

Aspects de la transition «secondaire I – secondaire II», exposé du 23 mai 2007

Une formation – un diplôme – un métier

Manfred Fasel

Trois principes sous-tendent les énoncés suivants:

- Dans notre société, le travail joue un grand rôle. En effet, les adultes et une grande partie des jeunes se définissent par le travail. Quand on n'a pas de travail, une baisse de l'estime de soi et des doutes identitaires viennent s'ajouter aux problèmes financiers.
- Il ne doit pas y avoir, dans le système de formation, de titre de fin d'études qui n'offre aucun débouché à une partie de ses titulaires. Tous les jeunes doivent avoir la possibilité de poursuivre leur formation, et ce tout particulièrement au terme de la scolarité obligatoire.
- La situation est présentée du point de vue de Zurich, c'est-à-dire d'une assez grande ville. A grandes villes, grands problèmes, car les grandes villes attirent énormément de personnes à problème.

Mesures offertes aux jeunes en transition par le Zürcher Laufbahnenzentrum (centre d'orientation zurichois)

Le Zürcher Laufbahnenzentrum, une division de la Direction des affaires sociales, a mis sur pied, en plus de l'orientation professionnelle habituelle, des offres spécifiques pour les jeunes ayant des difficultés lors de la transition:

- JOBPLUS, un semestre de motivation, créé il y a dix ans, qui rassemble actuellement 205 jeunes dans 17 classes.

JOBPLUS Standard est indépendant du choix d'une profession. Un jour par semaine, les jeunes fréquentent l'école et, les quatre jours restants, travaillent en entreprise où ils reçoivent une rémunération mensuelle de 690 francs.

JOBPLUS KV est destiné aux jeunes qui visent un apprentissage commercial. Deux jours par semaine ils fréquentent l'école et les trois autres jours ils travaillent en entreprise où ils reçoivent 450 francs.

JOBPLUS Commerce de détail est structuré comme JOBPLUS Standard.

Les jeunes reçoivent une rémunération de 450 francs par mois dans les trois cas de figure.

- BERUFSLEHR-VERBUND (réseau d'apprenants). Comme son nom l'indique, il s'agit d'un regroupement dans lequel 188 personnes âgées entre 18 et 30 ans suivent un apprentissage. Une fondation, la «Stiftung Berufslehr-Verbund Zürich», en est l'organisme responsable.
- Le programme WORKPLUS vise à préparer les jeunes à une formation ou à une activité professionnelle grâce à une sensibilisation au travail en entreprise et à des cours.
- JOBFUTURA s'adresse aux personnes âgées entre 20 et 30 ans, qui n'ont pas de diplôme de degré secondaire II. Ce programme se déroule actuellement sous la forme d'un projet pilote. Cinq personnes commenceront une formation en été 2007.

Encourager la transition

Les écoles et l'orientation professionnelle ont pour responsabilité d'aider les jeunes à trouver un débouché, ce qui exige une préparation plus rigoureuse que précédemment. Les classes supérieures doivent travailler chaque semaine sur ce sujet. Les enseignants et les conseillers en orientation sont les mieux à même d'exercer la fonction de coach pour les jeunes. Ils ne devraient pas laisser ce soin au service social scolaire ou à d'autres.

Le but est de viser des objectifs réalistes et concrets, tout en sachant qu'il sera peut-être nécessaire de casser certains rêves professionnels. Exemple: récemment, une jeune femme est venue me voir, qui avait déjà présenté 150 candidatures infructueuses pour trouver une place d'apprentissage de commerce. J'ai dû moi aussi la refuser car elle n'avait pas les aptitudes nécessaires à ce métier. Je le lui ai dit, ce qui a déclenché une crise de larmes, mais lui a probablement été plus utile que les faux-semblants qu'elle avait apparemment déjà entendus 150 fois.

Aujourd'hui, rien ne fonctionne sans mesures complémentaires après la fin de la scolarité obligatoire. D'une part, il nous faut et il nous faudra pendant longtemps des mesures de formation complémentaires. Tout le monde ne réussit pas de la même manière la préparation de ce passage. Quand il s'agit de trouver un débouché, les combinaisons travail-enseignement aboutissent nettement mieux que les programmes exclusivement scolaires. En outre, il faut adopter une attitude conséquente. Chez JOB PLUS, les jeunes ont le droit d'arriver deux fois en retard, un troisième retard les exclut du programme.

Qui dit soutien, dit information et orientation. Je pars de l'hypothèse que le travail habituel de l'orientation professionnelle (manifestations dans les écoles, information, conseil individualisé, aide lors de la recherche d'une place d'apprentissage) est bien connu de tous. A Zurich, on va plus loin: depuis cinq ou six ans, des jeunes sans débouchés sont invités à assister à des exposés portant le titre «Pas de place d'apprentissage – que faire?» qui sont désormais obligatoires pour les jeunes qui n'ont pas encore de débouché au printemps. Le Laufbahnenzentrum Zürich organise ce cycle six ou sept fois par an réunissant chaque fois une centaine de jeunes qui doivent s'inscrire chacun à une offre transitoire ou à un semestre de motivation. En même temps, on enregistre leur adresse. En août, nous leur téléphonons pour leur demander si l'inscription est effective. Si ce n'est pas le cas, nous invitons ces jeunes en septembre à une manifestation intitulée «Last Call». Cette année, 97 jeunes y ont pris part, dont un nombre relativement important qui n'avait pas encore eu de contacts avec le Laufbahnenzentrum. Les prestataires de solutions sont régulièrement présents, ce qui a permis de conclure bien des arrangements. Tous les autres jeunes reçoivent dans la semaine un rendez-vous avec l'orientation professionnelle.

Indispensable structure du quotidien

La vitesse avec laquelle les jeunes sans débouché perdent pied ne cesse d'étonner les professionnels de la formation, sans parler de la difficulté de les réinsérer. Deux à trois mois après la fin de la scolarité obligatoire, ils n'ont plus ni structure du quotidien, ni téléphone, parfois même plus de domicile fixe. 25 d'entre eux ont atterri dans WORKPLUS. Il faut consentir à tous les efforts possibles et imaginables pour les réinsérer. En effet, ces jeunes sont souvent noyés sous leurs problèmes et, chaque situation étant différente, il faut un suivi individuel à haute dose. Nous n'avons réussi jusqu'ici à ne trouver de débouchés que sur une base individuelle. Il y a donc encore beaucoup de pain sur la planche.

Insertion par le travail

Une question récurrente est de savoir s'il vaut mieux donner la préférence à une offre passerelle scolaire ou à un semestre de motivation avec places de travail en entreprise ou inversement. Nombreux sont les jeunes qui n'ont plus envie d'aller à l'école. Dans ce cas, les semestres de motivation et autres modèles semblables présentent un avantage indéniable. En effet, quand quelqu'un a fait ses preuves pendant un an en travaillant bien et régulièrement, c'est une référence plus importante que jamais pour un maître d'apprentissage. En outre, nous n'avons pas de difficultés à trouver des stages en nombre suffisant. Nous travaillons actuellement avec 280 entreprises. D'ailleurs, le dialogue avec le monde économique facilite grandement la recherche de bonnes places de stage.

Environ 90% des participants à JOBPLUS trouvent une place de formation. A peu près la moitié d'entre eux peut commencer un apprentissage immédiatement après le stage dans la même entreprise.

Les semestres de motivation sont ressentis comme une sorte de concurrence pour les 10e années, ce qui pose problème. Or il convient de signaler ici que la majorité des jeunes en semestre de motivation ont déjà effectué une 10e, voire une 11e année sans avoir trouvé de débouché. Un deuxième problème est que les jeunes doivent s'inscrire au chômage pour pouvoir participer au semestre de motivation, ce qu'ils ont de la peine à avaler. Ils ne comprennent pas non plus que leur salaire soit limité à 450 francs alors que les entreprises doivent verser 690 francs au Laufbahnhzentrum. Il serait souhaitable de trouver d'autres solutions, même si la collaboration avec les ORP et l'Office cantonal de l'économie et du travail (Amt für Wirtschaft und Arbeit AWA) se déroule dans un excellent climat.

L'année dernière, le Seco a proposé que les semestres de motivation ne commencent qu'en octobre et sans rémunération pour les jeunes, ce qui sonnerait le glas des semestres de motivation. Mais la grande erreur est surtout de laisser des jeunes pendant trois mois sans structure du quotidien. Autre motif d'insatisfaction: il n'y a plus de prestations fournies après les semestres de motivation alors que de nombreux jeunes auraient encore des possibilités et se retrouvent entre les mains des services sociaux. Tout de même 10% des jeunes fréquentent un semestre de motivation, c'est-à-dire, rien que chez JOBPLUS, environ 30 par an.

Mesures appliquées à Bâle

Au cours de la discussion, les problèmes et les mesures prises dans une autre ville, en l'occurrence Bâle, ont été évoqués. Voici une sélection des thèmes et approches à Bâle (cf. <http://www.nahtstelle-transition.ch/files/nst7611.pdf>).

- La thématique du choix professionnel est traitée à Bâle pendant la 8e et la 9e année comme une matière à part entière dont l'enseignement est dispensé par le professeur principal. Le projet «Casting» qui met en interaction l'école, l'orientation professionnelle et l'économie, est une démarche très intéressante: les élèves bénéficient d'un soutien individuel dans leur processus de choix professionnel et d'informations pour élargir la palette des professions qu'ils pourraient envisager. Une fois leur choix porté sur une profession, ils peuvent apprendre à présenter leur candidature en externe auprès d'un professionnel des ressources humaines dans une entreprise. (cf. http://www.kmu-channel.ch/berufsbildung/pdf/projekte_casting.pdf). Cette mesure a permis d'élever le taux de jeunes qui passent de 9e année à un apprentissage.
- Il y a un grand fossé entre les possibilités des jeunes et les exigences du monde économique, raison pour laquelle les formations de deux ans avec attestation revêtent une importance toute particulière. Bâle a pour objectif d'augmenter leur part à 10%, plus tard peut-être même à 15%. Une task-force baptisée «400 Attestlehrstellen», réunissant le chef du département, le directeur des arts et métiers, le chef de service, le directeur de l'école professionnelle, s'est mise en route pour «faire du porte à porte» auprès des grandes entreprises. A cela s'ajoutent depuis 2004 les démarcheurs qui approchent les PME pour obtenir de nouvelles places de formation. En 2006, la part des contrats de formation de deux ans parmi les nouveaux contrats d'apprentissage représentait 9,8% (5,9% de l'effectif total).
- Un autre problème, qui est peut-être plus accentué à Bâle, est l'arrivée d'apprentis en provenance de la région environnante. 60% des places d'apprentissage sont occupées par des jeunes provenant d'autres cantons. Les dizaines de milliers de frontaliers qui bénéficient d'une bonne formation contribuent à limiter l'offre de places d'apprentissage. Cette difficile situation de concurrence est une des raisons qui ont incité le Conseil d'Etat de Bâle-Ville à augmenter de 25% l'offre de places d'apprentissage au sein de l'administration et à octroyer un financement de démarrage aux services que s'il s'agissait de nouvelles places de formation de deux ans avec attestation (y compris la formation pilote d'assistant-e de bureau) ou d'apprentissage d'une durée de trois ans, et à condition que les apprenants engagés soient de Bâle-Ville. Les chiffres à atteindre en deux ans ont déjà été dépassés en 2006.
- On a constaté à Bâle également qu'en matière de débouchés, les offres passerelles combinées et les cours professionnels préparatoires avaient davantage de succès que la formation générale de type 10e année scolaire. La pénurie de stages préprofessionnels frappe Bâle aussi. Cela incite par exemple certaines entreprises à proposer des solutions parfaitement fantaisistes, telle l'association des cafetiers-restaurateurs qui s'était déclarée prête à embaucher 100 jeunes à condition de ne pas les payer.

Contact: Christoph Marbach, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Stadt, christoph.marbach@bs.ch

Situation sur le marché des places d'apprentissage

Dans les zones urbaines, une détente n'est pas envisageable à court terme dans la situation des places d'apprentissage, notamment à cause des préjugés. S'il y a le moindre risque de difficultés, la préférence est accordée à d'autres candidats. Un exemple: une jeune fille a présenté 200 candidatures qui ont toutes été rejetées alors qu'elle était une excellente élève. Motif: elle est atteinte d'une paralysie partielle du côté gauche. Nous l'avons engagée, elle travaille bien et ses notes à l'école sont remarquables. Mais le handicap n'est qu'un désavantage parmi d'autres; il y a la couleur de peau, la religion ou un nom qui se termine par «ic». Dans ces cas, il est quasi impossible de trouver une place d'apprentissage. Les réseaux d'entreprises formatrices peuvent contribuer à démanteler les préjugés. Nous accueillons ces jeunes dans le «Berufslehrverbund Zürich» et les plaçons ensuite dans les entreprises.

Le financement d'un réseau d'entreprises formatrices est toutefois un problème non négligeable. D'une part, beaucoup de temps s'écoule jusqu'à ce que les contributions des entreprises soient versées. D'autre part, certaines d'entre elles se montrent peu disposées à participer aux coûts en arguant du fait que l'Etat est responsable de la formation des jeunes.

A ma grande surprise, on n'évoque jamais l'éventualité d'une participation des parents à la formation de leurs jeunes dans le cadre d'un apprentissage. Néanmoins, tout le monde tombe d'accord sur le fait que ce sont les parents qui doivent financer la formation professionnelle dans les écoles. Chaque année nous avons le même problème: un grand nombre de jeunes avec les aptitudes nécessaires, mais trop peu de places dans notre réseau. Et bien que nous partions toujours très tard à la recherche des jeunes, parfois seulement à partir des vacances d'été, nous trouvons toujours des jeunes avec les aptitudes requises et pratiquement aucun ne fait défection. Sur les 188 apprenants qui travaillent chez nous, seuls deux ont interrompu leur apprentissage.

Je voudrais insister sur ce point: on trouve encore avant les vacances d'été de nombreux jeunes qui ont les aptitudes requises. Ce n'est donc pas exact de prétendre qu'il n'y a pas assez de jeunes capables. Voilà pourquoi nous prévoyons d'amplifier notre réseau tout en examinant la possibilité de baisser les salaires des apprentis pour donner à davantage de jeunes la possibilité de suivre une formation. Nous recherchons avant tout des places pour la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation. La Ville de Zurich a engagé une personne chargée de trouver 100 nouvelles places d'apprentissage par an (formation de deux ans).

Jeunes adultes sans formation professionnelle initiale

La Ville de Zurich compte à elle seule environ 6000 jeunes adultes (en majorité des femmes) qui n'ont pas suivi ou terminé une formation professionnelle initiale. Ces personnes sont allocataires de l'aide sociale et nous comptons sur JOBFUTURA pour réussir leur insertion. L'avant-projet avec ses cinq participants se déroule à merveille et se poursuivra dès l'été avec 20 personnes.

Conclusion

Même si j'ai ici mis avant tout l'accent sur l'aspect problématique, nous avons toujours constaté que les solutions existent et ne demandent qu'à être trouvées. Et surtout, nous avons toujours bénéficié de soutien, que ce soit de la part de fondations, des offices cantonaux de la formation professionnelle ou de l'Office de l'économie et du travail ou encore de l'OFFT. Mais ce sont principalement nos supérieurs hiérarchiques au sein du Département des affaires sociales qui nous ont apporté leur soutien sans faille, notamment M. René Zihlmann, directeur du Laufbahnenzentrum, et Mme Monika Stocker, conseillère municipale. Il y a donc tout lieu d'être optimistes pour l'avenir: nous parviendrons certainement à maîtriser la majorité des problèmes encore mieux qu'auparavant.

Notes biographiques: Depuis 35 ans, Manfred Fasel travaille au Laufbahnenzentrum Zürich, à l'origine pour l'orientation professionnelle et aujourd'hui à la tête des programmes présentés ci-dessus, qui regroupent 26 personnes.

Adresse: Laufbahnenzentrum der Stadt Zürich, Konradstrasse 58, 8031 Zürich; manfred.fasel@bbz.stzh.ch.

Résumé: Emil Wettstein; traduction : M. Lämmli Bourret et A.-S. Cochand Buchs, CDIP; mise en page: rh

Le texte ci-dessus résume l'exposé tenu par un-e invité-e lors de l'une des séances du groupe de pilotage «Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II». Dans l'intention de présenter différents points de vue sur ce thème, le groupe de pilotage invite un orateur ou une oratrice à s'exprimer à l'occasion de chaque réunion. Pour obtenir de plus amples informations sur le projet CDIP «Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II», dirigé par Robert Galliker, et lire le résumé d'autres interventions, consulter le site www.nahtstelle-transition.ch.