



SCHWEIZERISCHE GESELLSCHAFT FÜR ANGEWANDTE BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG
SOCIÉTÉ SUISSE POUR LA RECHERCHE APPLIQUÉE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ÉVALUATION DU PROJET « NON-STOP – ENTRÉE DIRECTE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE » POUR LES JEUNES D'ORIGINE IMMIGRÉE SE TROUVANT EN DIFFICULTÉ SCOLAIRE

Entrée en apprentissage sans détours

1/2021

Environ 14 % des jeunes suisses se retrouvent, après le secondaire II, dans une solution transitoire ou intermédiaire. Pour les jeunes d'origine immigrée en difficulté scolaire, c'est deux fois plus souvent le cas (21 %) que pour les jeunes suisses-ses. Ils-elles n'optent pas toujours pour une telle solution de raccordement de leur plein gré ; et 3 à 6 % des jeunes en question ne parviennent pas à accéder par la suite à une formation certifiante. Dans le cadre du projet NON-STOP, 254 jeunes ont été soutenu-e-s individuellement durant quatre ans pendant la recherche d'une place d'apprentissage et la première phase de leur formation professionnelle initiale. De l'avis des personnes interrogées, ces mesures d'intégration professionnelle sont à recommander : elles sont efficaces et peu coûteuses en comparaison avec les autres offres transitoires (APP, SEMO). Il a pu être démontré que le projet favorise l'entrée directe dans un métier pour les jeunes d'origine immigrée en difficulté scolaire aux niveaux B et C. Le projet apporte une contribution essentielle à l'augmentation des certifications professionnelles des jeunes d'origine immigrée et soutient ainsi l'aspiration à la formation que préconise, de manière centrale, la CDIP.



Silvia Pool Maag

Le Prof. Silvia Pool Maag dirige l'axe de recherche et de développement « Pédagogie spécialisée : inclusion et diversité » à la Haute école pédagogique du canton de Zürich.



Reto Jäger

Reto Jäger travaille comme enseignant spécialisé au niveau du secondaire I et élabore actuellement une thèse à l'Université de Zürich sur les difficiles processus de choix d'un métier.

NON-STOP est un projet de coopération de la direction de l'instruction publique du canton de Zürich et de l'association Impulsis¹ (durée du projet, de 2016 à 2020). NON-STOP a été conçu en 2015 dans le contexte de l'initiative du Conseil fédéral « Match-Prof – Optimiser l'attribution des places d'apprentissage », sur la base du constat qu'il y avait d'un côté, beaucoup de places d'apprentissage vacantes, et de l'autre, beaucoup de jeunes se trouvant dans le système transitoire (par ex. année de préparation professionnelle, APP ; semestre de motivation, SEMO). Afin de prévenir une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ambitionnait, avec les

partenaires de la formation professionnelle (Confédération, cantons, organisations du monde du travail), d'orienter de façon ciblée les jeunes en quête d'une place d'apprentissage vers la formation professionnelle initiale et à encourager systématiquement leur intégration.

NON-STOP met l'accent sur l'intégration professionnelle de jeunes d'origine immigrée dont les chances d'entrée directe dans un métier sont souvent amoindries en raison de difficultés scolaires, sociales ou linguistiques. Le choix de cet axe prioritaire est étayé par l'étude TREE et le constat que les jeunes d'origine immigrée sont surreprésenté-e-s dans les solutions transitoires. Le rapport sur l'éducation 2018 de la CSRE (CSRE 2018, 111) montre, par ailleurs, que ces jeunes obtiennent plus rarement un certificat de fin d'études du secondaire II (86 % des jeunes immigré-e-s nés en Suisse et 73 % de ceux-elles qui sont né-e-s à l'étranger, contre 94 % des jeunes de nationalité suisse). Le groupe cible de NON-STOP a été recruté dans six écoles secondaires (niveaux B et C) socialement défavorisées selon l'indice social du canton de Zürich.

Afin d'assurer durablement l'accès direct à la formation professionnelle en alternance, le projet a mis en œuvre quatre mesures s'étendant sur les deux niveaux de formation concernés (niveaux obligatoire et postobligatoire) :

1. Le « **coaching** » d'entrée dans la vie professionnelle et le « **matching** » de places d'apprentissage ont pour but d'aider les jeunes sélectionné-e-s en troisième année du secondaire I à trouver le métier qui leur convient et à chercher une place d'apprentissage (une leçon par semaine). Les jeunes sont stimulé-e-s à envisager également des champs professionnels alternatifs et des métiers qui ne sont pas traditionnellement exercés par leur sexe.
2. L'**accompagnement pendant la période d'essai et la formation** a pour but de soutenir les jeunes dans la première année d'apprentissage pour les questions et difficultés associées à la formation, et de décharger les formateurs-rices et les enseignant-e-s des écoles professionnelles (assistance-conseil en fonction des besoins).

Le projet s'est fixé pour objectif de trouver une solution de raccordement pour 95 % des jeunes accompagné-e-s, et d'assurer l'intégration professionnelle de 40 à 50 % d'entre eux-elles. On espère que 90 % des jeunes professionnellement intégré-e-s accomplissent avec succès la période d'essai dans la formation professionnelle initiale, et que quatre apprenti-e-s sur cinq soient en mesure de poursuivre leur formation en deuxième année, de façon autonome. L'évaluation a examiné, pour trois cohortes distinctes (2016-2018 ; 2017-2019 ; 2018-2020), dans quelle mesure l'objectif avait été atteint sur le plan qualitatif et quantitatif, et constaté quel groupe cible parvenait à l'aide de NON-STOP à intégrer directement la formation professionnelle. Par ailleurs, on a déterminé sur la base d'une analyse coûts-bénéfices la plus-value de NON-STOP par rapport aux prestations de soutien déjà existantes (APP, SEMO). L'analyse s'appuie sur une vaste base de données qui tient compte des retours de tous les groupes de personnes impliqués (apprenti-e-s, enseignant-e-s, formateurs-rices, directions scolaires, conseillers-ères en orientation, coaches) et des solutions de raccordement mises en œuvre dans les six écoles comparées (cf. Pool Maag & Jäger, 2020, 8).

Coaching d'entrée dans la vie professionnelle

Le coaching d'entrée dans la vie professionnelle a été suivi dans les six écoles secondaires par 254 jeunes sélectionné-e-s par les enseignant-e-s. Les résultats relatifs à la mise en œuvre du soutien et à l'usage qui en est fait montrent qu'il répond aux besoins du groupe cible. Les enseignant-e-s et coaches interrogés émettent un avis favorable aussi bien sur la réalisation que sur l'effet de décharge de NON-STOP.

Coaching de candidature : cette mesure est celle qui a exigé le plus de temps dans le

contexte des prestations d'assistance-conseil. Du point de vue des jeunes (n = 192), c'est de loin sur les dossiers de candidature que l'on a travaillé le plus intensément (approuvé à plus de 90 % ; M = 5,3 / écart-type = 1,23).² L'analyse montre que l'organisation du processus de candidature (garder une vue d'ensemble, réunir les documents, élaborer le dossier, s'entraîner à la démarche de candidature, s'entraîner aux entretiens téléphoniques, tenir une correspondance, etc.) exige beaucoup de soutien et est fortement alignée sur les besoins des jeunes.

Les jeunes d'origine immigrée sont surreprésentés dans les solutions transitoires; de plus, ils obtiennent plus rarement un certificat de fin d'études du secondaire II.

Les jeunes recommanderaient le coaching à d'autres (approuvé à 88 %) et jugent le soutien du coach utile (approuvé à 85 %).

Choix du métier : environ 80 % des jeunes ont appris à l'aide du coach où l'on peut trouver des places d'apprentissage à pourvoir ($M = 4,4$ / écart-type = 1,56) et ont cherché, avec son soutien, des places dans plusieurs métiers ($M = 4,2$ / écart-type = 1,63). Plus de la moitié des jeunes ont découvert dans le cadre de NON-STOP de nouveaux métiers, et 70 % des jeunes déclarent avoir trouvé avec l'aide du coach un métier correspondant à leurs points forts. Plus rarement, selon les jeunes, la recherche d'une place d'apprentissage a été étendue à des métiers ne correspondant pas au premier métier souhaité ($M = 3,5$) et plus rarement encore, on a envisagé des métiers « atypiques » en termes de stéréotype de sexe ($M = 2,8$ / écart-type = 1,71).

Évaluation des prestations de soutien : Le coaching d'entrée dans la vie professionnelle bénéficie d'un avis favorable des jeunes par rapport aux dix dimensions examinées ($M = 4,6$ / écart-type = 1,2). Les jeunes recommanderaient le coaching à d'autres jeunes (approuvé à 88 %) et jugent le soutien du coach « utile » (approuvé à 85 %).

L'ampleur du *soutien des parents et de la famille* dans le processus de choix d'un métier contribue à façonner l'importance avec laquelle les jeunes tirent profit de NON-STOP (on suppose ici un renforcement mutuel du soutien par la famille et par l'école) et l'estimation selon laquelle le soutien proposé est suffisant (intensification recommandée pour les jeunes sans soutien des parents). Par rapport aux jeunes garçons, les jeunes filles ont présenté un comportement différent en ce qui concerne l'usage de l'offre : elles ont eu recours au coaching d'entrée dans la vie professionnelle pendant une période plus longue. En outre, les jeunes filles qui ont réussi à intégrer directement un métier avaient suivi plus longtemps les séances de « matching » des places d'apprentissage. Du point de vue du niveau scolaire (B, C), on n'a pas pu constater de différence au niveau de l'usage fait du programme.

Les jeunes ont évalué des affirmations telles que « À l'aide de NON-STOP, j'ai découvert de nouveaux métiers qui me conviennent » selon une échelle de Likert à six niveaux (6 = absolument d'accord ; 5 = d'accord ; 1 = pas du tout d'accord). Aide de lecture : la moyenne de 5,3 est supérieure à la moyenne empirique de l'échelle ($M = 3,5$). La réponse à la question est donc affirmative (« d'accord »). Un écart-type élevé indique une démarche personnalisée des coaches.

« Matching » des places d'apprentissages : métiers d'apprentissage et solutions de raccordement

Près de la moitié des participant-e-s (48,2 %) suivent, malgré NON-STOP, une année de préparation professionnelle. Sur 247 jeunes, 36,4 % disposent d'une place d'apprentissage CFC (25,1 %, $n = 62$) ou AFP (11,3 %, $n = 28$). Stages et préapprentissage compris, 102 jeunes ont trouvé à l'aide de NON-STOP une place de formation dans 34 métiers d'apprentissage. Une comparaison entre le métier désiré et la réalisation professionnelle montre que plus de 50 % des jeunes interrogé-e-s ont pu réaliser leur souhait professionnel. Les jeunes du secondaire C réussissent plus souvent une entrée directe dans un métier ; ils-elles suivent plus rarement une 10^e année scolaire que les jeunes du secondaire B (41,7 % contre 52,1 %). Les jeunes du secondaire B choisissent plus souvent un métier d'apprentissage CFC (32,9 %) que les jeunes du secondaire C (13,5 %). Ces derniers-ères sont les plus nombreux-euses à opter pour un métier d'apprentissage de type AFP (24 % contre 3,6 %).

Accompagnement pendant la période d'essai et la formation

Environ 60 % des jeunes intégré-e-s dans la vie professionnelle ($n = 56$) ont eu recours à l'accompagnement pendant la période d'essai et la formation. 80 % ont fait usage de cette offre pendant la totalité de la première année de formation ($n = 45$), et 20 % pendant les premiers cinq à sept mois. L'analyse montre que les jeunes de niveau C ont fait un usage un peu plus intense de l'accompagnement de la formation. Le recours à cet accompagnement est le plus fréquent dans le cas de difficultés dans l'entreprise formatrice (97,5 %)³ ou de problèmes avec les formateurs-rices (87,5 %). Les difficultés avec des collaborateurs-rices conduisent dans 62,5 % des cas à un contact avec le coach de formation, et les problèmes à l'école professionnelle dans 65 % des cas. Les problèmes concernant des cours supradisciplinaires sont plus rarement traités dans le cadre de l'accompagnement de la formation (recours de 30 %).

Environ 60 % des jeunes intégré-e-s dans la vie professionnelle ($n = 56$) ont eu recours à l'accompagnement pendant la période d'essai et la formation.

Soutien en cas de menace de perte de la place d'apprentissage : sur 67 jeunes des cohortes 1 et 2 qui sont entrés en première année d'apprentissage avec NON-STOP, 8 ont abandonné la formation pendant la première année (14,9 %) : 5 pendant ou immédiatement après la période d'essai, 3 après une période d'essai accomplie avec succès ou prolongée. Toutes les mesures de réintégration professionnelle amorcées ensuite par le coach (nouvelle recherche de place d'apprentissage, lettres de candidature, entraînement aux entretiens de candidature) ont été très utiles et importantes pour les jeunes en question. De manière cruciale, 9 résiliations du contrat d'apprentissage ont pu être évitées par les coaches NON-STOP.

Satisfaction générale : l'offre d'un accompagnement pendant la période d'essai et la formation donne aux jeunes un sentiment de sécurité dans leur nouvel environnement de travail. Cet avis est partagé par les enseignant-e-s des écoles professionnelles et les formateurs-rices. Ils-elles considèrent que l'accompagnement de la formation constitue un soutien efficace en cas de problèmes dans l'entreprise formatrice et à l'école, et jugent bon que cette mesure soit mise en œuvre par des partenaires externes. Les jeunes apprécient le travail des coaches ($M = 5,4$) et trouvent que l'accompagnement pendant la période d'essai et la formation est une mesure à recommander ($M = 5,4$).

Analyse coûts-bénéfices

L'analyse coûts-bénéfices chiffre la plus-value de NON-STOP par rapport à la proportion de jeunes professionnellement intégré-e-s et sur la base d'une comparaison des coûts « par cas » avec l'APP et le SEMO. La comparaison montre que les jeunes intégré-e-s dans la vie professionnelle à l'aide de NON-STOP coûtent moitié moins que ceux-celles qui accomplissent une APP ou un SEMO. Par rapport à ces deux offres transitoires, NON-STOP apporte donc une contribution moins coûteuse à l'assurance de la relève professionnelle.

En outre, les écoles participant au projet ont accru la proportion de jeunes professionnellement intégré-e-s de 5,8 % (2017-2018), tandis que

ce quote-part a diminué de 5,4 % dans les autres écoles comparées.

Discussion et appréciation des prestations du projet

La comparaison des solutions de raccordement pour l'ensemble des trois cohortes prouve la grande performance adaptative du coaching d'entrée dans la vie professionnelle et le caractère différencié du « matching ». Au niveau des objectifs quantitatifs, le projet reste, avec environ 36 % de jeunes professionnellement intégrés (40 % si l'on inclut les stages et les préapprentissage), en dessous des 40 à 50 % escomptés. Du point de vue des coaches, ceci est notamment dû aux réserves des entreprises formatrices face au faible niveau des jeunes en difficulté scolaire, notamment par rapport aux performances requises dans les écoles professionnelles. Dans le coaching et le « matching » des places d'apprentissage, on a pu constater que des connaissances suffisantes de l'allemand, des résultats scolaires moyens à bons, l'assiduité, la motivation et la fiabilité augmentent les chances d'une entrée directe dans la vie professionnelle. Dans la plupart des cas, les jeunes de niveau très faible ne répondaient pas à ces exigences, même s'ils-elles ont eux aussi tiré profit du coaching d'entrée dans la vie professionnelle et acquis des compétences utiles pour déposer leur candidature. Lors des divers entretiens de groupe avec des jeunes sans place d'apprentissage, les chercheurs-euses ont eu en majorité affaire à des jeunes ouverts, communicatifs et réfléchis, que nous avons jugés tout à fait aptes à suivre une formation. Beaucoup ne parvenaient pas à comprendre pourquoi ils-elles restaient sans place d'apprentissage. Nous supposons qu'en raison du poids important accordé à des critères liés aux résultats scolaires pour le recrutement du personnel, on assiste, pour ce groupe cible, à une sélection faussement négative ou trop unilatérale des aptitudes relatives à la formation. Cette supposition reste à vérifier de façon plus approfondie. Dans les écoles à mixité migratoire élevée, les parents sont des partenaires importants dans le processus d'intégration professionnelle. Ils devraient être informés qu'ils disposent pour ces questions d'un interlocuteur ou d'une interlocutrice à l'école, et être impliqués en cas de besoin dans l'orientation professionnelle.

Nous supposons qu'en raison du poids important accordé à des critères liés aux résultats scolaires pour le recrutement du personnel, on assiste, pour ce groupe cible, à une sélection faussement négative ou trop unilatérale des aptitudes relatives à la formation.

En revanche, les objectifs de maintien en formation des jeunes ont été atteints (90 % des apprenti-e-s accomplissent la période d'essai avec succès, 80 % poursuivent leur formation de façon autonome). Le besoin des prestations de soutien mises à l'essai est confirmé par toutes les personnes interrogées des deux niveaux de formation. Les jeunes filles en difficulté scolaire et les jeunes sans soutien des parents notamment ont tiré profit de NON-STOP à l'école secondaire. Les constats montrent que pour les jeunes d'origine immigrée du secondaire B et C, ces mesures contribuent grandement à augmenter les certificats de formation, réduisent les coûts dans le système transitoire et pourraient minimiser les frais sociaux consécutifs en liaison avec le chômage.

Aux deux niveaux de formation, les prestations de soutien répondent à un besoin évident de la part des jeunes, des enseignant-e-s et des formateurs-rices responsables de leur formation. NON-STOP s'affirme comme mesure souple qui n'exige que des conditions minimales en termes d'organisation et de locaux scolaires. Les coaches sont des professionnel-le-s externes de l'intégration professionnelle. Ils-elles agissent avec fiabilité, discrétion et souplesse dans un échange avec l'orientation professionnelle et les enseignant-e-s, sur place, et apportent leur soutien là où il y a des difficultés. Ce suivi étroit et professionnel, ainsi que le bas seuil d'exigence de l'offre, sont considérés par les enseignant-e-s du groupe cible comme un facteur de succès.

Au moment de l'achèvement du projet, la poursuite de NON-STOP dans les écoles participantes ne pouvait pas encore être garantie pour des raisons de financement. Eu égard à la mise en œuvre du programme de travail de la CDIP (2012-2024) qui met l'accent sur les « transitions dans le système éducatif », on peut toutefois escompter un encouragement d'initiatives pour la mise en œuvre de mesures de soutien à l'entrée directe dans la formation professionnelle. NON-STOP, en tant que prototype destiné aux jeunes d'origine immigrée, a ici fait ses preuves.

¹ L'organisation privée à but non lucratif Impulsis travaille depuis près de 15 ans dans le domaine de l'intégration professionnelle.

² Les jeunes ont évalué des affirmations telles que « À l'aide de NON-STOP, j'ai découvert de nouveaux métiers qui me conviennent » selon une échelle de Likert à six niveaux (6 = absolument d'accord ; 5 = d'accord ; 1 = pas du tout d'accord). Aide de lecture : la moyenne de 5,3 est supérieure à la moyenne empirique de l'échelle (M = 3,5). La réponse à la question est donc affirmative (« d'accord »). Un écart-type élevé indique une démarche personnalisée des coaches.

³ Les jeunes ont indiqué dans quelle mesure ils-elles ont eu recours à cet accompagnement, et ont évalué son efficacité selon une échelle à six niveaux (6 = très utile, 1 = pas utile).

Références

- Office fédéral de la statistique (OFS) (2016): [Analyses longitudinales dans le domaine de la formation La transition à la fin de l'école obligatoire – Edition 2016](https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/fin-ecole-obligatoire.assetdetail.1520332.html). (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/fin-ecole-obligatoire.assetdetail.1520332.html>) Neuchâtel: OFS.
- Pool Maag, S. & Jäger, R. (2020). [Evaluation «NON-STOP: Direkteinstieg in die Berufsbildung»](https://phzh.ch/de/ueber-uns/Medien/News/2020/12/den-direkteinstieg-in-die-berufsbildung-fordern/). (<https://phzh.ch/de/ueber-uns/Medien/News/2020/12/den-direkteinstieg-in-die-berufsbildung-fordern/>) Schlussbericht, 16.11.2020. Zürich: PHZH.
- CSRE (2018). [L'éducation en Suisse, rapport 2018](http://www.skbf-csre.ch/fr/) (<http://www.skbf-csre.ch/fr/>). Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation

Citation

Silvia Pool Maag & Reto Jäger, 2021: Entrée en apprentissage sans détours. Transfert, Formation professionnelle dans la recherche et la pratique (1/2021), SRFP, Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)