas ou que très peu exploitées. Il semble que le problème de langue ou d'éventuelles différences provoquées par la langue, n'ait jusqu'à présent pas été une préoccupation.

Conclusion concernant "la formation professionnelle bernoise en chiffres"

La constatation de la **diminution des contrats établis en langue française est évidente dans la partie francophone du canton**. Ce **phénomène est accentué dans les districts bilingues de Bienne-Nidau**.

On peut dès lors se demander si, par analogie aux autres groupes "minoritaires" ou "marginaux" ou traités comme tels - par exemple les jeunes étrangers, les jeunes sortant de classes primaires qui ont des difficultés au niveau scolaire, les femmes -, **les francophones verraient-ils aussi leurs chances de trouver une place d'apprentissage améliorées en période de pénurie d'apprentis et diminuées en période de manque de places d'apprentissage?** Cela reviendrait-il à dire que lorsque les entreprises ont le choix, elles choisissent de manière préférentielle un "idéal-type" qui serait: homme, suisse, alémanique, sortant de classes secondaires? Restons-en à cette hypothèse pour l'instant.

4. « Les Ecoles professionnelles de la région »

Source:	Les données retenues dans les rapports annuels des écoles professionnelles commerciales et des arts et métiers de Bienne, Lyss, Moutier et Tramelan ainsi que des données internes à ces écoles.
Recueil des données:	annuel; date de référence: différente d'une école à l'autre; parfois des changements du moment de publication sont intervenus au cours du temps (p.ex. lors du passage du début de la scolarité du printemps à l'automne)
Données:	Le degré de détail des paramètres retenus est très variable d'une école à l'autre. Dès lors, des comparaisons sont à effectuer avec beaucoup de réserves. Certaines catégorisations n'étaient possibles qu'après recueil d'informations complémentaires.
Données extraites:	<ul style="list-style-type: none"> - nombre d'élèves fréquentant les écoles professionnelles - les types de formation qu'ils suivent - les distinctions au niveau de la langue
Manipulation statistique:	Pour rendre visible de manière comparative certaines évolutions et tendances, des indices ont été construits sur la base des chiffres disponibles dans chaque système: référence 1987 = 100.

4.a) Les écoles professionnelles commerciales

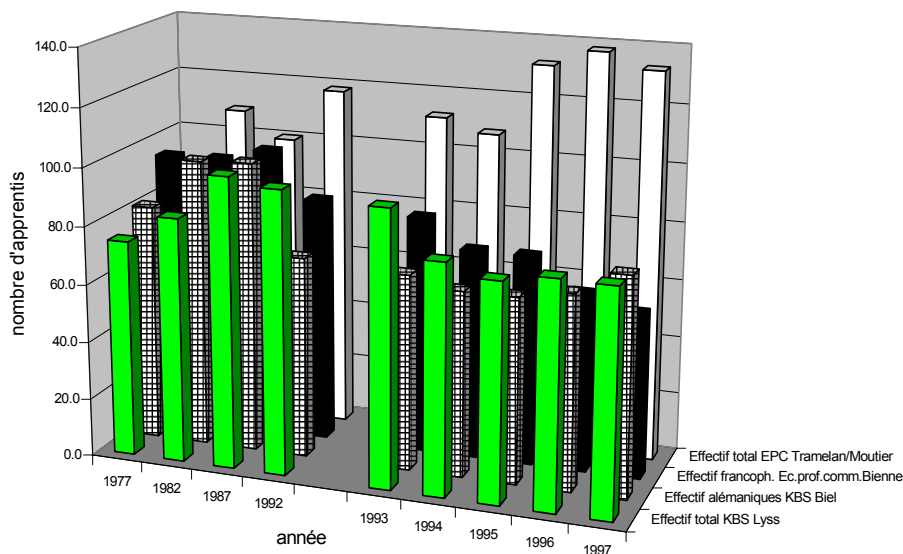
Kaufmännische Berufsschule Lyss (KBS)									
	1977	1982	1987	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Employés de commerce	124	161	200	229	216	182	163	164	181
Employés de bureau	18	0	0	0	0	0	0	0	0
Vendeurs	52	58	60	24	30	23	31	37	19
Effectif total KBS Lyss	194	219	260	253	246	205	194	201	200

Ecole professionnelle commerciale Tramelan/Moutier									
	1977	1982	1987	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Employés de commerce		86	86	140	122	98	89	91	96
Employés de bureau		19	16	12	8	0	10	13	13
Vendeurs		55	49	23	41	31	45	41	34
Empl.comm. de détail/Gest. de vente		12	7	12	6	24	32	29	22
Maturité prof. comm. 1 (dual)		0	0	0	0	17	33	44	45
Effectif total EPC Tramelan/Moutier		172	158	187	177	170	209	218	210

Ecole professionnelle commerciale de Bienne - Kaufmännische Berufsschule Biel										
	1977	1982	1987	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Employés de commerce-f	125	135	145	125	118	95	95	83	79	70
Employés de bureau-f	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprentissage partiel-f	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vendeurs-f	45	55	46	38	36	28	28	18	22	24
Comm. de détail/Gest. de vente-f	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0
Aides/assistantes en pharmacie-f	49	30	29	31	34	34	34	26	29	32
EPS-f	0	0	0	0	0	9	9	0	0	0
Maturité prof.comm.2 (CFC+1an)-f	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0
Effectif francophones	219	220	230	194	188	166	166	141	130	126
Effectif total d+f Ec.comm. Bienne	891	1035	1052	764	742	691	691	692	747	791
Effectif alémaniques	672	815	822	570	554	525	525	551	617	665
Kaufmännische Angestellte-d	391	493	450	354	320	285	285	294	306	324
Büroangestellte-d	27	50	29	40	30	30	30	25	30	28
Anlehre-d	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0
Verkäufer-d	194	200	198	83	100	60	60	79	103	133
Detailhandelsangestellte-d	15	24	14	13	13	54	54	42	56	66
Apothekerhelferin/Pharma-Assist-d	45	48	46	34	40	48	48	55	53	56
BMS - Berufsmatur 1 (dual)-d	0	0	66	46	51	48	48	48	51	58
Berufsmatur 2 (CFC+1an)-d	0	0	0	0	0	0	0	8	18	0

La vue d'ensemble des effectifs des apprentis dans la branche commerciale dans la région de Bienne montre plusieurs aspects. Distinguons d'abord l'évolution des effectifs par école, en décomposant l'école commerciale de Bienne par langue. Nous avons créé un indice en prenant comme valeur de base 1987 = 100.

Evolution indexée des effectifs (base 1987):
Kaufmännische Berufsschule Lyss
Ecole professionnelle commerciale Tramelan/Moutier
Ecole professionnelle commerciale Bienne



	1977	1982	1987	1992	1993	1994	1995	1996	1997
■ Effectif total KBS Lyss	74.6	84.2	100.0	97.3	94.6	78.8	74.6	77.3	76.9
■ Effectif alémaniques KBS Biel	81.8	99.1	100.0	69.3	67.4	63.9	63.9	67.0	75.1
■ Effectif francoph. Ec.prof.comm.Bienne	95.2	95.7	100.0	84.3	81.7	72.2	72.2	61.3	56.5
□ Effectif total EPC Tramelan/Moutier	0.0	108.9	100.0	118.4	112.0	107.6	132.3	138.0	132.9

On constate une augmentation assez forte (relativement à sa valeur de base de 1987) de l'effectif à l'école de Tramelan/Moutier. A Lyss on observe une diminution qui semble se stabiliser autour de 75 points, c'est-à-dire à peu près les trois quarts de sa valeur de 1987. A Bienne, une baisse de l'ensemble des effectifs peut être observée jusqu'en 1994. Depuis lors, les effectifs sont légèrement à la hausse pour les alémaniques; ils continuent à baisser pour les francophones.

Il s'agit tout d'abord de mettre au clair trois points importants, le premier étant valable pour l'ensemble du chapitre, y compris les écoles professionnelles des arts et métiers:

- 1) **L'ensemble de la structure des écoles professionnelles du canton de Berne est en réorganisation** (cf rapport du 01.12.97, Buchs/Zysset, inspecteurs des écoles professionnelles, OCFP): il s'agit en premier lieu de regrouper les cours dans les écoles professionnelles de manière efficace. Ainsi certaines écoles ont fusionné; les branches théoriques sont enseignées pour certaines professions dans une école, mais plus forcément dans toutes les écoles d'une région. D'une part on recherche une gestion optimale des écoles professionnelles (viser un effectif optimal d'élèves, un corps enseignant motivé et compétent et des synergies possibles entre branches enseignées, etc.); d'autre part il y a une volonté d'économie à la base, ce qui implique une rationalisation. D'une manière générale, les **trajets** que les apprentis et les apprenties doivent effectuer entre leur domicile et l'école professionnelle sont ainsi devenus **en moyenne un peu plus longs**, puisque la densité des écoles professionnelles – pour l'ensemble du canton de Berne - est un peu moins grande. Cependant **il ne semble pas que la partie francophone du canton soit touchée de manière défavorable par ces restructurations**.
- 2) En ce qui concerne les métiers du secteur commercial, si l'on voulait avoir une vue d'ensemble de l'évolution dans la région, il faudrait prendre en compte également les écoles de métiers, par exemple les écoles de commerce de St-Imier, Neuchâtel et de la Neuveville ou la section diplôme du gymnase des Alpes de Bienne. En effet, dans ce domaine davantage que dans les arts et métiers, il existe la possibilité de faire soit une formation professionnelle en système dual (l'apprentissage), soit une formation un peu plus théorique dans une école moyenne: la baisse des effectifs d'un côté est peut-être compensée de l'autre.
- 3) Les écoles professionnelles commerciales de Tramelan et de Moutier viennent de fusionner, ce qui explique certains mouvements dans les effectifs. Les chiffres de Moutier d'avant la fusion n'ayant pas été disponibles, il n'était pas possible de les intégrer. L'école professionnelle commerciale de Lyss vient également de fusionner avec l'école professionnelle des arts et métiers. Nous avons tenu compte dans cette partie de l'étude exclusivement du secteur commercial.

Les informations sélectionnées ici sont intéressantes pour ce qu'elles sont: un élément dans toute la mosaïque de la problématique qui nous intéresse; elles ne sont pas exhaustives et pour répondre à la question de la situation des francophones sur le marché régional des places d'apprentissage, elles n'apportent qu'une image très partielle. En effet, trouver une place d'apprentissage prime probablement sur la question de savoir dans quel lieu on suivra la formation théorique. Par ailleurs l'attribution d'un apprenti ou d'une apprentie dans une école professionnelle ou dans une autre est réglementée selon des circonscriptions déterminées pour chaque école. Des exceptions à ces règles sont possibles et peuvent être arrangées en général dans l'intérêt de l'apprentie ou de l'apprenti qui en fait la demande.

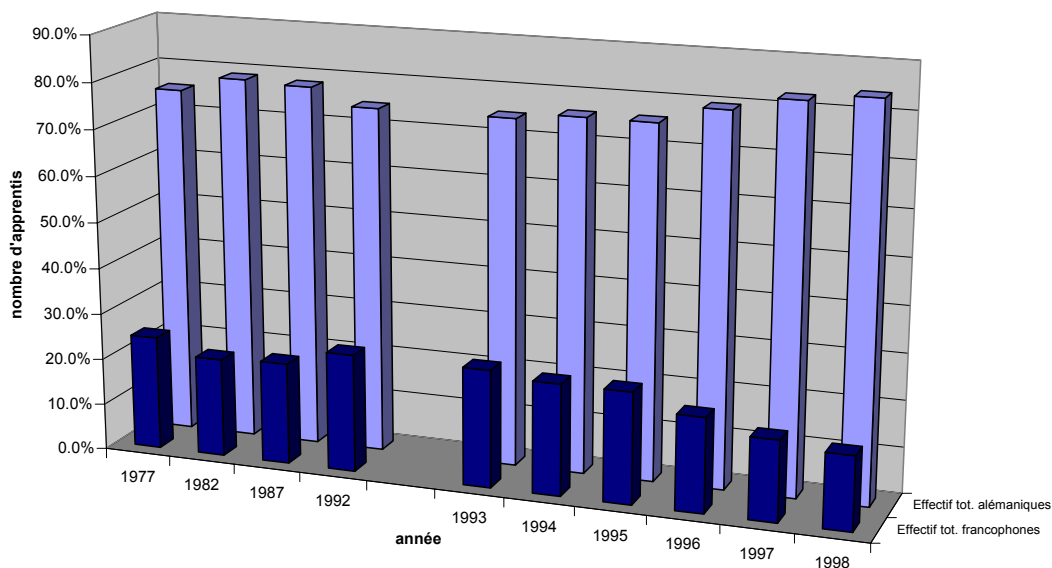
Toutes ces précautions étant prises, comparons tout de même les valeurs réelles des **effectifs entre les deux écoles francophones**, celle de Bienne et celle de Tramelan/Moutier. On peut faire les 3 constats suivants:

- Bienne ne forme plus **d'employés de bureau** francophones depuis plus de 20 ans. Les personnes voulant bénéficier d'une telle formation se déplacent dès lors à Tramelan.
- Si les cours pour la formation de vendeur et vendeuse sont proposés autant à Bienne et à Tramelan, les **employé/e/s du commerce de détail**, quant à eux/elles, année complémentaire à l'apprentissage de vendeur et de vendeuse, ne sont plus formés à Bienne depuis 10 ans environ. Nouvellement, les **gestionnaires de vente** constituent une formation en tant que telle (3 ans) qui est délivrée en français à Tramelan. Sur une trentaine de gestionnaires de vente en formation par année (effectifs cumulés) depuis 1994, nous comptons 6 – 8 francophones de Bienne.
- En ce qui concerne la **maturité professionnelle commerciale (mpc)**, 2 systèmes sont en vigueur: la mpc 1, système dual (formation en entreprise et 2 jours hebdomadaires d'école), est proposée à Moutier depuis 1994 à raison d'une classe par année; la mpc 2, année complémentaire à l'apprentissage de commerce de 3 ans, exclusivement scolaire, a été attribuée à une seule volée, en 1996 à Bienne. Au niveau des effectifs, la mpc 1 constitue des valeurs plus élevées, puisqu'elle dure 3 ans. Depuis 1996, l'effectif des 3 classes cumulées représentent environ 45 apprenties et apprentis par année, dont une dizaine de biennoises et de biennois.

L'école professionnelle commerciale de Tramelan/Moutier stabilise ainsi son effectif d'élèves autour de 210 élèves par année.

Notons que **du côté alémanique**, l'école professionnelle commerciale de Lyss présente un effectif d'élèves constant, entre 1987 - 1993 autour de 250, depuis lors autour de 200, en se concentrant exclusivement sur les apprentis de commerce et les apprentis vendeurs et vendeuses. Ces derniers suivront dorénavant leur formation scolaire à Bienne. La section alémanique de l'école professionnelle commerciale de Bienne offre par contre toute la palette des formations, y compris mpc 1 + 2.

**Effectif d'apprentis, distinction en % par langue:
Ecole professionnelle commerciale Bienne - Kaufmännische Berufsschule Biel**

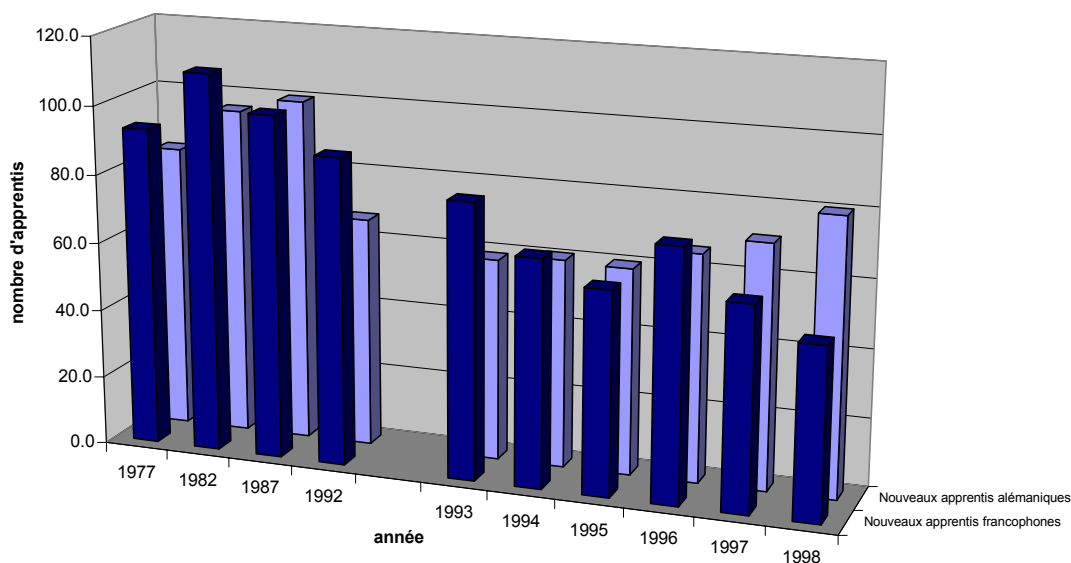


	1977	1982	1987	1992		1993	1994	1995	1996	1997	1998
■ Effectif tot. francophones	24.6%	21.3%	21.9%	25.4%		25.3%	24.0%	24.0%	20.4%	17.4%	15.9%
□ Effectif tot. alémaniques	75.4%	78.7%	78.1%	74.6%		74.7%	76.0%	76.0%	79.6%	82.6%	84.1%

La distribution par langue - francophones ou alémaniques - de l'ensemble des apprentis de l'école professionnelle commerciale de Bienne, indique que la proportion des alémaniques est à la hausse: 3/4 dans les années 70/80/90, le seuil des 4/5 vient d'être dépassé en 1997. Les chiffres récents de la rentrée des classes en août 1998, renforcent encore cette tendance.

En indexant l'évolution des nouveaux apprentis, indicateur un peu plus sensible de l'actualité, puisqu'on compte uniquement les apprentis ayant commencé une formation, on remarque une **diminution beaucoup plus forte de nouveaux apprentis francophones**: en 1998 on atteint la moitié de l'effectif de 1987. Le petit soubresaut en 1996 est sans doute dû à la formation d'une classe de maturité mpc 2 pendant une année.

**Nouveaux apprentis, distinction par langue, évolution indexée (base 1987):
Ecole professionnelle commerciale Bienne - Kaufmännische Berufsschule Biel**



	1977	1982	1987	1992		1993	1994	1995	1996	1997	1998
■ Nouveaux apprentis francophones	93.0	110.5	100.0	89.5		80.2	66.3	59.3	73.3	59.3	50.0
□ Nouveaux apprentis alémaniques	83.1	95.8	100.0	67.1		58.9	60.7	60.1	66.2	71.0	80.4

4.b) Les écoles professionnelles des arts et métiers

Ecole professionnelle des arts et métiers de Bienne										
	1977	1982	1987	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Elèves nouv. alémaniques	470	509	479	276	287	304	332	327	398	447
Elèves nouv. francophones	131	123	135	144	84	93	109	106	96	114
Total élèves nouveaux	601	632	614	420	371	397	441	433	494	561
Effectif alémaniques	1368	1484	1466	985	928	992	1001	944	1063	1230
Effectif francophones	325	390	388	371	308	301	296	291	301	323
Effectif tot. d+f EPAM Bienne	1693	1874	1854	1356	1236	1293	1297	1235	1364	1553

Ecole professionnelle et artisanale Moutier (EPAM)										
	1977	1982	1987	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Bouchers, charcutiers	non disp.	49	56	28	28	24	27	30	35	
Décolleteurs, méc.-décoll.	non disp.	39	44	24	52	56	69	68	61	
Dessinateurs	non disp.	32	29	0	0	0	0	0	14	
Ferblantiers, install.,sanit.	non disp.	67	70	67	68	60	49	45	46	
Maçons	non disp.	0	0	23	30	27	28	28	28	
Ménuisiers, ében.,charpent.	non disp.	86	77	82	68	68	74	76	71	
Ramoneurs	non disp.	12	9	0	0	0	0	0	0	
Mécaniciens+électriciens (anciennement CPT Tornos-Bechler)					0	0	0	0	91	
Effectif total EPA Moutier	non disp.	285	285	224	246	235	247	247	346	

Gewerblich-industrielle Berufsschule Lyss (GBS)										
	1977	1982	1987	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
Coiffeuses	46	49	38	19	18	27	29	31	20	
Electrotechnique	41	47	45	51	53	54	53	54	42	
Horticulteurs/fleuristes	63	81	89	117	116	117	117	127	177	
Chauffeurs de camion	105	157	170	107	105	104	94	102	111	
Mécanique, métallurgie	119	129	97	92	87	76	66	52	36	
Métiers bois (men/charp/scieur)	75	128	143	108	96	106	104	107	144	
Gardes-forestiers	0	0	0	0	0	0	0	0	18	
Effectif total GBS Lyss	449	591	582	494	475	484	463	473	548	

Les remarques et clarifications énoncées dans l'encadré du chapitre précédent sur les écoles professionnelles commerciales, notamment le point (1), valent également pour ce chapitre concernant les écoles professionnelles des arts et métiers.

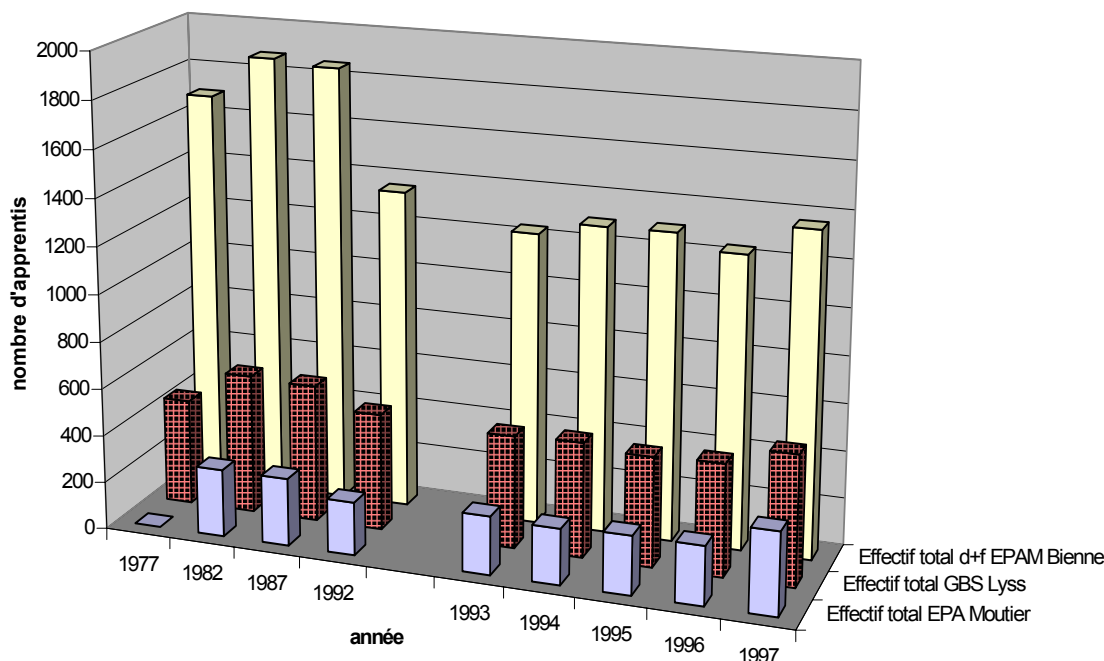
Pour l'école professionnelle de **Bienne**, la catégorisation par métier n'a pas été entreprise, le nombre de métiers enseignés étant très volumineux et ne s'agissant pas, en fait, d'une composante essentielle de l'étude.

A **Moutier**, la fermeture du centre de formation professionnelle de Tornos-Bechler a produit un accroissement des effectifs de l'EPAM d'une centaine d'élèves entre 1996 et 1997 dans les branches de la mécanique, de l'électronique et du dessin, alors que pour ces derniers, l'enseignement avait été stoppé à l'EPAM à la fin des années '80, ainsi que l'enseignement pour les ramoneurs. Par ailleurs l'EPAM de Moutier, l'EPTA de Tavannes et l'EMPSI de St-Imier vont être regroupées prochainement dans un **Centre professionnel artisanal et industriel du Jura bernois (CPAI-JB)**.

A **Lyss** on constate un accroissement ces dernières années de la formation des horticulteurs et des fleuristes, catégorie la mieux représentée. Également en hausse, les métiers du bois (menuisier, charpentier, scieur) ainsi que les chauffeurs de camion. La mécanique et, d'une manière générale les métiers de la métallurgie sont en baisse constante. Par ailleurs la réorganisation des métiers enseignés continue à Lyss, raison pour laquelle il est peu sensé de commenter les chiffres des dernières années. Par exemple la coiffure, l'électrotechnique et la mécanique vont être déplacées. Par contre il y aura un renforcement (dans le sens où la circonscription géographique va être beaucoup plus large) des métiers de fleuriste, de jardinier et de garde-forestier par exemple, ainsi que le nouveau métier d'employé/e postal/e.

Au niveau des effectifs totaux des 3 écoles en question, on constate que toutes ont "perdu des plumes" entre 1987 et 1992. En chiffres réels, l'EPAM de Bienne en a perdu le plus, environ 500 élèves en 5 ans, principalement des germanophones. Après quelques années de stabilisation, toutes sont aujourd'hui en redressement. Les deux "petites" écoles (Moutier et Lyss) ont moins perdu d'élèves que l'EPAM de Bienne.

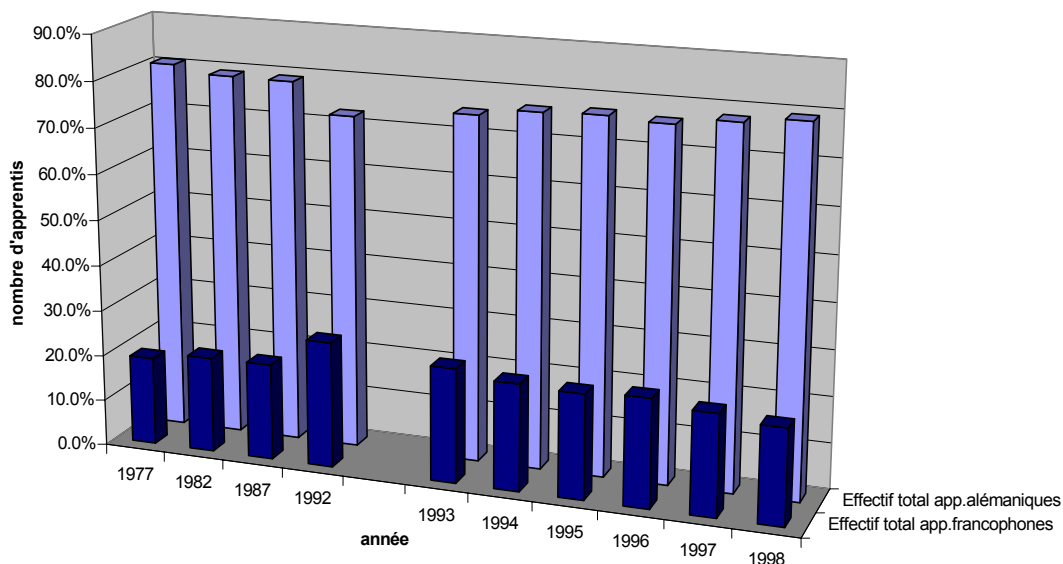
Effectif d'apprentis, comparaison entre les trois écoles professionnelles d'arts et métiers:
EPAM Bienne - EPA Moutier - GBS Lyss



	1977	1982	1987	1992		1993	1994	1995	1996	1997
Effectif total EPA Moutier	0	285	285	224		246	235	247	247	346
Effectif total GBS Lyss	449	591	582	494		475	484	463	473	548
Effectif total d+f EPAM Bienne	1693	1874	1854	1356		1236	1293	1297	1235	1364

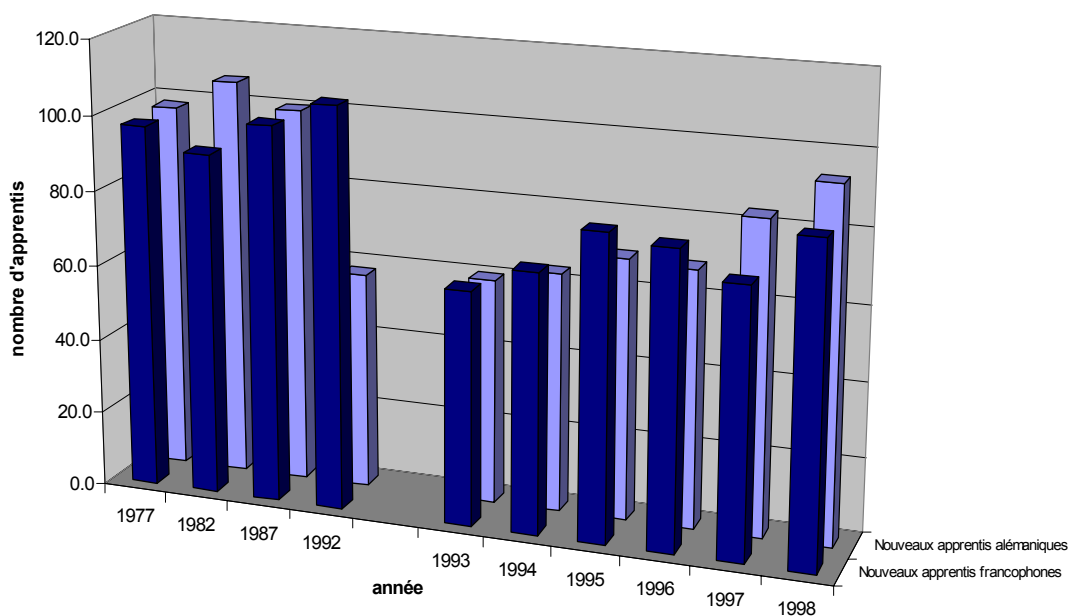
A l'intérieur de l'école professionnelle des arts et métiers de Bienne on constate également, comme à l'école professionnelle commerciale, une **proportion d'apprentis francophones qui est en diminution** par rapport aux alémaniques, néanmoins, de manière moins prononcée: on approche la limite de 4 alémaniques sur 5 en 1998.

Proportion d'apprentis en % par langue:
Ecole professionnelle des arts et métiers de Bienne



	1977	1982	1987	1992		1993	1994	1995	1996	1997	1998
■ Effectif total app.francophones	19.2%	20.8%	20.9%	27.4%		24.9%	23.3%	22.8%	23.6%	22.1%	20.8%
■ Effectif total app.alémaniques	80.8%	79.2%	79.1%	72.6%		75.1%	76.7%	77.2%	76.4%	77.9%	79.2%

Nouveaux apprentis, distinction par langue, évolution indexée (base 1987):
Ecole professionnelle des arts et métiers Bienne



	1977	1982	1987	1992		1993	1994	1995	1996	1997	1998
■ Nouveaux apprentis francophones	97.0	91.1	100.0	106.7		62.2	68.9	80.7	78.5	71.1	84.4
■ Nouveaux apprentis alémaniques	98.1	106.3	100.0	57.6		59.9	63.5	69.3	68.3	83.1	93.3

Concernant l'évolution des nouveaux apprentis, on constate qu'il y a moins de différence entre les deux groupes linguistiques que dans le secteur commercial. Pendant quelques années, de 1992 à 1996, la diminution des nouveaux apprentis alémaniques, comparativement aux valeurs de 1987, était plus forte que celle des francophones. Contrairement à la tendance de l'école professionnelle commerciale, **ici, les deux courbes sont ascendantes; depuis 1997, les nouveaux apprentis alémaniques augmentent plus fortement que les francophones.**

Rappelons-nous cependant que les apprentis fréquentant l'école professionnelle des arts et métiers sont recrutés dans une région assez vaste, parfois même en dehors des frontières cantonales.

Conclusion sur l'évolution des effectifs dans les écoles professionnelles

L'évolution des effectifs des écoles professionnelles est régie par une multitude de paramètres liés à une restructuration cantonale, à une rationalisation des ressources et des prestations de cours, même à une recherche de collaborations extra-cantonales. La composante linguistique existe certes dans ces négociations d'attribution des circonscriptions et d'inscriptions des apprentis. Il n'est cependant apparu **aucun indice évident qui laisserait croire à un désavantage particulier**, ni des francophones en général, ni des francophones de Bienne.

On ne peut en effet guère affirmer que les francophones biennois qui doivent aller suivre leurs cours théoriques à Moutier ou à St-Imier soient plus désavantagés que les alémaniques biennois qui doivent aller suivre leurs cours à Langenthal.

On ne peut pas pour autant fermer les yeux sur le **fossé qui se creuse entre les effectifs alémaniques et francophones à l'école professionnelle commerciale de Bienne.**

5. « La bourse régionale des places d'apprentissage disponibles »

Source:	Le service d'orientation professionnelle de Bienne.
Moment de l'enquête:	Jusqu'en 1997 l'enquête se faisait 3 fois par année soit en octobre (places disponibles pour l'année suivante), en février et en juin . 1997 et 1998 sont des années de transition, où les moments de l'enquête ont légèrement varié pour se mettre au diapason cantonal. A partir de 1999, l'enquête se fera en <u>octobre</u> (places disponibles pour l'année suivante, la première fois en octobre '98), en <u>janvier</u> et en <u>avril</u> .
Questionnaires:	Depuis environ une vingtaine d'années, cette enquête est menée par écrit auprès d'environ 2'000 entreprises dans la région de Bienne, du Seeland et du Jura bernois. L'envoi se fait auprès des entreprises habilitées à former des apprentis; elles sont invitées à renvoyer une carte de réponse indiquant leurs places d'apprentissage disponibles avec indication de la langue souhaitée (soit francophone – germanophone – bilingue – indifférent).
Données extraites:	<ul style="list-style-type: none"> - le total des places disponibles en octobre, février et juin - distinctions par langue - les métiers commerciaux
Manipulation statistique:	<p>Calcul des places potentiellement disponibles par langue en additionnant à chaque langue, celles avec l'indication "indifférent"; nous avons choisi la version "ouverte" en ne retenant pas les places bilingues, exigence restrictive et assez rarement exprimée ainsi, représentant néanmoins une ouverture potentielle théoriquement identique pour francophones et germanophones.</p> <p>Représentation graphique: pour 100 places d'apprentissage disponibles,</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre de places potentiellement ouvertes aux francophones (= indications "francophone" + "indifférent") - le nombre de places potentiellement ouvertes aux germanophones (= indications "germanophone" + "indifférent").

Tout d'abord une vue d'ensemble des chiffres bruts. Il s'agit d'un **indicateur des places disponibles**, puisque les entreprises sont libres de répondre ou pas aux enquêtes de l'orientation professionnelle.

□ Exemple de lecture: enquête **1988** commence en octobre '87 (total=458), puis février '88 (=342), puis juin '88 (=non-disponible) □

Bourse des places d'apprentissage disponibles, annoncées comme telles par les entreprises. Orientation professionnelle de Bienne

Octobre de l'année précédente	oct. 87 pour 1988	oct. 88 pour 1989	oct. 89 pour 1990	oct. 90 pour 1991	oct. 91 pour 1992	oct. 92 pour 1993	oct. 93 pour 1994	oct. 94 pour 1995	oct. 95 pour 1996	oct. 96 pour 1997	août '97 pour 1998	oct. '98 pour 1999
Deutsch	257	non disp.	493	484	506	398	281	314	257	233	245	225
Français	24	non disp.	70	46	29	40	34	26	32	12	26	34
D ou f, indiff.	160	non disp.	332	375	263	223	201	173	151	163	156	168
Bilingue	17	non disp.	22	21	19	11	10	17	11	0	0	0
Total	458	797	917	926	817	672	526	530	451	408	427	427
Potentiell deutsch	417	non disp.	825	859	769	621	482	487	408	396	401	393
Potentiellem. franç.	184	non disp.	402	421	292	263	235	199	183	175	182	202

Distinction par langue des places potentiellement disponibles pour les **métiers commerciaux** (enseignés à l'école commerciale): employé/e de bureau, employé/e de commerce, assistant/e en pharmacie, employée/e du commerce de détail resp. gestionnaire de vente, vendeur/euse

Potentiell deutsch	74	non disp.	206	193	185	187	144	147	135	133	107	114
Potentiellem. franç.	36	non disp.	76	83	73	70	68	58	60	57	33	47
Total commerciaux	89	179	233	232	208	200	167	170	155	136	115	131

Février	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	janvier 1999
Deutsch	191	non disp.	402	non disp.	346	259	221	148	131	113	121	
Français	24	non disp.	26	non disp.	39	25	17	12	17	16	15	
D ou f, indiff.	118	non disp.	276	non disp.	214	139	133	101	80	64	50	
Bilingue	9	non disp.	26	non disp.	19	7	14	9	6	11	0	
Total	342	491	730	618	618	430	385	270	234	204	186	0
Potentiell deutsch	309	non disp.	678	non disp.	560	398	354	249	211	177	171	0
Potentiellem. franç.	142	non disp.	302	non disp.	253	164	150	113	97	80	65	0

Métiers commerciaux

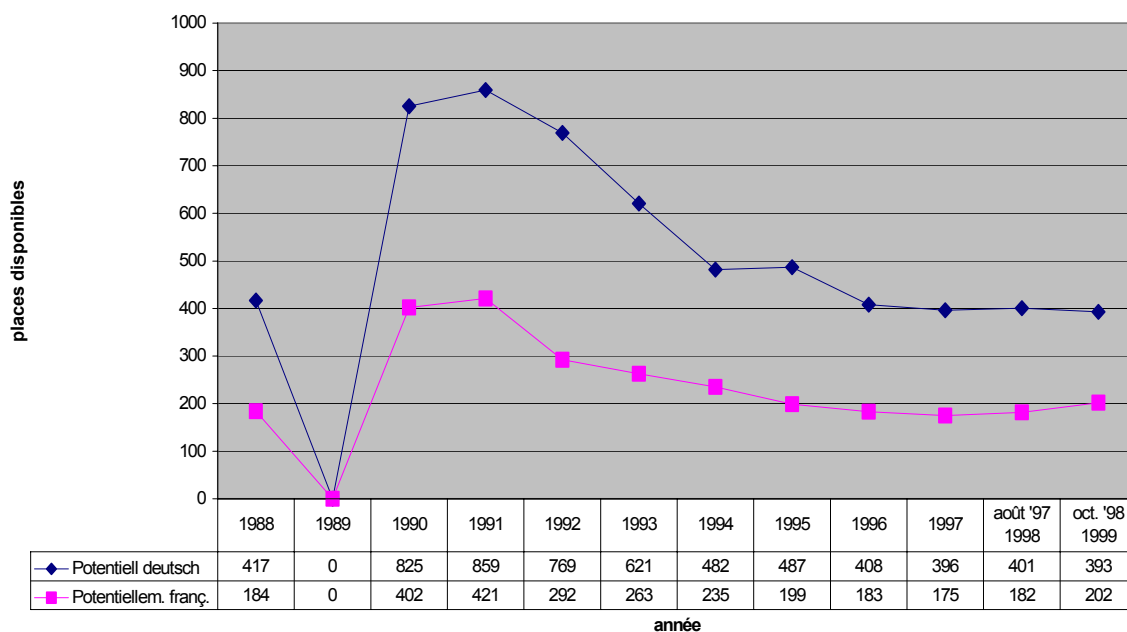
Potentiell deutsch	42	non disp.	109	non disp.	140	98	103	74	50	51	58	
Potentiellem. franç.	13	non disp.	42	non disp.	73	47	42	33	18	29	18	
Total commerciaux	50	101	134	non disp.	173	113	115	82	59	66	63	

Juin	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	mai 1998	avril 1999
Deutsch	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	178	128	95	114	76	67	48	
Français	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	25	4	12	15	5	15	13	
D ou f, indiff.	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	129	73	56	62	31	19	26	
Bilingue	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	5	4	14	1	4	0	0	
Total	non disp.	468	non disp.	non disp.	337	209	177	192	116	101	87	0
Potentiell deutsch	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	307	201	151	176	107	86	74	0
Potentiellem. franç.	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	154	77	68	77	36	34	39	0

Métiers commerciaux

Potentiell deutsch	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	61	37	42	52	23	24	21	
Potentiellem. franç.	non disp.	non disp.	non disp.	non disp.	30	20	23	22	6	10	8	
Total commerciaux	non disp.	87	non disp.	non disp.	70	54	53	56	29	29	25	

Places d'apprentissage disponibles - toutes branches confondues:
disponibilité par langue, chiffres absolus
OCTOBRE



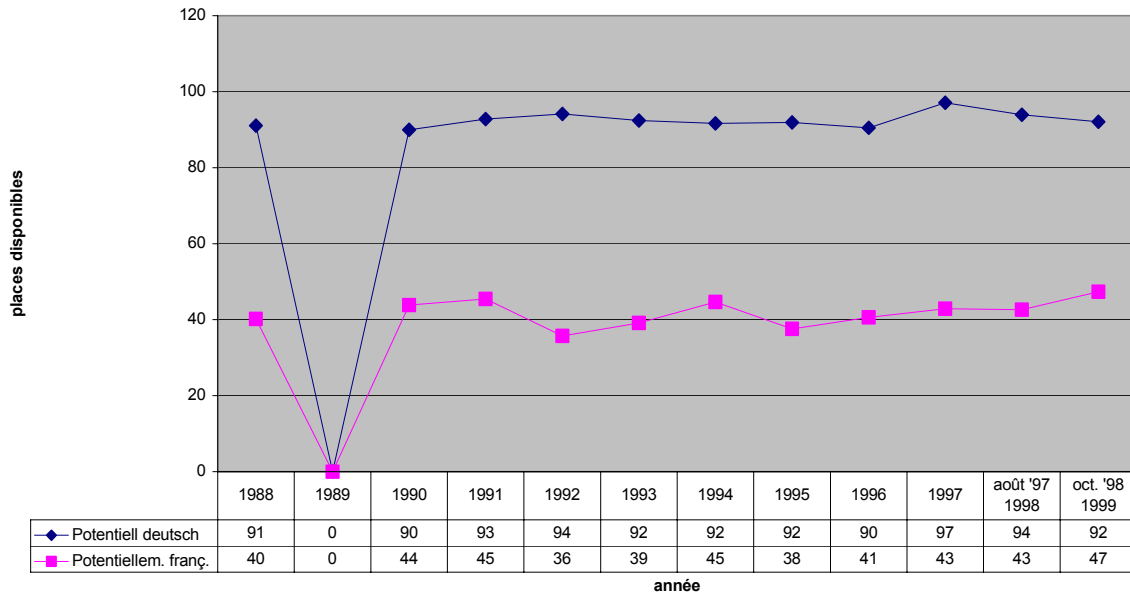
L'évolution des places disponibles annoncées au mois d'octobre montre qu'il y a eu une diminution importante (plus de 500 places au total) entre 1991 et 1997. Cela ne signifie pas forcément qu'il y ait une réduction d'autant de places d'apprentissage. On peut imaginer par exemple que les entreprises ressentent moins le besoin d'annoncer leurs places libres lorsqu'il y a pénurie de places, donc surplus de la demande de la part des jeunes. On peut aussi imaginer que le stress de ne pas trouver de place d'apprentissage pousse les jeunes à se mettre à la recherche plus tôt et qu'effectivement au mois d'octobre beaucoup de places soient déjà prises ou promises.

Si l'on compare pendant la même période la réduction des places libres annoncées en les distinguant par langue (voir graphique ci-dessus), on constate une réduction de 54% de places potentiellement disponibles aux alémaniques et une réduction de 59% de places potentiellement disponibles aux francophones.

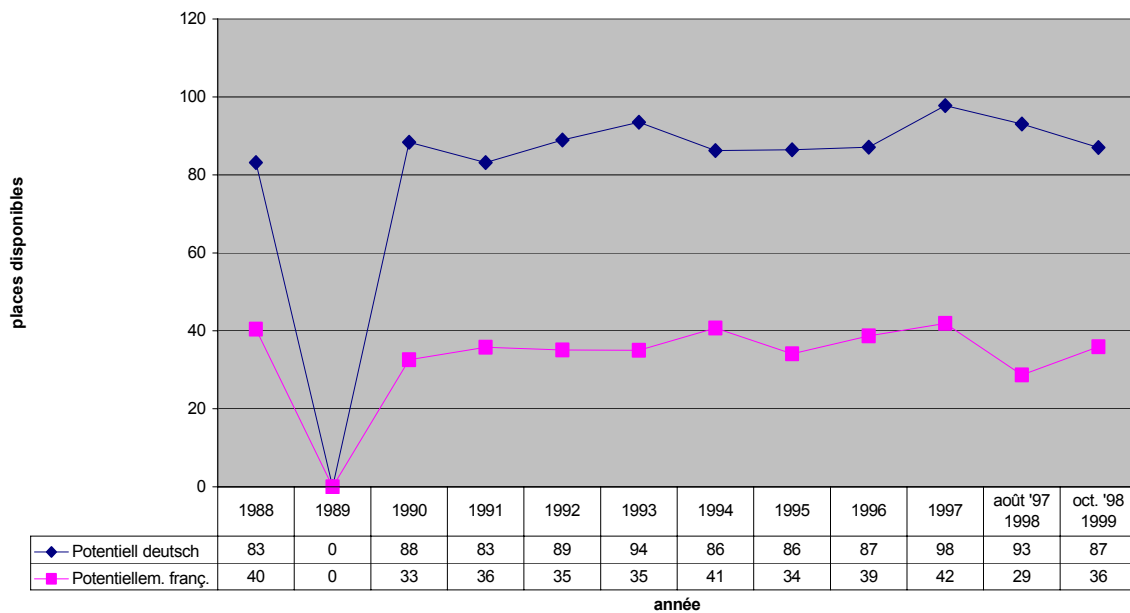
Un aspect particulièrement intéressant est de montrer l'effort que doit fournir une personne à la recherche d'une place d'apprentissage, selon qu'elle est de langue alémanique ou française, en calculant **pour un nombre de 100 places** d'apprentissage disponibles, **combien sont potentiellement accessibles aux francophones et combien aux germanophones**. Notons que pour ce calcul les places bilingues ont été comptées dans le total des places libres, alors que nous avons choisi de ne pas les compter pour déterminer les places potentiellement disponibles dans une langue, puisqu'il s'agit d'un petit nombre et d'un critère limitatif, dont l'accessibilité est théoriquement identique pour les deux groupes linguistiques.

Au vu du phénomène mis en évidence par la statistique précédente, qui distingue au niveau de l'évolution des effectifs dans les écoles professionnelles des tendances différentes selon le domaine professionnel, nous avons décidé de compter séparément les places disponibles dans les métiers commerciaux et de les comparer avec celles de "toutes branches confondues".

**Places d'apprentissage disponibles - toutes branches confondues:
disponibilité par langue pour 100 places disponibles
OCTOBRE**



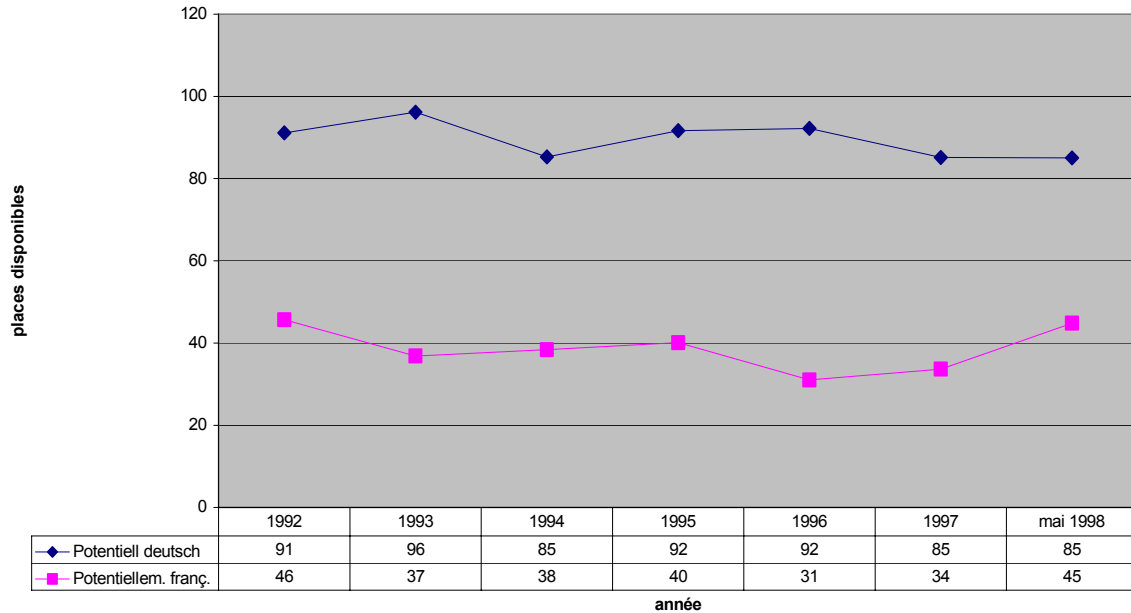
**Places d'apprentissage disponibles - branches commerciales:
disponibilité par langue pour 100 places disponibles
OCTOBRE**



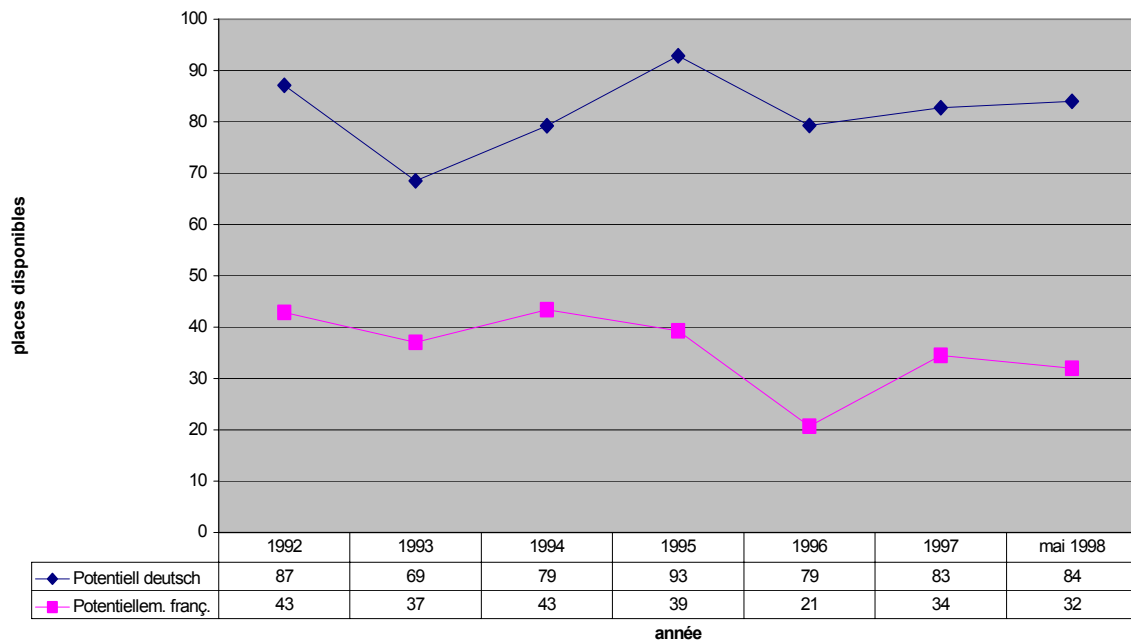
On peut effectivement constater qu'il y a un peu moins de places potentiellement disponibles aux francophones dans les **métiers commerciaux** par rapport à "toutes les branches confondues", la barre étant plus souvent en dessous de 40, tombant même à 29 places théoriquement disponibles sur 100 en août '97. Il est intéressant de constater que pour les alémaniques aussi il y a moins de places disponibles dans les métiers commerciaux, ce qui laisse conclure que, pour ces métiers-là, **la langue exigée a une plus grande importance et que les entreprises mentionnent donc moins souvent "indifférent" lorsqu'ils annoncent leurs places disponibles.**

Les graphiques suivants montrent que ces proportions ne semblent pas se transformer beaucoup au cours des enquêtes de février, respectivement de juin, alors que les places réellement disponibles diminuent au fur et à mesure. La courbe des métiers commerciaux est un peu plus assujettie à des variations au vu du nombre restreint de cas qui la déterminent.

**Places d'apprentissage disponibles - toutes branches confondues:
disponibilité par langue pour 100 places disponibles
JUN**



**Places d'apprentissage disponibles - branches commerciales:
disponibilité par langue pour 100 places disponibles
JUN**



Conclusion sur la bourse régionale des places d'apprentissage disponibles

Nous avons développé dans ce chapitre une approche probabiliste, c'est-à-dire qui démontre la probabilité qu'une personne en recherche d'une place d'apprentissage a de tomber sur une place ouverte à une personne francophone ou à une personne germanophone. Il s'agit d'un aspect rarement montré sous cet angle, puisqu'il donne une idée chiffrée de **l'effort qu'une personne francophone doit fournir à Bienne** pour atteindre un même objectif (en l'occurrence trouver une place d'apprentissage) qu'une personne alémanique:

Sur 100 places disponibles,

- ▶ **environ 90 places sont accessibles aux alémaniques,**
- ▶ **environ 40 places sont accessibles aux francophones.**

Cette problématique ne se pose que dans une région bilingue et, en tant que problème, elle se pose uniquement au groupe linguistiquement minoritaire, à Bienne donc aux francophones. Dans une région francophone, à Moutier ou à St-Imier par exemple, toutes les places seront potentiellement disponibles aux francophones. Dans une région germanophone, à Berne ou à Thounne par exemple, à peu près 100 places d'apprentissage sur 100 seront disponibles aux alémaniques. A Bienne et dans la région de Bienne, 90 places sont ouvertes aux alémaniques. Il est probable que les 10 places qui leur sont fermées se trouvent plutôt dans les proches alentours francophones, par exemple à Péry ou à Orvin et que les alémaniques se trouvent rarement devant une situation de refus d'une place d'apprentissage pour raison de langue.

Par contre les 60 places sur 100 qui ne sont pas disponibles aux francophones obligent ces derniers à fournir un effort considérable, dans la recherche d'une place d'apprentissage en tant que telle, mais aussi dans l'acceptation des refus qui, psychologiquement, ne sont pas toujours simples à digérer.

CONCLUSIONS SUR LES DONNEES STATISTIQUES

Les statistiques concernant les **écoles professionnelles**, les **écoles de métier** et les **écoles moyennes** ne permettent pas à l'heure actuelle de tirer des conclusions concernant des difficultés particulières que rencontreraient les francophones. Il serait néanmoins intéressant de continuer à suivre l'évolution des effectifs de ces écoles sous la perspective des particularités linguistiques.

Le problème principal des statistiques sur les "**élèves libérables de la scolarité obligatoire**" se situe dans le fait que les chiffres des francophones sont incomparables avec ceux des germanophones. On pourrait perfectionner cette statistique par une uniformisation du recueil des données pour les deux systèmes scolaires. Ainsi, cette statistique pourrait devenir un réel instrument de comparaison entre alémaniques et francophones, qui aurait une certaine valeur prédictive sur les autres statistiques, puisque les données sont recueillies tôt dans l'année.

A la question de savoir si les francophones sont défavorisés par rapport aux alémaniques dans la recherche d'une place d'apprentissage, on peut répondre:

(OUI, les francophones de Bienne signent proportionnellement beaucoup moins de contrats d'apprentissage depuis 1990 que les germanophones. Cette tendance semble particulièrement vraie dans le secteur commercial.

(OUI, les efforts des francophones de Bienne pour trouver une place d'apprentissage sont beaucoup plus importants que ceux que doivent déployer les alémaniques.

Quant à la qualité de ces différences, l'approche qualitative à travers les interviews auprès des entreprises donnera davantage d'informations.

Approche qualitative: INTERVIEWS

Choix de l'échantillon d'entreprises consultées

Les entreprises ont été choisies au hasard dans la catégorisation des 6 commissions de surveillance des apprentissages de l'arrondissement Bienne-Seeland. L'office de la formation professionnelle établit des listes des entreprises habilitées à former des apprentis et des apprenties. Nous nous sommes basés sur celles du 14 juillet 1998. Le nombre d'entreprises choisies par catégorie s'est effectué approximativement en proportion du nombre d'entreprises figurant sur chaque liste, ceci pour assurer qu'une large palette de métiers soient représentés dans l'échantillon. Nous avons tenu compte de deux critères supplémentaires: le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise (nous avons distingué les entreprises prenant moins de 6 apprentis des entreprises qui en prennent plus de 6 à la fois), puis la langue.

Le problème du bilinguisme, dans le sens où une entreprise peut choisir d'engager un apprenti ou une apprentie soit francophone, soit alémanique, ne se pose dans ces termes qu'à Bienne et dans ses très proches alentours. C'est pourquoi nous nous sommes concentrés sur les entreprises biennoises à trois exceptions près: 2 à Nidau et 1 à Evillard.

28 entreprises ont été consultées durant la période du 14 septembre au 6 octobre 1998. Toutes ont été contactées par lettre à la direction, leur expliquant notre démarche et les invitant à définir la personne responsable pour la sélection et la formation des apprentis, afin que nous puissions faire une interview téléphonique. Un deuxième contact a été établi pour convenir d'un rendez-vous. Ainsi, 25 entretiens ont eu lieu par téléphone et 3 en face-à-face. Les entretiens ont duré entre 25 minutes et 1 heure, la plupart entre 35-40 minutes. Il s'agissait d'entretiens à questions semi-ouvertes et fermées selon un canevas de questions (voir en annexe). Les entretiens ont été tenus dans la langue des interlocuteurs et des interlocutrices, soit 16 en schwyzerdütsch et 12 en français. Les interlocuteurs étaient soit les responsables du département des apprentis, soit des chefs du personnel ou des patrons d'entreprises. Toutes les personnes interviewées (ci-après "informateurs" ou "interlocuteurs") ont la responsabilité ou partie de celle-ci, dans le processus de sélection des apprenties et apprentis dans leur entreprise. Leurs réponses ont été consignées dans un procès-verbal écrit à la main.

Entreprises consultées

Catégories de métiers selon les commissions de surveillance des apprentissage (LAK en all.)	Exemples de métiers	Nombre d'entreprises consultées	Entreprises par nombre présumé d'apprentis		Entreprises selon langue présumée, soit préconçue, soit selon raison sociale		
			6 apprentis ou moins	plus de 6 apprentis	romande	alémanique	
<u>Commission 1</u> Métiers artisanaux. Métal	<ul style="list-style-type: none"> • mécanique en automobiles • carrosserie • installations électriques • installations sanitaires • etc. 	5	1	4	2	3	Multicatégoriel: Grand Garage du Jura; n'ont été considérés que les apprentis mécaniciens et réparateurs en automobiles.
<u>Commission 2</u> Métiers industriels. Métal et horlogerie	<ul style="list-style-type: none"> • polymécanicien/ne • électronicien/ne • médiamaticien/ne • constructeur/euse • etc. 	3	0	3	2	1	Multicatégoriel: Posalux; ont été considérées toutes les catégories d'apprentis (constructeurs, polymécaniciens, apprentis de commerce etc.).
<u>Commission 3</u> Métiers du bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> • dessin • carrelage • menuiserie • maçonnerie • paysagiste • etc. 	5	4	1	1	4	Multicatégoriel: Habegger Bauunternehmung; ont été pris en compte tous les métiers (maçons, menuisiers, charpentiers et employés de commerce).
<u>Commission 4</u> Métiers de l'habillement, soins corporels et autres services	<ul style="list-style-type: none"> • coiffure • opticien/ne • graphisme • décoration d'intérieur • etc. 	3	3	0	2	1	
<u>Commission 5</u> Métiers de l'alimentation	<ul style="list-style-type: none"> • cuisinier/ère • boucher/ère • boulanger/ère • assistant/e d'hôtel • etc. 	3	1	2	1	2	Multicatégoriel: Clinique du Tilleul et Krainer; toutes les catégories d'apprentis ont été considérées.
<u>Commission 6</u> Métiers commerciaux et vente	<ul style="list-style-type: none"> • vente • employé/e de commerce • assistant/e en pharmacie • droguiste • etc. 	9	4	5	3	6	Multicatégoriel: Cendres et Métaux, y compris mécaniciens, bijoutiers etc. Cas particulier: Ville de Bienne, 31 apprentis dans "x" domaines différents, mais avec une majorité dans le secteur commercial; concernant le critère de langue, tous les métiers ont été considérés.
Total		28	13	15	11	17	

La manière préconçue de catégoriser une entreprise en entreprise plutôt romande ou plutôt alémanique s'est avérée grosso modo correcte, avec quelques exceptions:

- La boulangerie "Krainier" par exemple, - le patron lui prêtant son nom est d'origine autrichienne – a été catégorisée initialement comme entreprise alémanique. Or, la personne interviewée considère néanmoins l'entreprise plutôt comme francophone; en effet la majorité du personnel et du cadre dirigeant y est de langue française.
- Le "Crédit Suisse", selon les apparences de sa raison sociale, se laisse identifier sans aucun doute comme une entreprise francophone. L'entreprise se veut néanmoins multilingue, voulant s'adresser en Suisse à chacune des trois principales régions linguistiques. A Bienne, le Crédit Suisse compte environ 46 employés dont environ 8 francophones.

Notons que, parmi ce lot d'entreprises, certaines sont parfaitement bilingues d'après un grand nombre de critères, tels que nous les avons définis et qu'on peut les retrouver dans le canevas des questions sous la rubrique "langue" (voir annexe). Les critères de catégorisation en **entreprise francophone** et en **entreprise alémanique** ont donc été multiples, pour les grandes entreprises par exemple:

- la langue de la majorité du personnel,
- la langue de la direction et de la majorité des cadres dirigeants,
- la langue principale de communication et de transmission des informations
- la raison sociale et l'évaluation faite par la personne interviewée.

Pour les petites entreprises, cela se résume en général à la langue du patron ou de la patronne, en ayant néanmoins fait le tour des critères notés ci-dessus.

Par contre le nombre d'apprentis engagés n'a un lien que très marginal avec la grandeur de l'entreprise, en se référant aux paramètres du nombre d'employés ou du chiffre d'affaires. Faire ce lien n'étant pas une composante essentielle de cette étude, nous ne le ferons pas. Aussi avons-nous abandonné après les premiers entretiens à poser la question sur le chiffre d'affaire.

Enfin, il n'a pas toujours été aisé d'attribuer une entreprise à une de ces catégories données par les commissions de surveillance d'apprentissage. Krainer, pour reprendre cet exemple, a été tiré au hasard dans la catégorie 5 (alimentation, en l'occurrence les boulangers et pâtisseries); or une bonne moitié des apprenties sont des vendeuses ou gestionnaires de vente qui seraient rattachées à la catégorie 6 (commerce et vente). Des situations semblables se sont posées pour Posalux, pour le Grand Garage du Jura et pour d'autres. Pour autant que cela ait été possible, on a tenu compte de l'ensemble des apprentis d'une entreprise donnée. Selon l'interlocuteur et selon le système de responsabilités de l'entreprise par rapport à la sélection des apprentis (centralisée auprès des responsables du personnel ou décentralisée auprès des responsables d'atelier), ceci n'était pas toujours possible. C'est pourquoi nous ne ferons des comparaisons, quantitatives et qualitatives entre les 6 catégories mentionnées ci-dessus, que de manière minimale, celles-ci ayant surtout servi à choisir des entreprises dans un éventail assez large entre toutes celles qui forment des apprentis et des apprenties.

Les chiffres clés

Nous décomptons dans notre échantillon d'entreprises consultées:

- 222 **apprenties et apprentis** (ce qui représente environ 10% des apprentis engagés à cette période dans la région définie)
- dont 154 – soit 69.4% - sont germanophones
- et 68 – soit 30.6% - sont francophones
- qui se trouvent en formation dans 28 entreprises différentes.

Inutile de tirer des conclusions sur ces proportions ou de faire un lien avec les proportions de germanophones et de francophones dans la population, puisque, pour constituer notre échantillon, d'autres critères ont été choisis que ceux que l'on appliquerait pour constituer un échantillon représentatif.

Méthodologie et validité

Rappelons que du point de vue méthodologique, pour cette partie de l'étude, nous nous situons dans une approche qualitative, ce qui signifie que la richesse des informations est contenue dans les énoncés des personnes interrogées, raison pour laquelle nous les citerons amplement par la suite, au plus proche de ce qu'elles ont exprimé. Si dans la première partie, l'approche quantitative, nous pouvons nous appuyer sur des chiffres que nous comparons selon les règles de la statistique et qui décrivent une certaine réalité, elles ne donnent néanmoins que peu d'indications explicatives. L'approche qualitative par contre donne des explications, des interprétations à titre exemplatif, mais on ne pourra pas les quantifier: on ne pourra pas affirmer par exemple que "78% de la population pensent que les francophones doivent savoir l'allemand". L'approche qualitative permet de toucher aux représentations qu'ont les gens face à un problème. Elles sont "vraies" pour un échantillon donné et fournissent des indices très utiles.

La manière par laquelle notre échantillon a été choisi et les circonstances dans lesquelles les entretiens ont eu lieu permettent d'affirmer que les énoncés des personnes interviewées ne sont pas dus au hasard de la situation ni qu'ils sont totalement hasardeux ou exceptionnels par rapport aux représentations de l'ensemble de la population qui se trouve face à cette problématique du bilinguisme et de la formation professionnelle. Dans ce sens la validité des informations est garantie à l'intérieur du cadre qui est décrit dans ce rapport. Elles sont donc fiables. On pourra se baser sur elles pour en faire une interprétation, des extrapolations et pour en tirer des conclusions.

Nous allons redonner ci-après une série de réponses et commentaires, par thèmes tels qu'ils ont été abordés lors des entretiens.

REPONSES DES ENTREPRISES

Evolution des effectifs d'apprentis et apprenties ainsi que du personnel

Parmi les firmes interrogées qui engagent plus de 6 apprentis (certaines jusqu'à 20 ou 30 apprentis), **comme on pouvait s'y attendre, pratiquement toutes connaissent une baisse de l'effectif des apprentis**: une très grande baisse en mécanique, une baisse un peu moins grande ou plus ou moins variable dans l'horlogerie, l'alimentation, dans la construction pour les maçons et dans le commercial un peu partout.

Dans la branche **électrotechnique**, une des entreprises interrogées a connu une **augmentation** du nombre d'apprentis, d'ailleurs pas seulement des apprentis mais de l'ensemble du personnel. Un cas particulier est à signaler pour l'administration de la **Ville de Bienne** qui a eu une forte augmentation de l'effectif des apprentis: de 23 en 1993 il a passé à 31 en 1998. Toutes branches confondues, elle engage cependant principalement dans le secteur commercial. Une décision du Conseil municipal en 1995, sous forme de promotion des places d'apprentissage, est à la base de cette augmentation, ce qui démontre qu'avec une volonté déclarée de la part de l'employeur, en l'occurrence un employeur public qui dépend d'une décision politique et non seulement économique, il est possible de rapidement corriger une tendance à la baisse.

Parmi les firmes comptant 6 apprentis ou moins, la plupart sont dans une **évolution stable par rapport aux apprentis**; elles auraient donc toujours eu plus ou moins autant d'apprentis; quelques-unes connaissent une baisse, compensée par quelques-unes qui ont décidé de prendre nouvellement des apprentis ou d'en prendre un/e de plus.

Si l'évolution du nombre des apprentis est grosso modo stable ou en baisse, **la plupart des firmes interrogées disent néanmoins avoir moins de personnel dans l'ensemble par rapport à l'effectif d'il y a 10 ans**. Toutes celles qui ont une baisse d'apprentis signalent également une baisse de l'effectif total du personnel, parfois massive. Parmi celles n'ayant pas connu de baisse d'apprentis, nombreuses sont celles dont l'effectif du personnel, malgré tout, a baissé massivement; exception toujours pour l'administration de la **Ville de Bienne qui, malgré la baisse massive de personnel, a augmenté son effectif d'apprentis**.

Toutes les firmes consultées affirment vouloir tout faire pour stabiliser le nombre d'apprentis, voire pour en prendre davantage dans le futur.

Jugement de la formation professionnelle et du système de l'apprentissage "dual"

Une **très grande majorité** des entreprises consultées estiment que le **système dual est un bon système de formation, certaines disent même un excellent système.**

L'une ou l'autre précision ou nuance:

- *"...un bon système, oui... pour autant que les parties se donnent de la peine."*
- *"La pratique doit prendre plus d'importance que la théorie."*
- *"C'est un système idéal pour l'employeur."*
- *"Le système dual est bon; nous étudions actuellement le travail en bloc."*

Quelques rares entreprises ont exprimé qu'elles pouvaient également s'imaginer un système de formation sous forme **d'école de métiers** avec des stages pratiques. Une personne travaillant et formant des apprentis dans le secteur commercial affirme que les stagiaires venant des écoles de commerce seraient souvent plus mûrs, ce qui est un avantage. Par contre, pour les métiers où l'on est en contact avec des clients, plusieurs maîtres d'apprentissage font remarquer le manque de savoir faire des personnes venant des écoles de métier. Bon nombre de maîtres d'apprentissage relèvent le rôle éducatif important qu'ils prennent, qui semble à la fois astreignant et bienvenu, pour pouvoir former le comportement et l'attitude des apprentis de manière à ce qu'ils correspondent à l'image du métier.

Concernant les **changements dans le système de formation**, plusieurs personnes relèvent positivement la mise en place des cours d'introduction. Certains relèvent également que les **exigences auraient augmenté**, surtout dans des branches telles que l'électronique ou l'électrotechnique qui exigent des connaissances théoriques assez importantes. Les évolutions technologiques seraient le principal facteur de changement des contenus de formation. Aussi, au niveau structurel, dans plusieurs métiers (mécanique, bois, construction de manière large, horticulture, etc.) la tendance serait pour un très proche avenir de former en deux temps: d'abord une **formation de base** la plus générale possible; dans un deuxième temps on complète la **formation par une spécialisation**. En questionnant les interlocuteurs respectifs quant à leurs impressions ou leurs réserves éventuelles, ces évolutions de la formation professionnelle semblent d'une manière générale assez bien reçues.

Motivation pour former et coûts

Les réponses quant aux **motivations pour former** peuvent être catégorisées grosso modo en trois groupes; notons que certaines personnes interrogées ont donné plusieurs réponses:

- Un tiers des personnes interrogées disent que leur entreprise forme parce que **c'est nécessaire: "on doit ça à la collectivité, particulièrement envers les jeunes"** parce que la société a besoin de gens qualifiés.

Ci-après quelques citations:

- *"Il faut faire quelque chose pour les jeunes".*
- *"Etre en contact avec les jeunes, c'est aussi un défi... c'est intéressant... c'est vivant." (plusieurs mentions)*
- *"C'est un investissement pour le futur... pour tout le monde".*

- Une bonne moitié disent qu'il faut **former pour faire vivre son métier**, pour avoir des professionnels qualifiés dans la branche professionnelle qu'on représente. Dans certains métiers, les formateurs interrogés se plaignent d'un grand taux de personnes qui quittent le métier:

- *"...On les forme puis ils sont récupérés... par l'informatique... (autre personne) par la police, par l'Etat... ils prennent des postes de concierge par exemple... (autre personne) par des métiers adjacents, où l'électronique, l'électrotechnique et la programmation prennent de plus en plus d'importance."*
- *"Il faut garantir la suite dans le métier... il faut former..."*
- *"... aujourd'hui, l'Etat, au moins il forme la moindre... dans le temps c'étaient les privés qui formaient et l'Etat qui en profitait par la suite."*
- *"... j'ai plutôt tendance à pousser les jeunes à aller voir ailleurs, après l'apprentissage..." (plusieurs mentions)*

- Une petite moitié des entreprises interrogées affirme aussi, parfois surtout, **former pour ses propres besoins**, pour **garder les meilleurs** apprentis comme employés par la suite, pour **soigner l'image** de son entreprise (cela a été mentionné plusieurs fois):

- *"Former un bon apprenti, lui offrir une bonne formation et un bon encadrement, même s'il va travailler ailleurs par la suite, c'est la meilleure réclame qu'on puisse faire."*
- *"80% de mes collaborateurs et collaboratrices ont été formés par moi-même... ils ne veulent pas partir..."*
- *"Les bons peuvent rester... s'ils partent, souvent ils reviennent plus tard."*
- *"... former aussi pour se tenir au courant..."*

Il y a aussi des motifs qui semblent tout à fait personnels:

- *"...c'est un métier intéressant... j'aime partager mon métier..."*
- *"J'aime former... j'aime être en contact avec les jeunes."*
- *"Il faut être exigeant et favoriser une bonne formation pour les jeunes (fordern und fördern)".*

Par rapport aux **coûts de l'apprentissage**,

- la moitié de nos informateurs estiment **qu'un apprenti ou une apprentie vaut son prix**, qu'ils coûtent plutôt cher au début mais que, si tout se passe bien, ils rapportent par la suite; frais et bénéfices se valent dans la balance selon eux;
- un petit quart estime que la **formation d'un apprenti ou d'une apprentie coûte cher**; tous insistent en même temps que c'est un investissement qui est important et qui en vaut la peine. Relevons que quasi toutes les entreprises qui se sont exprimées dans ce sens engagent plus de 6 apprentis en tout. La plupart d'entre elles ont engagé davantage d'apprentis par le passé; certaines ont eu, ou ont encore aujourd'hui, un département de formation propre à l'entreprise;

- "...c'est un investissement pour le futur..."
- "On investit quand même beaucoup: du matériel, les voyages à l'école, des cours internes, séjour linguistique, des cours facultatifs payants à l'école, un camp de ski, etc..." (pas tous les éléments sont mentionnés par la même personne; certains éléments ont été mentionnés par plusieurs personnes)
- "Une bonne formation est chère... mais nécessaire".
- "C'est surtout un investissement de temps (mentionné plusieurs fois... temps qui ne se compte pas...), de nerfs, d'énergie, de patience... mais qui en vaut la peine."

- un bon quart affirme que tout compte fait, les apprentis sont rentables:

- "...si on organise bien la chose, ils sont rentables..."
- "Il faut justement leur apprendre à être rentable..."
- "...ça dépend de l'apprenti... si c'est un bon apprenti, il sera rentable..."

Deux remarques encore:

- "... Il existe certainement un bon nombre d'entreprises qui exploitent leurs apprentis... moi non!"
- "Nous (secteur public) offrons une excellente formation... probablement qu'un privé ne pourrait pas offrir autant, «sans perte»..."

Motivation et bagage scolaire des apprenties et apprentis

- Les réponses sont très hétérogènes lorsqu'on écoute les maîtres d'apprentissage parler de la **motivation et de l'engagement de leurs apprentis**.

Certains parlent d'une évolution de la société. Les valeurs auraient changé, surtout en matière d'éducation et d'attitude face au travail et à l'effort, aussi par rapport à la prise de responsabilité. Ainsi, toute une série de remarques et commentaires isolés (lorsqu'il y a plusieurs mentions, ceci est noté entre parenthèses) ont été exprimés pour argumenter un **certain manque de motivation des apprentis**:

- *"Les loisirs et le sport prennent beaucoup d'importance aujourd'hui (plusieurs mentions allant dans cette direction)... le travail devient accessoire... les jeunes ont trop d'occupations qui leur semblent plus importantes... le permis de conduire avant toute autre chose... etc."*
- *"... peut-être quand même... il me semble que les droits et les revendications prennent plus d'importance pour eux que les devoirs..."*
- *"Les jeunes sont souvent un peu passifs... ils manquent d'initiative et de sens des responsabilités... ils attendent qu'on leur dise ce qu'il faut faire... puis ils font parce qu'ils doivent... c'est une question d'éducation!" (plusieurs mentions allant dans ce sens)*
- *"Ils sont vite contents... c'est difficile parfois d'exiger quelque chose..."*
- *"Les situations familiales sont souvent déterminantes pour la motivation ou pour la non-motivation... et elles se dégradent aujourd'hui (plusieurs mentions)... on n'y trouve plus de soutien..."*
- *"Les jeunes sont vite dépassés (überfordert)!"*
- *"Il y a peu d'écoute... ils n'écoutent pas ce qu'on leur dit."*
- *"Je pense qu'ils sont un peu plus «légers» aujourd'hui."*
- *"Ils sont un peu dans la lune (plusieurs mentions évoquant la rêverie)... les garçons d'ailleurs plus que les filles... les filles sont souvent plus mûres."*
- *"La démotivation est en lien avec la situation économique actuelle, le manque de perspectives..."*
- *"Il y a toujours eu des fluctuations: pendant les «années folles» il y a eu désintérêt de la part des apprentis... maintenant, alors que la situation économique est plus précaire, ils montrent de nouveau davantage de motivation..."*

D'autres disent que **les apprentis et les apprenties n'ont pas changé tant que ça**: *"...il suffit de se rappeler comment on était, lorsque nous étions jeunes..."*

Une partie de nos interlocuteurs pensent pouvoir clairement différencier «les cas» et disent qu'ils **choisissent les plus motivés**:

- *"... il faut choisir les plus motivés, comme ça on n'a pas de problèmes..." (plusieurs mentions)*
- *"Il faut qu'ils viennent en stage... puis ils doivent continuer à manifester leur intérêt pendant une certaine durée: revenir voir un après-midi de congé, venir donner un coup de main un samedi, etc... la sélection est très importante... Si vous faites une bonne sélection, vous n'aurez pas de problème."*
- *"Il y en a de toutes sortes... les jeunes doivent vouloir... s'il y en a un qui veut, il réussira... Il faut choisir ceux qui ont la volonté."*
- *"C'est aussi un problème ville/campagne... ceux qui viennent de la campagne sont un peu plus motivés (plusieurs mentions)... ils sont un peu plus "pieds sur terre" («bodenständiger»)"*

Enfin, une part importante de nos informateurs disent que **"...c'est à nous de motiver les jeunes, s'ils ne le sont pas."** D'ailleurs, beaucoup de nos informateurs affirment qu'une bonne part des **jeunes sont bien motivés** lorsqu'ils viennent en apprentissage:

- *"Leur motivation est bonne, parfois même superbe..." (plusieurs mentions)*
- *"Il faut les prendre pour des employés à part entière... ils répondront en conséquence..."*
- *"Nous devons les motiver... c'est à nous de les motiver...!"*
- *"Un apprenti bien encadré, ça va bien... il ne faut pas tout attendre des jeunes, c'est à nous de les motiver... Un apprenti bien encadré donne des résultats positifs."*
- *"... ils s'améliorent, plus ils avancent... ça dépend aussi de nous: il faut les intéresser au travail que nous faisons."*
- *"Il y a quelque chose de familial, quelque chose d'éducatif dans l'apprentissage (plusieurs mentions)... C'est normal, ils passent la plus grande partie de leur temps au travail... c'est le dernier moment, où on peut leur donner... un dernier brin d'éducation: s'ils ne l'apprennent pas là, ils ne l'apprendront plus jamais..."*
- *"Si le personnel encadrant est motivé, les apprentis seront aussi motivés."*

- **La préparation scolaire** est assez souvent considérée comme étant en baisse d'une manière générale, pas forcément insuffisante, mais il deviendrait de plus en plus difficile de rattraper certaines lacunes. Chez les élèves primaires, ce phénomène serait encore accentué. La 10^{ème} année est parfois considérée comme étant très positive, rattrapant bien des lacunes; parfois, surtout s'il y a eu des expériences négatives par le passé, les maîtres d'apprentissage ne veulent plus entrer en matière avec des élèves venant de 10^{ème} pratique: *"... ceux du Dufour donc..."* précise l'un d'entre eux *"... pas ceux de Mâche: les 10^{ème} de perfectionnement (WBK) ça va..."*. Plusieurs maîtres d'apprentissage, provenant autant de la branche commerciale que de l'artisanat, ont affirmé qu'ils préfèrent un bon "primaire" qui en veut et qui se donne de la peine plutôt qu'un "secondaire" qui se trouve en fait trop bon.

La moitié de nos informateurs affirment que leurs apprentis rencontrent des **difficultés en calcul**:

- *"Ils ont un manque de compréhension technique..." (une mention)*
- *"Ils ne savent pas réfléchir logiquement..." (plusieurs mentions)*
- *"Avec leur calculette ça va... sans elle, ils sont perdus... La plupart ne savent plus calculer de tête" (multiples mentions)*

Un tiers des personnes interrogées parlent des **difficultés qu'éprouvent leurs apprentis à écrire** – indifféremment de la langue, que ce soit le français ou l'allemand -, parfois de grosses difficultés. Notons qu'un autre petit tiers a dit que question langue *"ça va"*:

- *"Ils ne savent plus écrire..." (plusieurs mentions)*
- *"Leur manière de s'exprimer par écrit, c'est catastrophique..." (plusieurs mentions)*
- *"Ils ne savent vraiment plus écrire aujourd'hui... je ne sais pas à quoi ça tient... Enfin, pour nos besoins (métier artisanal), ça va... il faut quand même pas trop leur demander, autrement ils font des études..."*

D'une manière générale, concernant la préparation scolaire, un tiers des personnes interrogées disent que souvent il y a un **bon bilan après une bonne sélection**. Il y aurait des difficultés ponctuelles qui peuvent être comblées si la volonté d'apprendre est là, et s'ils y mettent l'assiduité nécessaire.

Commentaires et citations:

- *"Les apprentis ont souvent besoin de cours d'appui à l'école professionnelle."*
- *"Les jeunes aujourd'hui ont un bagage élargi mais moins approfondi... (autre mention semblable:) ... ils ont beaucoup d'informations, mais peu fondées..."*
- *"Ils sont maternés à l'école, ils sont maternés à la maison... et cela a des conséquences graves: ils ne peuvent pas prendre de responsabilités... et ils n'en prennent pas!" (plusieurs mentions du même style)*
- *"L'école ne les prépare pas à la vie du travail... la préparation scolaire est plutôt catastrophique!"*
- *"On demande de la pratique... là il faut qu'ils soient bons." (métier de la construction)*
- *"En 10^{ème} ils font un saut qualitatif important... s'ils sont en primaires, nous préférons qu'ils fassent une 10^{ème} année." (secteur commercial: 3 derniers apprentis sont de primaire)*

- **Dans une très large mesure, les expériences avec les apprentis et les apprenties sont considérées comme bonnes, voire excellentes.** Plusieurs entreprises notent au cours des années l'une ou l'autre exception qui aura provoqué quelque déception, mais jamais au point que cela change l'attitude fondamentalement positive face à l'apprentissage ou que cela remette en cause le fait de former des apprentis dans leur entreprise. Une seule entreprise mentionne avoir fait ces dernières années des expériences plutôt négatives: des échecs à l'examen lié au désintérêt, au sport... quelqu'un aurait travaillé au noir, etc. Cela ne l'empêche pas de reprendre des apprentis.

Commentaires et citations:

- *"Normalement j'ai fait de bonnes expériences, beaucoup de bonnes expériences... les apprentis apportent quelque chose..." (beaucoup de citations du genre)*
- *"J'ai fait de superbes expériences, aussi parce que j'ai fait une bonne sélection." (plusieurs mentions)*
- *J'ai fait de bonnes expériences: s'ils veulent, il n'y a pas de problème, sinon il faut serrer la vis, puis ça va!"*
- *"Je dirais que mes expériences étaient moitié/moitié... mais beaucoup de bonnes expériences... pour les autres, je dirais aujourd'hui qu'il ne faut plus traîner quelqu'un jusqu'au bout, à tout prix... mieux vaut rompre une fois un contrat d'apprentissage, lorsque ça ne va pas..."*
- *"...Il y a eu deux exceptions, sur une totalité de plus d'une soixantaine d'apprentis, et ceci sur une trentaine d'années... alors vous voyez, je suis très content."*

La sélection des apprentis

► Généralités sur la sélection

- La plupart des entreprises consultées attribuent sous une forme ou une autre une importance particulière au **stage dans l'entreprise**. Un bon tiers des entreprises consultées offre le stage classique, c'est-à-dire d'une semaine environ, à un nombre important d'élèves qui s'intéressent au métier, pas exclusivement à des postulants pour un éventuel contrat d'apprentissage. Cette forme de stage permet à des élèves de "humer" (en allemand le terme "schnuppern" est assez significatif) la pratique d'un métier. En même temps cela permet aux entreprises de procéder à la sélection de leurs futurs apprentis et apprenties.

D'autres formes de stage sont pratiquées, en général un peu plus axées sur le processus de sélection que la forme décrite ci-dessus; il s'agit de:

- journées de stage; (5 entreprises)
- regroupement de plusieurs intéressé(e)s une ou plusieurs fois par année et l'on sélectionne les meilleur(e)s; (3 entreprises)
- stage seulement après test ou après sélection d'un dossier de candidature, pour garder ceux et celles qui sont aptes et vraiment intéressé(e)s à la place d'apprentissage; (3 entreprises)
- stages, journées ou semaines, à répétition pour la même personne, pour voir la motivation à plus long terme. (3 entreprises)

Certaines entreprises ne prennent plus de stagiaires, une fois la sélection pour la prochaine date de début d'apprentissage terminée.

Quelques commentaires et citations:

- *"On sélectionne les meilleurs... une fois la sélection terminée, on ne prend plus de stagiaires."*
- *"Les stagiaires sont parfois très «légers»: ils viennent voir... puis ils téléphonent le même jour ou le lendemain que ce n'est pas pour eux... qu'ils ont vu..." (le 50% des stagiaires)*
- *"... C'est l'OP qui nous envoie des stagiaires... on leur donne 10 coups de fouets tous les matins, puis ça va... héhéhé..."*
- *"Les journées de stage doivent être comprises comme un processus... il faut qu'ils reviennent plusieurs fois... il faut qu'il y ait une adaptation réciproque... il faut que je puisse sentir qu'il y a un réel intérêt pour la chose..."*

- Pour la moitié des personnes interrogées, la **provenance scolaire et le carnet scolaire** sont effectivement un critère de sélection, mais rarement complètement exclusif. En effet, la plupart d'entre elles disent qu'elles prennent plus volontiers des élèves secondaires, évent. des bons primaires¹ ayant fait une 10^{ème} année (classe de perfectionnement de préférence). Notons que souvent, il s'agit de métiers soit commerciaux (banques en particulier), soit de branches où la formation scolaire prend une certaine importance (dessinateur en bâtiments, opticienne, électronique ou électrotechnique, etc.).

Pour 3 entreprises, le critère de sélection est inverse: les personnes interviewées disent qu'elles prennent des élèves primaires ou des élèves venant de 10^{ème} année, pas de secondaire, parce que soit ceux-ci s'ennuieraient, soit il s'agirait de mauvais élèves secondaires ("*...un bon secondaire ferait des études...*"). Notons qu'il s'agit de métiers où l'aspect théorique, scolaire est considéré comme moins important.

¹ La terminologie actuelle de "classes générales" n'a pas encore passé la rampe du langage courant: nos interlocuteurs ont parlé des "primaires", sans exception.

Enfin, pour une bonne moitié de nos informateurs, la provenance scolaire ne serait absolument pas importante: ils se basent sur d'autres critères tels que le dossier de candidature, le carnet scolaire, l'entretien, les tests, etc. Souvent leur choix porterait néanmoins sur des élèves de classes générales.

Quelques commentaires et citations:

- *"On prend plus volontiers des secondaires, mais aussi des primaires: dans ce cas on demande aux parents, s'ils sont prêts à payer un cours complémentaire..."*
- *"On prend plutôt des secondaires, mais les primaires ont leur chance."*
- *"Je préfère que ce ne soit pas un secondaire... il faut que ce soit un bon élève primaire, pas trop d'absences dans son carnet, des notes bien dans la moyenne, un peu supérieures si possible..."*
- *"Ces derniers temps, il n'y a plus de secondaires..."*
- *"... secondaire, oui oui, de préférence encore avec une année préparatoire dans une école de commerce..."*

- **Tout le monde met de la valeur sur l'entretien personnel**, parfois il y a plusieurs entretiens personnels. Parfois, plutôt rarement, ils se déroulent avec les parents.

- **La question des tests** partage de nouveau notre échantillon: une dizaine d'entreprises, plutôt celles qui ont plus de 6 apprentis, font des tests (leurs propres tests), en disant qu'ils valent davantage que les notes scolaires des enseignants, où chacun a des barèmes un peu différents.
 Une quinzaine d'entreprises pensent que les tests ne sont pas importants, une bonne partie d'entre elles disent en même temps que la provenance scolaire n'est pas importante: tout serait dans l'attitude, la motivation et la volonté; ceci se traduirait le mieux dans le contact direct: le stage, ainsi que par les notes scolaires et le jugement de l'enseignant avec lequel on chercherait également le contact.

- La **combinaison "stage – test – entretien"** est assez fréquemment utilisée dans toutes ces variations d'ordre et de multiplication de l'un ou l'autre de ces éléments. Parfois le **dossier de candidature** prend une certaine importance pour la sélection, surtout pour les apprentissages dans le secteur commercial. On y intègre comme critère de jugement les notes scolaires, la situation familiale à travers la biographie, l'expression écrite, la propreté de présentation, etc.

Quelques commentaires et citations:

- *"Le comportement personnel est important... je les observe lorsqu'ils viennent en stage... est-ce qu'ils ont du respect?... est-ce qu'ils chiquent pendant que je parle avec eux?... est-ce qu'ils gardent leur casquette sur la tête?... est-ce que ça leur vient à l'idée qu'ils pourraient aussi ranger mon plateau après le dîner?... etc... Il faut développer une sensibilité ... avec le temps, vous ne vous trompez plus... Si vous faites une bonne sélection, vous n'aurez pas de problèmes par la suite!"*
- *"Nous faisons un test qui inclut tout ce qu'il faut savoir au départ pour la profession... par ailleurs, les compétences sociales sont très importantes..." (banque)*
- *"Nous regardons la propreté du dossier, la présentation, les notes sont importantes... par la suite, après la première sélection et le premier entretien, nous discutons avec l'instituteur, parfois avec les parents..."*
- *"La pratique est importante, pas l'école... il faut qu'ils sachent travailler, qu'ils n'aient pas 2 mains gauches..."*
- *"L'intégration dans l'équipe et la motivation sont les critères qui ont le plus d'importance..."*
- *"L'apparence externe a aussi son importance..."*
- *"... 80% des capacités requises d'un apprenti se concentrent sur ses capacités humaines..." (coiffeur)*
- *"... quant aux tests: on leur donne les travaux les pires à faire... si elles résistent, on les prend... héhéhé...!"*
- *"... On met une annonce ... on reçoit 60 – 80 candidatures, on en invite 5, trois viendront en stage... et on prend le meilleur... Une bonne sélection est la chose la plus importante... Si la situation familiale est intacte, il n'y aura pas de problèmes!"*
- *"Il faut qu'il y ait de la sympathie... c'est le critère no.1... ils sont tout de même un peu... enfin, c'est un peu comme ses propres enfants..."*

▸ Le critère de la distance géographique des cours lors de la sélection

Un tiers des entreprises dont les cours théoriques à l'école professionnelle sont donnés **dans deux lieux différents** pour les **francophones et pour les alémaniques**, prétendent que cette **distance géographique n'aurait aucune influence sur la sélection de leurs apprentis**. Pour presque la moitié des entreprises consultées, ce critère n'aurait aucune influence puisque les cours se passent au même endroit, en général à Bienne.

Seules 3 entreprises sur l'ensemble des entreprises consultées disent que l'école professionnelle jouerait un certain rôle:

- par rapport aux électro-mécaniciens alémaniques qui devraient aller suivre les cours théoriques à Langenthal, ce qui serait quelque peu inhumain, "*... donc, on n'en prend plus pour cette raison-là...*"
- parce que les francophones devraient se déplacer hors de Bienne, alors que les alémaniques pouvaient suivre les cours à Bienne, se qui créerait une "*...inégalité à l'intérieur de la même entreprise, ce qu'on peut éviter en prenant des alémaniques...*"
- non pas tellement à cause du lieu, mais à cause de l'école en tant que telle... "*... parce que les cours qui y sont dispensés sont moins bons qu'à Bienne!*"

Ce dernier commentaire a été donné une autre fois encore, mais, selon les dires de notre informateur, "*sans que cela ait une influence sur la sélection des apprentis.*"

Notons que pour la plupart des entreprises, le temps de voyage, c'est-à-dire le trajet pour aller à l'école professionnelle ne compte pas séparément comme temps de travail: en général, les apprentis passent une journée entière à l'école; que cette journée se passe à Bienne, à Moutier ou à St-Imier revient au même pour l'employeur; le temps du voyage serait donc l'affaire de l'apprentie ou de l'apprenti.

Lorsqu'on pose la question aux maîtres d'apprentissage s'ils pensent que d'autres entreprises sélectionnent leurs apprentis en fonction du lieu géographique de l'école professionnelle, distinct pour alémaniques ou francophones, les réponses sont partagées: 4 répondent que non, 3 répondent que oui, que cela existait certainement, mais que cela ne serait pas normal, "*... ça n'a pas tellement d'influence...*".

Concernant les frais, il semble que les choses ne soient pas toujours très claires: certains interlocuteurs pensent que lorsque les cours se passent ailleurs, surtout hors du canton, cela reviendrait trop cher. Il y a selon toute vraisemblance une certaine confusion quant aux cours de l'école professionnelle en tant que tels, qui sont gratuits pour les élèves et les employeurs, et les cours dits "d'introduction" ou "cours blocs", qui sont spécifiques à chaque profession et qui sont organisés par les associations professionnelles. Ces derniers sont payants, et parfois assez chers lorsqu'ils sont extra-cantonaux. Cette confusion doit venir du fait que souvent ces cours ont lieu dans les écoles professionnelles aussi. Il peut arriver que l'un ou l'autre employeur, lorsque ses apprentis ne sont pas au travail, donc à l'école, mette cela dans le même paquet.

Plusieurs remarques ont été faites quant au temps que les apprentis passent à l'école. La maturité commerciale semble particulièrement controversée (notons que la question n'a pas été soulevée systématiquement) parce que les apprentis ne passeraient plus suffisamment de temps dans l'entreprise: si l'on ajoute les cours particuliers, complémentaires, les éventuelles visites d'entreprises, camp d'études ou de sport, etc. les apprentis passent encore un petit 50% dans l'entreprise. Certains employeurs renonceraient pour cette raison à prendre des apprentis qui souhaitent faire la maturité professionnelle.

▸ Le critère de la langue lors de la sélection

Plusieurs petites entreprises, plutôt des entreprises romandes, disent **alterner** entre des apprentis alémaniques et des apprentis romands, en mettant l'accent plutôt sur les romands, si cela est possible.

Un tiers des entreprises, plutôt les grandes et plutôt les alémaniques, disent que la **langue n'est pas un critère de sélection**, que: "*fondamentalement, on prend des apprentis des deux langues*". Si l'on regarde de près les entreprises qui s'expriment de cette manière, on observe par exemple:

- une entreprise plutôt alémanique ayant une vingtaine d'apprentis actuellement et dont 3 seulement sont francophones. Notre informateur est alémanique, responsable des apprentis; il remarque que:

- "... les francophones s'annoncent moins souvent..."
- "... l'entreprise avait fait quelques expériences peu favorables ces derniers temps avec des apprentis francophones, ce qui, subjectivement, provoque peut-être une sélection un peu plus critique des francophones."
- "... les francophones devraient quand même savoir un peu l'allemand, pour pouvoir comprendre et s'exprimer avec les collègues et avec les clients... vice versa, ça n'aurait pas la même importance; ça ne serait donc pas un critère de sélection..."

L'argument que les francophones feraient moins souvent la demande, ou plus tard dans l'année, pour une place d'apprentissage a été mentionné plusieurs fois.

- "Il y a peu de demandes de francophones." (plusieurs mentions)
- "Les romands ne sont souvent pas très pressés..."
- "L'année passée on avait de la peine à trouver un(e) apprenti(e) romand(e)..."

- Par ailleurs, 3 entreprises se déclarant plutôt alémaniques, prétendant que la langue ne serait pas un critère de sélection, ont néanmoins toutes les trois des apprentis exclusivement alémaniques: 9/9, 18/18 et 11/11, les deux dernières exprimant clairement que: "*la langue n'est pas un critère de sélection, mais qu'un francophone doit savoir l'allemand.*" **Si l'on interprète cette situation, cela veut dire qu'une personne francophone sachant l'allemand a autant de chances d'être prise qu'une personne alémanique; néanmoins ces derniers ne doivent pas savoir le français à tout prix...**

Un autre **tiers des entreprises** déclarent que la **langue serait effectivement un critère de sélection**. De manière générale, celle-ci se passe de plusieurs manières:

- 5 entreprises principalement alémaniques affirment que leurs apprentis francophones **doivent savoir l'allemand**:

- "... le suisse-allemand donc, suffisamment pour pouvoir communiquer."
- "2/3 de la langue de travail de notre branche se passe en allemand... l'allemand est un dû!"
- "... oui, **nos apprentis doivent savoir l'allemand**... jusqu'à il y a peu de temps, on ne prenait que des alémaniques, à cause des cours internes... **Nous nous sommes rendus compte qu'il y avait une injustice**... 98 % de notre personnel du canton de Berne est alémanique... Maintenant nous avons fait un arrangement avec Coop-Moléson, **pour que les francophones de notre canton puissent suivre les cours avec eux**. Ceci est possible donc depuis cette année... jusqu'à présent personne n'en a encore profité..."

- Pour 3 entreprises, dont 2 plutôt francophones, la sélection quant à la langue est réciproque: il faut **savoir les deux langues**. Il s'agit là surtout d'un critère dans la vente ou dans des services proches de la clientèle (p.ex. la coiffure), qui requièrent un certain bilinguisme.

- "Ce n'est pas important qu'il soit alémanique ou francophone, mais il faut être moyennement bilingue."
 - "Les apprentis, quelle que soit leur langue de base, doivent savoir un peu l'autre langue."
 - "... Je demande aux francophones avant de commencer l'apprentissage, s'ils sont prêts à suivre un cours d'allemand... Souvent ils ne tiennent pas la promesse... **Ils ne veulent pas apprendre l'allemand... Après ils sont étonnés qu'on prenne plutôt un apprenti alémanique qui a la volonté de se perfectionner en français...**"

D'autres manières d'utiliser le critère de sélection de la langue ont été mentionnées:

- a) 3 entreprises, toutes considérées plus ou moins comme entreprises romandes, dont une assez grande (12 apprentis francophones sur 13), disent **prendre des romands autant que faire se peut**:

- "On prend des romands... (à ma question:) ... non, ils ne sont pas forcément de Bienne; il y en a qui viennent du Jura bernois."
 - "... on prend des romands... parce que c'est recommandé par l'Orientation professionnelle ... Une fois nous avons pris un alémanique, mais c'était une exception."
 - "... maintenant nous avons une apprentie alémanique, mais elle sait le français ... ça s'est donné comme ça..."

- b) 2 entreprises déclarent franchement **prendre essentiellement, voire exclusivement des alémaniques**, la raison étant le fait que les cours internes à la branche seraient organisés au niveau cantonal et exclusivement en allemand.

- "... ça ne sert à rien de prendre des francophones s'ils ne savent pas parfaitement l'allemand pour pouvoir suivre ces cours... (à ma question:)... non, il n'est pas possible de les suivre en dehors du canton, parce que l'association professionnelle de notre branche (agences de voyages) a un autre programme dans le canton de Neuchâtel par exemple... Nous suggérons aux francophones d'aller directement à Neuchâtel pour chercher une place d'apprentissage... C'est peut-être injuste... plus injuste serait de les prendre et de les laisser suivre les cours en allemand..."
 - (l'autre entreprise laisse une petite ouverture, non-exploitée jusqu'à présent, voir texte tramé page précédente,)

- c) 2 entreprises plutôt alémaniques, dans le secteur commercial, déclarent prendre **chaque année au moins un apprenti romand** ou une apprentie romande:

- "Sur les quatre nouveaux apprentis, nous prenons au moins 1 romand chaque année... mais les Romands ne sont souvent pas très pressés: ils s'annoncent lorsque les Suisses-allemands sont déjà définitivement engagés"
 - "Nous prenons deux nouveaux apprentis chaque année: 1 Romand(e) et 1 Alémanique... mais l'année passée, par exemple, nous avons eu beaucoup de peine à trouver une personne romande..."
 (ces deux citations sont partiellement mentionnées plus haut, au début de ce chapitre)

d) Un cas particulier est à relever par le **fonctionnement de la Ville de Bienne en matière d'apprentissage.**

D'une part on peut constater que le nombre de postes des employé/e/s à la Ville de Bienne est en constante diminution:

- 1407 en 1988
- 1318,5 en 1993
- 1241 à fin 1997;

alors que le nombre de places d'apprentissage est en augmentation:

- 23 en 1993
- 31 en 1998.

D'autre part on peut constater que la proportion de Romands parmi les apprentis a considérablement augmenté:

- 6/23 en 1993, soit 26% de francophones
- 13/31 en 1998, soit 42% de francophones.

Ces deux évolutions vont à contre-courant si on les compare avec l'évolution de l'ensemble de la situation des apprentissages. La seule explication plausible est donnée par une **application conséquente d'une décision politique établie par le Conseil municipal en 1995: celle "... d'augmenter le nombre de places d'apprentissages, notamment pour les francophones...** [L'ensemble des directions a été chargée] d'analyser toutes les possibilités de créer des places d'apprentissage ou de prendre les mesures nécessaires. ... **un engagement qualitatif et quantitatif accru en faveur des jeunes en formation a des répercussions financières. [Conseil municipal autorise l'Office du personnel] à prendre les dispositions adéquates dans le cadre du budget...**" (cit. arrêté no 1009 du Cm du 11.08.95)

Quant aux **préférences personnelles** des personnes interviewées, à prendre plutôt des apprentis francophones ou des apprentis alémaniques:

- 15 personnes, alémaniques comme francophones, répondent qu'elles n'avaient pas de préférence
- 6 personnes francophones répondent qu'elles préfèrent prendre des apprentis francophones
- 3 personnes alémaniques affirment qu'elles préfèrent des apprentis alémaniques; les trois avaient l'impression – probablement au vu de la problématique et de la question qui est posée vers la fin de l'entretien, donc après une sensibilisation à la minorité francophone – de devoir justifier leur choix, par exemple:

- "... moi-même j'ai un manque de connaissances en français..." (notons qu'il s'agit d'une personne travaillant parmi des collègues majoritairement alémaniques et qui a le mérite d'avoir sélectionné, malgré sa préférence personnelle, une majorité d'apprentis francophones)
- "... c'est plus facile pour moi." (notons que certains informateurs francophones l'ont aussi dit)

A la question de savoir si, selon elles, d'autres entreprises prendraient plutôt des apprentis alémaniques que francophones, sur les 15 personnes qui n'avaient pas de préférence, 10 répondent que oui... Quelques-unes remarquent "... c'est aussi une question de mentalité des Romands."

La langue de l'entreprise et des apprentis

Se pose la question de savoir quel est le taux de germanophones et le taux de francophones dans les entreprises dans lesquelles nous avons fait les interviews. Nous avons procédé aux distinctions suivantes:

- Nous avons distingué les entreprises plutôt francophones ou plutôt alémaniques, les entreprises comprenant plus de 6 apprentis et celles comprenant moins de six apprentis, ainsi que les domaines "commercial" et "industrie, arts et métiers".
- En considérant la proportion d'apprentis francophones et la proportion du personnel francophone, se trouvent dans la partie avec trame de fond grise du tableau ci-dessous, les **entreprises qui comptent au moins 1/3 de francophones** parmi le personnel et une proportion d'apprentis francophones qui correspond également à 1/3 au moins.

TABLEAU RECAPITULATIF					
	Entreprises à plus de 6 apprentis		Entreprises jusqu'à 6 apprentis		
	alémaniques	francophones	alémaniques	francophones	
commercial	1/4: la position des francophones n'est pas considérée; aucun apprenti francophone			2/3: très mauvais taux de francophones	mauvais taux de francoph. 3/9
	3/4: la proportion des francophones est bonne	1/1: la proportion des francophones est bonne	1/1: 70% du personnel est francophone; 2/4 apprentis sont romands	1/3: la proportion des francophones est bonne	bon taux de francophones 6/9
Industrie Arts + métiers	1/6: 3 rom./21, mais seulement 10% du personnel est francophone	4/4: bonne proportion de francophones, dont une entreprise avec un excellent taux	3/5: bonne, voire très bonne proportion de francophones	3/4: bonne, voire très bonne proportion de francophones	bon taux de francophones 11/19
	5/6: proportion de francophones inférieure à 1/3, voire quasi inexistante		2/5: 1 apprenti unique qui est alémanique	1/4: 80% du personnel sont francophones ou étrangers; les 2 apprentis sont alémaniques	mauvais taux de francoph. 8/19
	4/10: bon taux de francophones 6/10: mauvais taux de francophones	5/5: bon taux de francophones	4/6: bon taux de francophones 2/6: mauvais taux de francophones	4/7: bon taux de francophones 3/7: mauvais taux de francophones	28 entreprises

Dans notre échantillon de 28 entreprises prises en compte, on observe que les entreprises plutôt francophones prennent davantage d'apprentis francophones que les entreprises alémaniques.

Y a-t-il une germanisation des entreprises à Bienne?							
Entreprises à plus de 6 apprentis				Entreprises jusqu'à 6 apprentis			
alémaniques		francophones				alémaniques	
oui	non	non	oui	oui	non	non	oui
7/10	1/10	?	4/5	5/6	?	4/7	3/7
9/11							
représentants d'entreprises romandes estiment qu'il y a une germanisation							
10/17							
représentants d'entreprises alémaniques estiment qu'il y a une germanisation, 5/17 estiment qu'il n'y en a pas							

A la question de savoir s'il y a une germanisation à Bienne, sur l'ensemble des 28 entreprises, 19 interlocuteurs sont d'avis que oui. Les représentants des entreprises plutôt francophones estiment à une grande majorité qu'il y a une germanisation, alors que 5 représentants d'entreprises alémaniques sur 17 estiment qu'il n'y en a pas. On trouve des réponses semblables à la question de savoir, si les francophones sont désavantagés à Bienne.

Les francophones sont-ils désavantagés à Bienne?							
Entreprises à plus de 6 apprentis				Entreprises jusqu'à 6 apprentis			
alémaniques		francophones				alémaniques	
oui	non	non	oui	oui	non	non	oui
7/10	3/10	1/5	4/5	5/6	1/6	3/7	4/7
9/11							
représentants d'entreprises romandes estiment que les francophones sont désavantagés,							
2/11 estiment qu'ils ne le sont pas							
11/17							
représentants d'entreprises alémaniques estiment que les francophones sont désavantagés, 6/17 estiment qu'ils ne le sont pas							
Que faudrait-il changer pour que cela ne soit pas le cas?							
"citations"							
<ul style="list-style-type: none"> - "rien" (sur 11 apprentis, la personne interviewée n'a aucun apprenti romand et estime qu'il n'y a pas de germanisation ni de désavantage pour les francophones) - "il faut qu'ils apprennent l'allemand" (répété 9 fois) - "il faut changer la majorité... c'est un problème de majorité et de minorité qui est insoluble" - "il faut que tout le monde fasse comme nous" (réponse du représentant d'une entreprise ayant du personnel à 90% francophone et 10 apprentis romands sur 11) - "changer la communication" ("les francophones quittent la ville") - "changer de mentalité" - "les romands doivent aussi perdre leurs préjugés" - "changer les patrons" ("la germanisation a surtout lieu pour les postes cadres", cité plusieurs fois) - "c'est un problème de distance pour aller à l'école professionnelle... les bons romands n'apprennent pas ce métier" (peintre en bâtiments) - "c'est de leur faute... ils ne veulent pas" - "il faudrait faire quelque chose au niveau cantonal" - "je pourrais faire une fois une annonce en français pour recruter nos apprentis" 							

Propositions de la part des maîtres d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, donc les personnes que nous avons interviewées (patrons d'entreprises, chefs du personnel, responsables des apprentis) ont fait une série de propositions d'amélioration ou de critiques sur l'ensemble de la situation de l'apprentissage ou de la formation professionnelle; celles qui ont trait particulièrement à la différence entre francophones et alémaniques ont été mises sous trame de fond."

Les éléments suivants ont été mentionnés, regroupés par thèmes:

▶ Le choix du métier

Selon l'une ou l'autre proposition isolée faite par nos interlocuteurs, il faut procéder au bon choix du métier, si possible dès le départ. Ce choix doit être soigneusement préparé, avec beaucoup d'attention de la part des parents et des conseillers en orientation professionnelle qui ne sont pas toujours à jour sur ce qui se passe dans la réalité. "Les stagiaires prennent quand même du temps... on ne peut pas faire le boulot de l'orienteur professionnel!"

▶ Ecole de métier ou formation duale?

Ce thème a été soulevé par l'un ou l'autre des représentants de grandes entreprises estimant que l'apprentissage coûte cher. Une école de métier serait à discuter selon eux. "On doit avoir une formation professionnelle stricte, claire et sévère, sans associations professionnelles... Si l'on reste au **système dual, ceci doit dans tous les cas se passer sans frais pour les maîtres d'apprentissage: l'Université coûte aussi... beaucoup plus cher que la formation professionnelle.**"

▶ Le financement de la formation

Le ton est donc donné: d'une part il ne faut pas que la formation professionnelle soit financée par les employeurs qui veulent bien former des apprentis; d'autre part il faut éviter le plus possible des frais qui doivent être supportés par les maîtres d'apprentissage. Plusieurs propositions sont faites:

- Créer un fonds de compensation financé par les entreprises qui ne forment pas.
- Supprimer les taxes d'inscription lorsque on signe un contrat et pour les examens.
- Supprimer les suppléments à payer à l'école professionnelle pour les cours de rattrapage.
- Les coûts des cours d'introduction et des cours blocs sont à supporter par l'Etat; en particulier il faut pouvoir encourager les collaborations intercantionales entre associations professionnelles sans que cela entraîne des frais supplémentaires. Ceci a des **incidences particulières là où il existe des cours pour alémaniques à l'intérieur du canton, les francophones devant suivre des cours en dehors du canton.**

▶ Observations concernant l'organisation de la formation, des règlements, des cours

Plusieurs propositions sont faites, parfois contradictoires, ce qui démontre la diversité des intérêts et des points de vue:

- Créer des métiers de 4 ans (dans la construction) avec une grande base, une large palette de connaissances.
- Organiser les cours blocs en hiver (toujours dans la construction), lorsqu'il y a moins de travail.

- "Il faudrait que les apprentis aient plus de vacances... ce n'est pas intéressant de faire un apprentissage par rapport aux copains du gymnase par exemple.."
- Organiser le job-sharing de la formation (appelé aussi "pool de formation")
- Les patrons doivent être membre de leur association professionnelle, ce qui assure la qualité de la formation ← **versus** → supprimer l'importance des associations professionnelles dans la formation, qui défendent trop d'intérêts particuliers.
- **Les traductions des questions d'examens doivent être prises en charge par l'Etat**, les associations professionnelles ne pouvant pas toujours s'entendre sur la question... **l'apprenti romand en faisant parfois les frais...**
- Davantage de cours en blocs et en tous cas pas plus de cours réguliers à l'école professionnelle (la limite étant atteinte, voire dépassée par les maturités professionnelles: "les apprentis ne sont plus jamais au travail..")
- ← **versus** → les cours blocs, ce n'est pas l'idéal.
- **Les règlements de formation ne sont pas les mêmes dans tous les métiers en français et en allemand.** Dans le jardinage par exemple ils sont différents, ce qui rend le travail du maître d'apprentissage particulièrement difficile **lorsqu'il a des apprentis des deux langues**, sans parler du fait qu'il vont à l'école à 3 endroits différents: Berne, Lyss et Neuchâtel, qui ne sont pas coordonnés ni au niveau des cours, ni des congés, ni bien sûr du contenu...
- Il faudrait rediscuter les **programmes de formation au niveau commercial**. Beaucoup de critiques et de remarques ont été formulées à ce sujet. Il a été suggéré par exemple, surtout pour les métiers de service et de la vente, d'introduire des cours de communication, de relations avec les clients. Des matières plus proches de la pratique sont requises, des compétences sociales et d'autres qualifications clés au niveau des méthodes de travail.
- Il faudrait aussi pouvoir qualifier les enseignants... a-t-on suggéré!
- Le même problème de **coordination se pose aussi entre les écoles professionnelles commerciales de Bienne, Lyss, Moutier et Tramelan**. Les maîtres d'apprentissage qui, de manière exemplaire, prennent des apprentis des deux langues et qui veulent par exemple organiser des cours internes ont beaucoup de difficultés avec cette non-coordination, la plus importante semblant être les différents niveaux et les **contenus différents des programmes**.

▸ Soutien des maîtres d'apprentissage et amélioration de la communication

Les maîtres d'apprentissage souhaitent **avoir aussi des droits, pas seulement des devoirs**.

Par ailleurs on pourrait aussi offrir au patrons et aux maîtres d'apprentissage des "cours de répétition" ou des rencontres d'échange pour maîtres d'apprentissage... Pour les experts, il semble que cela existe...

Le manque de communication est déploré à tous les niveaux. C'est la critique ou la remarque la plus fréquente qui ait été faite par un grand nombre de nos informateurs. **Il est suggéré d'établir de meilleurs contacts à trois niveaux:**

- **Associations professionnelles – OCFP**
- **Enseignants de l'école professionnelle – entreprises**
- **Entreprises – parents**

Remarques

Plusieurs remarques ont été faites par rapport à la mauvaise éducation des parents qui ne sauraient pas éduquer leurs enfants "... après, il faudrait tout rattraper pendant l'apprentissage..". La proposition a été faite que les **parents doivent d'abord faire un apprentissage de parents...**

Enfin, un chef d'entreprise a préconisé qu'il fallait soigner une bonne attitude face à la formation et face aux apprentis: **un patron responsable et des ouvriers encadrant.**

TABLEAU RECAPITULATIF DES AFFIRMATIONS DICHOTOMIQUES ¹								
Affirmations	Entreprises à plus de 6 apprentis				Entreprises jusqu'à 6 apprentis			
	alémanique		francophone		alémanique		alémanique	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
• c'est un devoir de former	8	1	4	1	5	1	7	0
• les futurs apprentis sortent mal formés de l'école obligatoire	5	4	3	2	2	4	3	4
• cela prend trop de temps de former des apprentis	0	8	0	5	0	6	0	7
• les jeunes ne sont plus assez motivés	3	5	.5	4.5	0	6	3.5	3.5
• c'est une main d'œuvre financièrement intéressante	2	6	3	2	3	3	1	6
• les francophones sont moins engagés que les alémaniques	3	6	0	5	1	5	1	6
• les alémaniques sont plus disciplinés que les francophones	3	6	0	5	2	4	3	4
• les cours de l'école professionnelle sont déconnectés de la réalité	*2	7	*2	3	*3	3	"2	5
• je fais davantage confiance aux enseignants alémaniques	1	8	0	5	0	6	2	5
• former des apprentis, c'est coûteux pour l'entreprise	4	5	1	4	0	6	3	4
• les alémaniques savent mieux le français que les francophones ne savent l'allemand	7	2	5	0	3	3	4	3
• d'une manière générale, les germanophones maîtrisent mieux leur langue maternelle que les francophones la leur	1	7	0	5	0	5	1	3
• les francophones sont souvent de langue maternelle étrangère et dès lors scolairement plus faibles que les alémaniques	6	3	4	1	4	1	2	5
• le règlement d'apprentissage et les exigences de formation sont dépassés	*2	7	*1	4	'1	5	"1.5	4.5
• il y a trop de paperasse administrative lorsqu'on veut engager un apprenti	0	9	0	5	0	6	1	6
• les francophones s'adaptent moins facilement aux règles de l'entreprise que les alémaniques	2	7	0	5	1	5	2	5
• la formation des apprentis est trop exigeante pour l'entreprise	0	9	0	5	0	6	0	7
• les apprentis sont trop souvent à l'école professionnelle	0	9	0	5	1	5	0	7
• la plupart des jeunes en quête d'apprentissage sont des étrangers difficiles à intégrer	0	9	2	3	3	3	3	3
• s'engager pour toute la durée d'un apprentissage, c'est long actuellement	0	9	0	4	0	6	0	7

* secteur commercial/vente

' divers (décoration d'intérieur, dessinateur en bâtiments)

" menuiserie, peinture en bâtiments

¹ Se référer au canevas de questions mis en annexe, p.87

▸ Récapitulation et interprétation des réponses

Des réponses sans équivoque ont été données dans plusieurs domaines. Ainsi on peut affirmer d'une manière générale par rapport à la **formation des apprentis** que:

- OUI, **c'est un devoir de former**; ceux et celles qui ont répondu "non" disent néanmoins que c'est un choix positif de former;
- NON, cela **ne prend pas trop de temps de former**, beaucoup de temps oui, mais pas trop, et cela en vaut la peine...
- NON, il n'y a **pas trop de paperasse** administrative lorsqu'on cherche à engager un apprenti ou une apprentie;
- NON, la formation des apprentis n'est **pas trop exigeante** pour l'entreprise;
- NON, s'engager pour toute la durée d'un apprentissage, ce n'est **pas trop long**.

D'avantage de controverses ont suscité les questions de savoir:

- ◇ si la plupart des jeunes à la recherche d'apprentissage sont des **étrangers difficiles à intégrer**? La majorité des personnes qui se sont exprimés à ce sujet **rejetent cette affirmation**; les gens qui l'approuvent se trouvent plutôt du côté des francophones (moitié oui, moitié non) ou parmi les alémaniques des petites entreprises (également moitié/moitié);
- ◇ si les **jeunes ne sont plus assez motivés**? La majorité de nos interlocuteurs ont **également rejeté** cette affirmation sous cette forme généralisée. Le quart des personnes interrogées, tous alémaniques, estiment que les jeunes ne sont plus assez motivés;
- ◇ si les futurs apprentis sortent mal formés de l'école obligatoire? **La moitié** des personnes interviewées, majoritairement émanant de grandes entreprises, estiment effectivement que les **jeunes sont scolairement insuffisamment préparés** lorsqu'ils viennent en apprentissage.

Controverses également autour de la question des **coûts et recettes de l'apprentissage**:

- ◇ NON, les apprentis ne sont pas une main d'œuvre financièrement intéressante estiment 12/15 représentants des entreprises alémaniques, OUI, les apprentis sont une main d'œuvre financièrement intéressante estiment 6/11 représentants des entreprises francophones, pour moitié parmi les grandes, pour l'autre moitié parmi les plus petites entreprises;
- ◇ Ce phénomène apparaît de manière un peu moins prononcée lorsqu'on parle de coûts: 8 interlocuteurs sur 27, dont 1 seul d'une entreprise francophone et les autres d'entreprises alémaniques, estiment que former des apprentis, c'est coûteux pour l'entreprise.

Quelques réponses univoques par rapport à **l'école professionnelle**:

- NON, on ne fait **pas d'avantage confiance aux enseignants alémaniques**,
- NON, les apprentis ne sont **pas trop souvent à l'école professionnelle**; exception faite des apprentis accomplissant la **maturité professionnelle**, remarquent plusieurs de nos informateurs, ou de la **gymnastique**.

Ci-après quelques réponses plus controversées par rapport aux cours ou aux exigences de la formation:

- ◇ Les cours de l'école professionnelle seraient partiellement déconnectés de la réalité, estiment plusieurs interlocuteurs du secteur commercial (surtout) et vente et quelques voix éparses de divers métiers tels que la peinture, la menuiserie, la décoration ou le dessinateur en bâtiments.
- ◇ En partie ces mêmes personnes estiment que le règlement d'apprentissage et les exigences de la formation seraient quelque peu dépassés.

Les affirmations univoques par rapport aux **apprentis francophones ou germanophones** sont les suivantes:

- NON, les **francophones ne sont pas moins engagés** que les alémaniques, quoique... 5 interlocuteurs dont 4 alémaniques ont tout de même dit que "oui";
- NON, les **germanophones ne maîtrisent pas mieux leur langue maternelle** que les francophones la leur;
- NON, les **francophones ne s'adaptent pas moins facilement aux règles** de l'entreprise que les alémaniques; par ailleurs, ceux qui ont répondu "oui", francophones en général, disent que ce n'est pas négatif.

Les réponses sont un peu plus hétérogènes par rapport à quelques autres aspects touchant les francophones et les germanophones:

- ◇ 2/3 des personnes interviewées disent que les **alémaniques ne sont pas plus disciplinés** que les francophones; 1/3, presque tous représentants d'entreprises alémaniques, affirment par contre que les alémaniques seraient plus disciplinés;
- ◇ 2/3 des personnes interviewées, alémaniques comme francophones, affirment que les **alémaniques savent mieux le français que les francophones savent l'allemand**; parmi ceux et celles qui disent "non", plusieurs personnes précisent que les alémaniques ne le savent pas mieux, mais qu'ils le pratiquent plus volontiers ou qu'ils se donnent plus de peine;
- ◇ Une majorité de personnes, proportionnellement davantage de francophones que d'alémaniques, pensent que **c'est parce que les francophones sont souvent de langue maternelle étrangère qu'ils sont scolairement plus faibles** que les alémaniques.

EN GUISE DE CONCLUSION SUR L'APPROCHE QUALITATIVE:

PRINCIPALES CONSTATATIONS RESSORTANT DES INTERVIEWS

- **La motivation** des apprentis et des apprenties est le premier critère retenu. Le fait d'être romand ou alémanique, de classe générale, garçon ou fille, etc. semblent être des critères secondaires, selon les dires des 28 personnes interrogées. **La motivation et l'attitude face au travail** prédominent toute la sélection.
- Il se peut que ce premier critère ait autant d'importance parce que la **préparation scolaire semble lacunaire**. Le seul critère du bon élève scolaire ne donnerait pas suffisamment de garantie pour qu'un apprenti ou une apprentie soit considéré(e) comme idéal(e).
- On attribuerait alors de l'importance à son caractère, à sa volonté, à ses compétences sociales et au **milieu familial** duquel le candidat ou la candidate provient: **harmonie et soutien** sont les critères préférés.
- **Les francophones doivent savoir l'allemand**, plus précisément "un peu d'allemand". Il faut qu'ils sachent communiquer surtout oralement, comprendre et savoir s'exprimer... Entendons-nous: c'est le "**schwyzerdütsch**" qui est requis. Et selon les représentants des entreprises alémaniques interrogés, "Il n'y aurait **pas, ou peu de raisons que les francophones soient défavorisés...**, **s'ils savaient l'allemand**".
- Selon l'ensemble des interlocutrices et des interlocuteurs, **ni le lieu de l'école professionnelle ni d'autres raisons ne semblent produire une inégalité** majeure lors de la sélection.
- "**Il est par contre vrai qu'il y a des différences**": on exige presque systématiquement des francophones qu'ils sachent un peu l'allemand; on n'exige pas toujours des alémaniques qu'ils sachent le français!
- **L'industrie et l'artisanat à connotation alémanique** ou ayant du personnel et/ou une clientèle principalement alémanique, ainsi qu'une direction et un cadre exclusivement ou presque alémanique, **engagent assez difficilement des francophones**; ceci est surtout vrai pour les **entreprises d'une certaine grandeur**, celles qui prennent plus de 6 apprentis.
- Les **entreprises romandes** consultées, mis à part quelques exceptions parmi les toutes petites entreprises, **s'efforcent d'engager des apprentis francophones...**
- **Dans le secteur vente et services, il existe des entreprises** qui ne prennent **pas d'apprentis francophones**, pour des raisons, selon leurs dires, "de formation interne qui se passe au niveau cantonal en allemand exclusivement". Une **agence de voyage** donne une argumentation identique pour justifier sa sélection d'apprentis exclusivement alémaniques.

- L'administration de la Ville de Bienne donne l'exemple par excellence que, **par voie de décision politique**, il est possible en peu de temps d'augmenter le taux des apprentis d'une manière générale, le taux des apprentis francophones en particulier.
- Les francophones, davantage que les alémaniques, ont l'impression qu'à Bienne on observe une **tendance vers la germanisation, tout particulièrement parmi les cadres dirigeants**. Les indications des entreprises consultées quant à la langue de leur personnel et de leurs cadres donnent un tableau allant effectivement dans ce sens, surtout pour les entreprises d'une certaine importance. Les interlocuteurs estimant qu'il n'y a pas de germanisation travaillent tous dans des entreprises plutôt alémaniques (5/17).
- En ce qui concerne la question de savoir si les francophones sont désavantagés à Bienne, il apparaît une différence de perception selon qu'une entreprise a une sensibilité plutôt alémanique ou francophone. En effet, **ne vivant pas au quotidien ces désavantages, les alémaniques ne les perçoivent pas de la même manière que les francophones** et risquent de les sous-estimer, voire de ne pas les considérer du tout. Cet état d'esprit ne risque-t-il pas, malgré tout, d'avoir une influence sur le processus de sélection de leurs apprentis? Plusieurs représentants d'entreprises alémaniques estiment qu'il n'y a pas de problème et ne prennent néanmoins aucun apprenti francophone en apprentissage, voire une proportion minimale.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

L'intention de cette étude était de réunir des données fiables quant à l'évolution des places d'apprentissage, notamment des places disponibles aux francophones, afin de pouvoir développer efficacement des stratégies de marketing et de motivation auprès des employeurs potentiels de la région. On peut sans doute affirmer que cet objectif est atteint.

Je tiens à signaler une fois encore que **l'appareil statistique** mérite d'être amélioré. Cette constatation avait déjà été faite dans le rapport Haenni¹ concernant l'ensemble de la situation des Romands dans le canton de Berne: *"Il est possible que certains secteurs de l'administration cantonale puissent se passer de données chiffrées précises. Mais en ce qui concerne la minorité francophone du canton, cette lacune est néfaste. Les rumeurs qui peuvent se répandre sur la situation des Romands dans le canton sont plus à craindre que les statistiques désagréables. Les bruits sur une prétendue volonté politique qui tendrait à cacher la réalité empoisonnent les esprits. Le caractère parfois tendu des débats aurait certainement tendance à s'atténuer devant des éléments que de fait, tout le monde serait amené à reconnaître."*²

En appliquant cette citation au problème qui nous intéresse, soulignons qu'il serait particulièrement intéressant de trouver dans la publication "la formation professionnelle bernoise en chiffres", les données concernant les nouveaux contrats d'apprentissage conclus dans les arrondissements du Jura bernois et du Seeland, plus particulièrement dans les districts de Bienne/Nidau, de manière à pouvoir les différencier par langue et à pouvoir suivre leur évolution. D'autres améliorations sont possibles pour les statistiques relatives à la situation des élèves libérables: il s'agirait d'uniformiser le recueil des données pour les deux systèmes scolaires francophone et germanophone, afin de pouvoir les comparer.

L'hypothèse principale de cette étude doit hélas être confirmée: en effet, en se basant sur le nombre de contrats signés dans la région de Bienne pendant les 8 dernières années, la proportion des apprentis francophones engagés a nettement diminué par rapport aux apprentis germanophones engagés.

A partir de ce qui maintenant est un constat, il faut réfléchir autour des **causes possibles, faire de nouvelles hypothèses.**

- Est-ce que le **nombre d'entreprises francophones** a diminué à Bienne pendant ces dernières années?
Il s'agit d'une question difficile à apprécier. D'une part, il manque une définition largement consensuelle de ce qu'est une entreprise francophone. D'autre part, la multitude de paramètres dont il faut tenir compte (raison sociale, langue de la direction, proportion de cadres, collaborateurs et collaboratrices, apprenti-e-s francophones, langue parlée pendant les séances, langue de référence pour les documents écrits, langue de diffusion des informations, etc.) rendent l'élaboration d'un instrument de mesure et de contrôle très difficile.
Cependant, du point de vue subjectif de plusieurs interlocuteurs spécialistes de la formation professionnelle dans la région, on peut affirmer que plusieurs grandes entreprises industrielles (p.ex. Mikron, Hauser/Tripet, etc.), qui engageaient beaucoup d'apprentis par le passé, se sont transformées au niveau des directions et par des fusions d'entreprises

¹ Haenni Dominique. (1993) Les Romands dans le canton de Berne. Rapport à l'intention du Conseil-exécutif du canton de Berne. Berne: Chancellerie d'Etat du canton de Berne, Service de la délégation pour les affaires jurassiennes.

² op.cit. p.48

en s'orientant du côté germanophone, ce qui a eu probablement une influence autant sur l'engagement d'apprentis de commerce que sur ceux des arts et métiers. Les banques et les assurances connaissent elles aussi de plus en plus des centralisations administratives et dépendent de centres de décision qui se trouvent en général en Suisse alémanique. Par ailleurs, il faut rappeler qu'historiquement la crise horlogère des années 70 a eu des retombées culturelles importantes. Economiquement, le secteur de l'horlogerie portait la région du Jura bernois et de Bienne. Or, cette horlogerie était essentiellement une industrie francophone avec des cadres et des dirigeants liés à la culture française. La communication des cadres avec le monde du travail se faisait de préférence en français; l'ouvrier avait donc tout intérêt à comprendre cette langue.

Il serait intéressant de poursuivre des observations et des recherches dans ce domaine-là, ainsi que de favoriser la venue et la création d'entreprises francophones dans la région. Il s'agit aussi de favoriser l'engagement de cadres francophones pour sensibiliser les directions aux préoccupations et difficultés des francophones de la région.

- D'une manière plus générale, il faut se demander si nous assistons à une **germanisation de la région?**

Selon l'analyse faite dans le rapport Haenni on peut dire d'une manière générale que d'après les chiffres des recensements fédéraux (tous les dix ans), la répartition des langues est restée relativement stable ces derniers 30 ans. En se basant sur le degré de diffusion de la presse locale, il ne semble pas non plus qu'il y ait une "*pénétration rampante de la culture alémanique avec, comme corollaire, un recul de la culture francophone.*"¹

D'après les réponses des personnes interrogées dans le cadre de notre étude, l'évaluation de la situation, plus particulièrement l'évaluation qu'en font les francophones, va néanmoins dans le sens d'une impression de germanisation à Bienne. Les rumeurs qui se répandent et les sentiments d'inégalités intra-groupe se développent très souvent sur la base de la perception subjective que l'on a de la réalité qui nous entoure. Ces énoncés montrent donc bien l'utilité de récolter des données statistiques pour ces questions délicates, puisque la représentation subjective que l'on a de la réalité ne correspond pas toujours à la réalité mesurée.

- Quant à savoir si la **situation géographique des écoles professionnelles** aurait une influence sur la sélection que font les employeurs, c'est-à-dire qu'ils choisiraient un apprenti alémanique plutôt que romand, la question reste spéculative.

Selon les réponses de la grande majorité des personnes interviewées dans cette étude, l'école professionnelle n'est pas un paramètre qui influence leur sélection. Souvent, ils ont même ajouté que ce ne serait pas correct que le lieu de l'école professionnelle soit un critère de sélection. Les quelques voix affirmant le contraire sont néanmoins très catégoriques; parmi elles, on trouve celles d'interlocuteurs et d'interlocutrices qui se trouvent en contact régulièrement avec un grand nombre d'employeurs, sélectionneurs d'apprentis. Dans une étude qualitative et dans cette catégorie de question, ni les énoncés des uns ni ceux des autres, qu'ils soient majoritaires ou non, ne peuvent être utilisés pour démontrer que le critère en question est appliqué dans la réalité de la sélection des apprentis, que ce soit implicitement ou explicitement.

Ce que l'on peut néanmoins retenir de cette controverse, c'est que tout le monde semble d'accord pour dire que le lieu de l'école professionnelle ne devrait pas être un critère de sélection des apprentis.

¹ Haenni (1993), pp. 22-30

Alors que les trois points que nous venons de discuter sont plutôt d'ordre général, situationnel ou concernent l'environnement de la formation professionnelle dans notre région, nous allons aborder quelques aspects inhérents aux jeunes francophones se trouvant devant le choix de leur voie professionnelle. En psychologie sociale, on parlerait d'aspects intra-groupe. Nous éviterons néanmoins de soulever tous les clichés et stéréotypes courants attribués aux francophones, pour ne traiter que deux points qui nous paraissent mériter un instant de réflexion.

- Est-ce que les francophones signent moins de contrats d'apprentissage parce qu'ils font sciemment **un autre choix professionnel**?

On pourrait donc se poser la question de savoir s'il existe une différence culturelle entre francophones et germanophones concernant la valeur attribuée à la formation professionnelle? Une telle différence avait déjà été relevée par Dominique Haenni au niveau universitaire par rapport à la valeur attribuée par les francophones et les germanophones au titre de doctorat (exception faite de la médecine): un "geste prétentieux" pour les premiers, qui favorisent souvent un stage pratique judicieusement choisi, une "formation académique menée à sa conclusion logique" pour les autres.¹

L'indice qui dans notre étude nous permet d'avancer une hypothèse analogue est la constatation suivante: les statistiques concernant la situation des élèves libérables confirment la tendance qui s'est dessinée ces dernières années, c'est-à-dire que **les élèves choisissant la voie des études sont en augmentation**. A Bienne, les statistiques pour les deux groupes linguistiques n'étant pas comparables, il est impossible de voir si cela concerne davantage les francophones ou non. Par contre, on a pu déceler une différence entre les francophones de Bienne et ceux du Jura bernois, ces derniers étant plus nombreux à choisir la solution de l'apprentissage que les citadins. Est-ce parce qu'il est plus aisé de trouver une place dans le Jura bernois que dans la région de Bienne ou est-ce un choix différent?

Ces questions restent ouvertes. Seule une étude de terrain auprès des apprentis eux-mêmes et auprès des élèves libérables et de leurs enseignants permettrait de trouver des réponses pour savoir de quelle manière les jeunes gens entreprennent leur choix professionnel et qu'est-ce qui le détermine. Par ailleurs, une étude de terrain auprès des jeunes pourrait aussi donner des indices sur la satisfaction du choix et sur les difficultés qu'ils rencontrent, ainsi que les efforts subjectifs qu'il doivent déployer pour trouver une place d'apprentissage.

- Est-ce que les francophones se mettent effectivement **plus tardivement à la recherche d'une place d'apprentissage** que les alémaniques?

Si c'était le cas, cela pourrait expliquer qu'une partie importante des places soient déjà prises au moment où ils entreprennent des démarches. Plusieurs maîtres d'apprentissage interviewés, aussi des francophones, ont effectivement manifesté la volonté de vouloir engager des apprentis francophones, mais se plaignent de ne pas en trouver ou de ne pas les trouver dans la plage de temps qu'ils se donnent pour procéder à la sélection. Rappelons que les responsables pour la sélection des apprentis que nous avons interviewés ont proclamé à l'unisson qu'ils choisissaient les jeunes gens qu'ils estimaient être les plus motivés. Il n'y a qu'un pas à faire pour déduire que les premiers à s'annoncer expriment par là également une certaine motivation dont les maîtres d'apprentissage tiennent compte.

Que ces remarques correspondent à la réalité ou pas, qu'elles soient généralisables ou pas, il vaut tout de même la peine de rendre attentifs les francophones qui sont à la recherche d'une place d'apprentissage que ces remarques existent et qu'il est possible de prouver le contraire en procédant à une recherche plus rapidement.

¹ Haenni (1993), p.64

Un dernier volet essentiel à discuter concerne la langue et la volonté des maîtres d'apprentissage à **engager l'apprenti qui correspond le mieux aux besoins** de leur entreprise et à ses propres besoins. Il ressort des entretiens de cette étude deux énoncés essentiels:

- Les maîtres d'apprentissage choisissent les apprentis avec lesquels ils peuvent communiquer le mieux et avec lesquels les **collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise peuvent communiquer de manière optimale**.
- Les maîtres d'apprentissage choisissent les apprentis qui sont le plus à même de **communiquer dans la langue de leur clientèle**.

A ce niveau de la discussion, nous nous trouvons clairement en face d'une inégalité entre francophones et germanophones car, de toute évidence, il existe un déséquilibre numérique, la culture dominante étant alémanique. C'est un phénomène parfaitement connu, tant expérimenté et analysé en psychologie sociale que vécu dans la vie de tous les jours: entre pairs on se favorise mutuellement. *"Il en résulte tout naturellement que les responsables d'une entreprise s'entourent de préférence de personnes avec lesquelles ils se sentent une parenté culturelle. Si le critère de l'efficacité immédiate est prioritaire, comme c'est d'ordinaire le cas, le candidat romand est défavorisé ... Si la mixité des cultures est valorisée, on ira jusqu'à chercher un Romand, quitte à devoir passer par une période d'adaptation plus ardue. Mais le cas demeure exceptionnel."*¹

Les Alémaniques ont donc du point de vue numérique de meilleures chances d'être engagés et de pouvoir s'intégrer à une équipe à majorité germanophone. En apprenant et en maîtrisant l'autre langue (le français pour les germanophones et l'allemand pour les francophones), les chances de se faire engager dans cet environnement bilingue augmentent. Question inégalités, il importe de relever que **l'on exige des francophones une double compétence** qu'il n'est pas nécessaire de demander aux germanophones. En effet la langue écrite et la langue parlée est la même en français, de sorte que les germanophones peuvent utiliser tels quels les rudiments de langue française appris à l'école. Les francophones par contre qui apprennent l'allemand à l'école ne peuvent établir qu'une correspondance minimale avec le dialecte suisse-allemand pratiqué dans notre région.

Il y a donc tout un travail de sensibilisation à faire auprès du monde économique, notamment auprès des dirigeants alémaniques et auprès des responsables de la formation des apprentis, pour pouvoir rétablir un certain équilibre et pour promouvoir les avantages d'une certaine mixité des langues. Il s'agit également de favoriser l'apprentissage du suisse-allemand auprès des jeunes francophones, avant même qu'ils ne sortent de la scolarité obligatoire, dans le sens d'une meilleure préparation et de l'obtention d'une position un peu moins inégale lorsqu'ils sont confrontés aux dures réalités du marché du travail.

Dernière réflexion: ce rapport en tant que tel ne créera pas de nouvelles places d'apprentissage, ni particulièrement pour les francophones. Tout dépendra des possibilités de diffuser son contenu, de la disponibilité de chacun et de chacune à pouvoir l'entendre et à s'interroger sur sa propre contribution dans le débat et dans l'action concrète en faveur des jeunes, des jeunes apprenties et apprentis, qu'ils soient francophones ou non. Notre ambition était d'y contribuer en réunissant des données objectives et en amenant des éléments d'explication, ainsi qu'en traçant quelques perspectives d'actions à mener. On peut s'y atteler même si tous les faits ne sont pas entièrement prouvés. L'élaboration de ce rapport a suscité de multiples interactions, qui elles-mêmes ont contribué à une part de sensibilisation à la problématique soulevée ici, tel

¹ Haenni (1993) p.63

un maître d'apprentissage qui à la fin de l'interview ajoute: "Il est vrai que je pourrais faire une fois une annonce en français pour recruter nos apprentis".

CONCLUSIONS

La perception du problème du bilinguisme dans notre région est différente selon qu'on le regarde avec une lunette francophone ou alémanique. De multiples questions soulevées dans cette étude trouvent des réponses différentes et touchent des sensibilités différentes entre francophones et germanophones.

Pour les Romands de Bienne, cette sensibilité est celle d'une minorité: une minorité qui réclame, une minorité qui demande à être reconnue et entendue en tant que "francophone", une minorité qui demande l'égalité des chances, en l'occurrence quant aux possibilités d'accomplir une formation professionnelle à Bienne, dans des entreprises alémaniques, romandes ou bilingues.

Bienne est bilingue. Bienne se veut bilingue, car cela représente un apport, un enrichissement culturel et humain pour la ville, pour ses habitants et pour ses entreprises. Le bilinguisme provoque aussi des hésitations, des malentendus, parfois des incompréhensions. Dès que l'on sort des frontières de Bienne, on se trouve en territoire soit francophone, soit germanophone et les rëgles, les codes et les modalités de communication deviennent subitement clairs.

Vouloir maintenir le bilinguisme à Bienne équivaut à faire des efforts. Le mouvement de l'évolution linguistique, sa tendance naturelle va dans le sens d'une polarisation vers la majorité: à Bienne, c'est dire vers une germanisation (ailleurs, en Alsace par exemple, la langue allemande a connu des problèmes semblables de minorité; il a fallu prendre des mesures pour juguler sa disparition). Vivre le bilinguisme dans l'harmonie n'est donc pas un phénomène naturel: il faut d'abord le vouloir, puis il faut déployer des efforts et aussi des moyens financiers pour contrebalancer la germanophonie majoritaire. Cela signifie aussi qu'il faut **observer l'évolution du mouvement linguistique**. Avec la présente étude, la partie statistique donne des éléments utiles pour recueillir des données sur les différences entre francophones et germanophones dans la région. Cette statistique devrait se poursuivre et être affinée.

Pour les Alémaniques, maintenir le bilinguisme signifie donc renforcer la francophonie: traduire le plus souvent possible les textes, documents officiels, panneaux d'affichage, etc., ou écrire de temps en temps un texte en français plutôt qu'en allemand, même si la majorité des destinataires sont alémaniques (par exemple le rapport de la présente étude). Il s'agit de laisser de la place aux francophones; engager des employés et des apprentis francophones; engager des cadres francophones qui imprègnent l'entreprise d'une sensibilité romande au niveau de la direction; favoriser les symboles francophones, par exemple produire une enseigne en français plutôt qu'en allemand, le texte allemand ne devant pas toujours être plus grand ni mieux placé que le texte français. Chaque petit pas pensé et mis en œuvre par une personne alémanique, dirigeante, responsable d'entreprise ou autre collègue de travail, qui va dans la direction de la francophonie, est un petit contre-balancement qui contribuera à maintenir le bilinguisme biennois.

Pour les francophones, se donner un brin d'égalité de chances par rapport aux germanophones, lorsqu'il s'agit d'occuper une place d'apprentissage, un poste de travail, voire une position dirigeante, signifie qu'il faut savoir un peu le "schwyzerdütsch". Il faut que les francophones fassent un effort de compréhension, pour pouvoir communiquer dans un environnement à majorité alémanique. Il ne sert à rien de faire la sourde oreille au suisse-allemand. Ignorer que l'on se trouve en territoire germanophone diminue les chances d'obtenir un poste que l'on convoite, et ceci se passe aussi au niveau de l'apprentissage.

Les francophones se trouvent donc face à un certain dilemme: d'une part, ils doivent développer une identité francophone plus forte qu'ailleurs en Suisse romande pour pouvoir se positionner en tant que francophones face à une majorité alémanique qu'ils côtoient au quotidien. Et

nous préconisons ici qu'il faut renforcer la francophonie. D'autre part, nous faisons la démonstration aux jeunes francophones que sans "schwyzerdütsch", ils diminuent leurs chances de se positionner sur le marché du travail, de l'apprentissage en particulier. Apprendre le suisse-allemand, dans cette position minoritaire, pour obtenir une place d'apprentissage, c'est entrer sur le terrain de l'autre. C'est donc avoir peur de perdre un peu de soi-même. Or, faire un effort vers l'autre ne mettra pas en cause leur identité.


Mais il y a un danger: plus les francophones vont à la rencontre des alémaniques et parlent leur langue, plus les germanophones sont confirmés dans leur sentiment de se trouver sur leur territoire à eux et de ne rien devoir changer à leur culture linguistique. Et plus les alémaniques sont confirmés dans leur majorité, plus on observera une tendance vers la germanisation, ce que de multiples études psychosociologiques démontrent: entre pairs on se soutient et on se favorise mutuellement... A moins que, au-delà des différences linguistiques, on arrive à se motiver et à trouver une raison commune pour se solidariser, entre biennoises et biennois par exemple, habitants d'une même ville, fiers et contents d'habiter dans une ville bilingue.

C'est pourquoi il faut poursuivre les deux stratégies parallèlement: renforcer la francophonie et renforcer la motivation des francophones à communiquer en allemand.

Dans le système d'apprentissage "dual", la solidarité des partenaires est requise: ce sont les entreprises en fin de compte qui décident de la sélection de leurs apprentis. Il faut donc, si l'on veut influencer quelque peu le système, trouver des moyens qui donnent envie aux entreprises d'engager des apprentis francophones. Il faut que ces derniers y voient un intérêt; il faut attribuer une certaine valeur à l'entreprise bilingue. Si "être bilingue" c'est bien, "être une entreprise bilingue" aurait un certain attrait, celui de former des apprentis francophones. De telles **réflexions ont été développées au "forum du bilinguisme"**. On pense à un "label du bilinguisme" et à un "prix du bilinguisme". Avis au premier lauréat ou à la première lauréate! Pourquoi pas avant l'an 2000?

ANNEXE

Canevas de questions destinées aux entreprises

Types de questions →  Lien avec hypothèses	Vous-même, votre entreprise <ul style="list-style-type: none"> • <u>questions directes</u> • <u>questions fermées</u> 	D'autres entreprises <ul style="list-style-type: none"> • <u>questions indirectes</u> • <u>questions générales</u> • <u>questions ouvertes</u> • comparaisons • connaissez-vous des entreprises qui... ?
Questions générales sur l'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> • informations générales 	<ul style="list-style-type: none"> • Vous formez des apprentis ! • Depuis quand ? • Dans différents domaines ? Lesquels ? • Combien d'apprenti/e/s ? • Si vous pensez aux 10 dernières années, diriez-vous que votre entreprise forme aujourd'hui plus, autant, moins d'apprenti/e/s ? • Pourquoi ? • A votre avis, l'an prochain ou dans les deux ou trois prochaines années, allez-vous former plus, autant ou moins d'apprentis qu'aujourd'hui ? 	
Questions générales sur l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> • informations générales 	<ul style="list-style-type: none"> • Combien d'employé/e/s ? • Secteur d'activité ? • Si vous pensez aux 10 dernières années, diriez-vous que votre entreprise compte aujourd'hui plus, autant, moins d'employé/e/s ? • Considérez-vous les perspectives économiques de votre entreprise comme satisfaisantes, incertaines (imprévisibles) ou préoccupantes ? 	
Evolution de la formation professionnelle <ul style="list-style-type: none"> • règlements • marché du travail, situation économique • apprentis <p><i>Hypothèse: On forme moins facilement en période économiquement difficile</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Votre cadre de formation a-t-il changé ces dernières années ? Depuis quand ? • Pouvez-vous expliquer ce qui a changé ? • Quelles conséquences en termes de risques et de chances ? • Comment voyez-vous l'avenir de votre branche professionnelle? 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugement général sur le système de l'apprentissage "dual" ?
Motivations pour former	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est votre intérêt – celui de votre entreprise – de former des apprentis ? • Globalement, par rapport au travail et à l'aide qu'il/elle apporte, diriez-vous qu'un/e apprenti/e coûte cher, bon marché, une somme justifiée ? 	

	Vous-même, votre entreprise	D'autres entreprises
<p>Les apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> leur motivation leur bagage scolaire 	<ul style="list-style-type: none"> Comment jugez-vous la motivation des apprentis ? Leur engagement, leur investissement, leur attitude face à la difficulté, leur persévérance? Evolution ? Comment jugez-vous leur préparation scolaire (bonne, moyenne, mauvaise) : <ul style="list-style-type: none"> en calcul ? en langues (français, allemand) ? en culture générale ? Quelles expériences avez-vous fait avec vos apprentis ? Globalement bonnes – mauvaises? Comment expliquer? Si jamais ces expériences étaient mauvaises, ont-elles diminué votre confiance, ont-elles influencé votre engagement en tant que maître d'apprentissage ? 	
<p>La sélection des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> critères procédé <p><u>Hypothèses.</u></p> <p><i>Critère de la langue : les francophones sont moins souvent engagés parce qu'ils savent moins bien l'allemand que vice versa (les alémaniques sachant mieux le français)</i></p> <p><i>Critère de la distance géographique de l'école professionnelle : les apprentis/e/s qui ont un plus long chemin pour aller à l'école prof. sont moins souvent sélectionné/e/s</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Sur quels éléments vous basez-vous pour engager un/e apprenti/e : <ul style="list-style-type: none"> entretien personnel ? stage dans l'entreprise ? provenance scolaire? carnet scolaire ? tests d'aptitudes ? Qui procède à cette sélection ? Quelle est l'importance de la langue, des langues ? Avez-vous une préférence concernant la langue maternelle des apprenti/e/s que vous choisissez ? Laquelle ? Pourquoi ? Le temps de voyage pour aller à l'école prof. compte-t-il comme temps de travail ? Le lieu des cours professionnels de votre (futur/e) apprenti/e a-t-il une importance pour vous? (p.ex. Bienne pour les alémaniques et Moutier pour les romands?) 	<ul style="list-style-type: none"> Pensez-vous qu'il existe des entreprises qui prennent plus volontiers des apprentis alémaniques que francophones ? Pourquoi ? Pensez-vous que certaines entreprises choisissent leurs apprentis en fonction du lieu de l'école professionnelle ?
<p>La langue :</p> <ul style="list-style-type: none"> de l'entreprise des apprentis 	<p>Quelle est la langue :</p> <ul style="list-style-type: none"> de l'entreprise (raison sociale) ? de la direction ? de la/des personne/s formatrice/s ? de la majorité des cadres dirigeants (%) ? de la majorité du personnel (%) ? des documents officiels ? de la diffusion de l'information ? des apprenti/e/s 	<ul style="list-style-type: none"> Pensez-vous, d'une manière générale, que la langue de l'apprenti a une influence sur son engagement à Bienne ? Pourquoi ? Si les francophones sont désavantagés, que faudrait-il changer pour qu'ils soient à égalité au niveau des chances d'être engagé comme apprenti ? Pensez-vous que les entreprises biennoises évoluent depuis quelques années vers une certaine germanisation?

	Vous-même, votre entreprise	D'autres entreprises
<p>Raisons d'engager ou de ne pas engager des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • donner une série de raisons avancées par des chefs d'entreprises ou par des maîtres d'apprentissage, lorsqu'ils parlent d'engager ou de ne pas engager des apprentis • vérifier ou préciser certains énoncés de la discussion 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous me dire si vous êtes d'accord ou non avec les opinions suivantes, exprimées par des chefs d'entreprises ou par des maîtres d'apprentissage? 	<p>AFFIRMATIONS DICHOTOMIQUES:</p> <p>Réponses: d'accord vs pas d'accord</p> <ul style="list-style-type: none"> • c'est un devoir de former • les futurs apprentis sortent mal formés de l'école obligatoire • cela prend trop de temps de former des apprentis • les jeunes ne sont plus assez motivés • c'est une main d'œuvre financièrement intéressante • les francophones sont moins engagés que les alémaniques • les alémaniques sont plus disciplinés que les francophones • les cours de l'école professionnelle sont déconnectés de la réalité • je fais davantage confiance aux enseignants alémaniques • former des apprentis, c'est coûteux pour l'entreprise • les alémaniques savent mieux le français que les francophones savent l'allemand • d'une manière générale, les germanophones maîtrisent mieux leur langue maternelle que les francophones la leur • les francophones sont souvent de langue maternelle étrangère et dès lors scolairement plus faibles que les alémaniques • le règlement d'apprentissage et les exigences de formation sont dépassés • il y a trop de paperasse administrative lorsqu'on veut engager un apprenti • les francophones s'adaptent moins facilement aux règles de l'entreprise que les alémaniques • la formation des apprentis est trop exigeante pour l'entreprise • les apprentis sont trop souvent à l'école professionnelle • la plupart des jeunes en quête d'apprentissage sont des étrangers difficiles à intégrer • s'engager pour toute la durée d'un apprentissage, c'est long actuellement
<p>Les solutions...</p>	<p>Question ouverte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que pensez-vous qu'il faudrait changer pour améliorer la situation actuelle concernant la formation professionnelle ? 	