

PROGRAMME NATIONAL
CONTRE LA
PAUVRETÉ

Choix professionnel des enfants : soutien aux parents socialement désavantagés

Bonnes pratiques pour des offres couronnées de succès



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Mentions légales

Auteurs

Prof. Dr. Markus P. Neuenschwander, Stephan Rösselet, Sara Benini,
Dr. Amaranta Cecchini
Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest
Haute école pédagogique
Centre d'apprentissage et de socialisation
Obere Sternengasse 7
4502 Soleure
Tél. +41 32 628 66 02 (administration)
markus.neuenschwander@fhnw.ch
www.fhnw.ch/ph/zls

Rédaction

Daniel Fleischmann
Rédacteur professionnel
Platz 8
8200 Schaffhouse
www.danielfleischmann.ch

Renseignements

Talitha Schärli Petersson
Collaboratrice scientifique, responsable du projet Choix professionnel,
entrée dans la vie active et formation de rattrapage
Domaine Famille, générations et société
Office fédéral des assurances sociales
Département fédéral de l'intérieur DFI
Effingerstrasse 20
3003 Berne
Tél +41 58 462 75 91
talitha.petersson@bsv.admin.ch

Droits d'auteur

Office fédéral des assurances sociales, 3003 Berne
Reproduction partielle autorisée par l'éditeur – sauf pour l'usage
commercial – à condition que la source soit citée et qu'un exemplaire
soit remis à l'Office fédéral des assurances sociales.

Mise en pages

Cavelti AG, medien. digital und gedruckt.
9201 Gossau

Commande (gratuite)

OFCL, Vente publications fédérales, 3003 Berne
www.bundespublikationen.admin.ch
vente.civil@bbl.admin.ch
Numéro de commande: 318.870.2F

A télécharger à l'adresse

www.contre-la-pauvrete.ch
Disponible en français, en allemand et en italien
Première édition, octobre 2016

Remerciements

Les personnes suivantes ont contribué à l'élaboration du présent guide ou ont participé aux différentes phases de travail en partageant leur expertise et leurs connaissances :

Vinzenz Baur	Berufsberatung Basel-Stadt
Dino Belometti	Alter-connexions Ville de La Chaux-de-Fonds
Rita Beltrami	Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, Bellinzona
Pius Blümli	Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen, Kanton Solothurn
Barbara Boos	Triageverfahren, Berufsberatung Basel-Stadt
Christel Bornand	Office de l'insertion des jeunes de moins de 30 ans en formation professionnelle, La Chaux-de-Fonds
Claude Butscher	Préformation – Fondation Sombaille Jeunesse, La Chaux-de-Fonds
Martina Canepa	Zentrum Lernen und Sozialisation, PH FHNW
Willy Campana	DUO15-18 – Caritas Vaud
Demis Casellini	Servizio di Accompagnamento Educativo, Lugano
Jean-Pierre Cattin	Service d'orientation scolaire et professionnelle, Genève
Marco Conti	Integra Edutech Sagl, Camorino
Agnese Delcò	Case Management Formazione Professionale, Ticino
Daisy Dellenbach	Femmes-Tische, effe Biel – espace de formations – Fachstelle für Erwachsenenbildung
Marcel Dellsperger	Case Management Berufsbildung Kanton Bern
Laurence Devaud	Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Chantal Donzé	Fédération des Associations de Parents d'Elèves de la Suisse Romande et du Tessin (Fapert)
Remo Dörig	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK)
Nicole Douglas	Zentrum Lernen und Sozialisation, PH FHNW
Sarah Ducret	Zentrum Lernen und Sozialisation, PH FHNW
Michele Egloff	Centro innovazione e ricerca del dipartimento formazione apprendimento (SUPSI), Locarno
Christian Eicher	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)
Sofia Enstedt	Zentrum Lernen und Sozialisation, PH FHNW
Danielle Estermann	Schweizerischer Verband alleinerziehender Mütter und Väter (SVAMV)
Franziska Fäh	Verein Triebwerk St. Gallen
Bernard Fasel	Foyer-atelier pour adolescent-e-s, Fondation J. & M. Sandoz, Le Locle
Marc Gander	Netz2 – Case Management Berufsbildung Kanton Zürich
Monica Garbani	Associazione Progetto Per Corso Genitori, Contone
Mark Gasche	Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK) und Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB)
Bernard Gertsch	Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Schweiz (VSLCH)
Ismaël Ghodbane	Mod'Emploi Neuchâtel
Sabina Giger	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)
Magali Ginet Babel	Cap Formations, Genève
Christel Girerd	Centre psychopédagogique pour adolescents PAÏDOS, Genève
Norbert Graf	Schweizerischer Gemeindeverband (SGV)
Spartaco Greppi	Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (SUPSI), Manno
Sara Grignola Mammoli	Divisione dell'azione sociale e delle famiglie, Bellinzona
Ciara Grunder	incluso, Caritas Zürich
David Häne	Arche Kinderbegleitung, Zürich
Irene Hänsenberger	Schulamt Bern und Vertreterin Städteinitiative Bildung
Urs Hehli	Gewerbliches Berufs- und Weiterbildungszentrum St.Gallen
Anya Hitz Mourad	Ecole professionnelle Artisanale et Industrielle de Fribourg
Eva Holzmann	Laufbahnenzentrum Zürich Berufsberatung & Berufswahlbegleitung
Peter Kägi	Volksschulamt Kanton Zürich
Daniel Keller	Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Florian Kettenacker	Service de la cohésion sociale, Ville de Vernier
Christian Krattiger	Schulsozialarbeit Gemeinde Emmen
Giuliana Lamberti	Job Shop Info Shop Zürich
Anna Leuenberger	ROCK YOUR LIFE! Mentoring
Stella Locher	rheinspringen, St.Gallen
Floriane Lovis	Guichet de la transition T1, Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle, Vaud
Andrea Lüthi	IV berufliche Integration, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)

Franziska Matti	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung St.Gallen
Jenny Marcionetti	Dipartimento formazione e apprendimento (SUPSI), Locarno
Bernard Marchand	Fondation Carrefour, Accompagnement éducatif ambulatoire 0-25 ans, La Chaux-de-Fonds
Philippe Martignano	Semestre de motivation, Croix-rouge genevoise
Sybille Martinez	AEMO Fondation Carrefour, la Chaux-de-Fonds
Christophe Matthey	BAB la boîte à boulots, Genève
Maya Mulle	Elternbildung CH
Rudy Novena	Conferenza cantonale dei genitori, Vezia
Daniela Oppliger-Acemoglu	FABIA – Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern, Luzern
Sylviane Pfistner	Le Jardin des Parents, Espace Ressources, Savigny
François Pidoux	Guichet de transition T1 Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle, Lausanne
Fabrice Plomb	Job Service, La Chaux-de-Fonds
Serge Pochon	Telme, Lausanne
François Rastoldo	Service de la recherche en éducation SRED, Genève
Markus Regner	Case Management Berufsbildung, Kanton Solothurn
Marzio Regolini	SME Pregassona, resp. delle situazioni critiche a scuola
Lukas Reichle	Schweizerische Direktorinnen- und Direktorenkonferenz der Berufsfachschulen (SDK)
Olivier Rime	MDJ'ump Lausanne
Leila Rouiller	Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers de la prévention du racisme, Vaud
Emine Sariaslan	Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten (FIMM)
Carol Schafroth	ROCK YOUR LIFE! Mentoring
Claudia Schellenberg	Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich
Susann Schläppi	Kommission berufliche Grundbildung, Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK (EDK)
Pat Schnyder	Berufsinformationszentrum Bottmingen
Rita Schweizer	Jacobs Foundation
Santo Sgrò	Spazio, ADO, Progetto ADOMani, Lugano
Klara Sokol	Travail.Suisse
Philippe Sprael	Point jeunes, Hospice général, Genève
Christine Spychiger	SAH Coaching für Lehrstellensuchende, Luzern
Albrecht Stalder	Schülerinnen und Schüler in die Berufsbildung, Solothurnische Vereinigung für Erwachsenenbildung
Barbara Stalder	Berufsberatungs- und Informationszentrum Biel-Seeland
Barbara Stucki	OFPC, Service de l'orientation scolaire et professionnelle, Genève
Silvan Surber	Gap, Case Management Berufsbildung, Erziehungsdepartement Basel-Stadt
Peter Sutter	MatchProf Erziehungsdirektion, Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA), Bern
Rudolf Tobler	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Kanton Thurgau
Francesco Vanetta	Ufficio dell'insegnamento medio, Bellinzona
Furio Vanossi	Progetto Mentoring Pro Juventute, Lugano
Vital Waeber	Berufsinformationszentrum Biel-Seeland
Bruno Weber-Gobet	Bildungspolitik, Travail.Suisse
Steffi Wirth von Blarer	Mentoring für Jugendliche beider Basel
Madeleine Wolf	Besondere Geschäfte (Sek) Volksschulamt Kanton Zürich
Stéphanie Zbinden	Sektion Entwicklung Integration, Staatssekretariat für Migration (SEM)
Priska Ziegler	Verein Triebwerk St. Gallen
Luca Zuntini	Action Educative en Milieu Ouvert – AEMO Vaud
Therese Zweifel	Jugendseelsorge, Katholische Kirche, Kanton Zürich

Programme national contre la pauvreté

Le Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté vise à renforcer l'effet des mesures déjà prises dans ce domaine et à en améliorer la coordination. Il favorise les échanges entre spécialistes et fournit notamment des informations sur l'encouragement précoce, sur la transition vers la vie professionnelle et la formation de rattrapage (diplôme professionnel pour adultes), sur l'intégration sociale et professionnelle, sur le logement, la pauvreté des familles et le monitoring de la pauvreté. Le Programme national contre la pauvreté est limité à cinq ans (2014 au 2018). Il est soutenu par la Confédération, les cantons, les villes et les communes ainsi que par des organisations de la société civile.

Pour plus d'informations, consulter le site www.contre-la-pauvrete.ch.



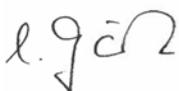
Avant-propos

Un choix de carrière avisé, en harmonie avec les intérêts et les compétences des jeunes, est gage d'une formation professionnelle réussie, d'un accès fructueux au marché du travail et d'une indépendance financière à l'âge adulte. Un échec du processus d'orientation professionnelle peut avoir des conséquences négatives: les personnes peu formées sont plus fréquemment touchées par la pauvreté et se trouvent souvent dans des situations de travail précaires. Les parents jouent un rôle central pendant l'enfance et durant la phase de l'orientation professionnelle: ils transmettent des valeurs à leurs enfants, éveillent leur intérêt pour certains métiers, leur montrent la voie, leur apportent un soutien émotionnel et assurent leur sécurité financière. S'ils sont eux-mêmes confrontés à des conditions de vie difficiles, ils ne peuvent bien souvent assumer leur rôle de soutien que dans une mesure limitée.

Le Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté place par conséquent l'accent sur l'encouragement des chances de formation, le processus de choix professionnel et le soutien aux parents. Sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales, le Centre d'apprentissage et de socialisation de la Haute école pédagogique de la HES de la Suisse du Nord-Ouest s'est, dans le cadre d'une étude, attaché à recenser les tâches des parents lors du processus de choix professionnel ainsi que leurs besoins de soutien¹. Pour ce faire, les chercheurs ont analysé la littérature scientifique et mené des entretiens avec des dirigeants d'organismes proposant des offres de soutien dans dix communes suisses. Les résultats ont été compilés dans un rapport de recherche et ont servi de base pour l'établissement du présent guide.

Celui-ci s'adresse aux responsables d'organismes proposant des offres qui ciblent les familles défavorisées et visent à soutenir les parents lors de la phase du choix professionnel de leurs enfants. Il donne des points de repère quant aux dimensions à considérer lors de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation d'offres de soutien. Il contient en outre une check-list qui récapitule de façon ramassée les aspects centraux. Il est ainsi essentiel que les offres de soutien soient axées sur les besoins des groupes cibles et qu'elles atteignent effectivement ces groupes, qu'elles soient mises en réseau avec d'autres offres, et qu'elles soient régulièrement évaluées et développées. Observer les indications permet d'accroître l'efficacité des offres.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.



Ludwig Gärtner,
Directeur suppléant,
responsable du domaine
Familles, générations et
société
Office fédéral des
assurances sociales



Jean-Pascal Lüthi,
Vice-directeur, Chef de
la Division Formation
professionnelle initiale
et maturités,
Secrétariat d'Etat à la
formation, à la recherche
et à l'innovation

¹ Rösselet Stephan, Benini Sara, Cecchini Amaranta, Neuenschwander Markus P. (2016): *Unterstützung von sozial benachteiligten, bildungsfernen Eltern bei der Berufswahl Jugendlicher*, Berne: Office fédéral des assurances sociales. www.contre-la-pauvrete.ch

Table des matières

Résumé	2
Introduction	3
Objectifs, destinataires et public cible du guide	5
Utilisation du guide	5
Succès d'une offre	5
Structure du guide	6
Première phase de travail : clarification des prémisses	7
Deuxième phase de travail : élaboration des bases	9
Clarification des besoins, des objectifs et des groupes cibles	9
Clarification des conditions cadre	11
Collaboration avec des partenaires	12
Organisation interne	15
Troisième phase de travail : accès aux groupes cibles	17
Quatrième phase de travail : évaluation de l'offre	21
Check-list	24

Résumé

Cadre général

La plupart des jeunes ont besoin du soutien de leurs parents au moment de faire leur choix professionnel. Mais tous les parents n'ont pas les ressources pour leur apporter ce soutien, par exemple parce qu'ils connaissent mal le système de formation ou qu'ils sous-estiment l'importance du choix professionnel. C'est pourquoi il existe de nombreuses offres visant à aider les parents à accompagner leurs enfants dans le choix d'une profession.

Destinataires

Le présent guide s'adresse aux organismes responsables des offres de ce type, qu'elles existent déjà ou n'en soient qu'au stade de projet. Sont notamment visés les offices d'orientation professionnelle, les services sociaux, les enseignants en charge du choix professionnel, les organisations actives dans l'aide à la jeunesse, l'animation jeunesse en milieu ouvert, l'aide familiale ou la formation des parents, les services d'intégration et d'aide aux migrants, les services de coaching et de mentorat, les services de l'instruction publique, les offices de formation professionnelle et les organisations privées. Mais les destinataires sont aussi les responsables politiques désireux d'obtenir une amélioration du processus de choix professionnel.

Objectif

Le présent guide a pour objectif de contribuer à l'amélioration des offres de soutien existantes et à l'élaboration de nouvelles offres. Il doit aussi servir d'aide à la décision pour les autorités politiques, les services spécialisés et les fondations responsables de la conception, de la coordination et du financement d'offres. Enfin, il est axé sur les besoins de la pratique. Il a été validé au cours de plusieurs ateliers rassemblant des représentantes et des représentants des offres existantes ainsi que des spécialistes de tous les domaines énumérés sous « destinataires ».

Structure

Le guide recense 44 critères que présentent les bonnes offres de soutien aux parents. Ceux-ci sont répartis en quatre chapitres et forment la base d'une check-list qui se trouve à la fin du guide.

Messages principaux

Le guide se fonde sur une étude scientifique menée par le Centre d'apprentissage et de socialisation de la Haute école pédagogique de la HES de la Suisse du Nord-Ouest, sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales, dans le cadre du Programme national contre la pauvreté. Le principal constat fait est que les bonnes offres de soutien aux parents dans le choix professionnel de leurs enfants sont basées sur une participation active des parents. Il importe notamment de définir les objectifs des offres autant que possible avec les personnes concernées et de laisser aussi beaucoup d'espace aux échanges entre parents. Par conséquent, les contacts avec les parents s'appuient moins sur une activité d'information que sur une coopération active manifestant de l'estime à leur égard. Il importe également que la coordination soit bonne avec les offres existantes et les organismes responsables; l'école avec son calendrier du choix professionnel constitue ainsi un partenaire indispensable pour des offres de qualité.

Introduction



En Suisse, les jeunes peuvent choisir parmi quelque 280 apprentissages et formations scolaires. Pour ce faire, ils ont besoin du soutien de leurs parents et des personnes de référence qui leur sont proches, des enseignants, des conseillers en orientation professionnelle, des employeurs et de leurs camarades du même âge. Leur choix d'une formation repose sur les informations relatives aux métiers, sur l'état du marché des places d'apprentissage, ainsi que sur leurs aptitudes et leurs intérêts. Les jeunes testent leurs intérêts dans le cadre de stages d'orientation professionnelle et acquièrent peu à peu la certitude d'avoir opté pour un métier adéquat. S'ils ne trouvent pas de place d'apprentissage ou de solution en milieu scolaire, ils doivent reconsidérer leur choix.

De nombreux parents soutiennent leurs enfants lors de ces étapes, mais tous ne disposent pas de ressources suffisantes à cet égard. Des limitations peuvent se faire jour à quatre niveaux :

- manque de ressources matérielles ;
- soutien émotionnel compromis par les processus propres à la famille et par le comportement parental (manque d'affection, de réactivité, d'intérêt, de motivation) ;
- valeurs et attentes parentales restreignant le choix des enfants (stéréotypes de genre, aspirations en matière de formation) ;
- manque de connaissances quant aux structures de formation ou absence de recours aux offres de soutien.

Les collaborateurs du projet Mentoring sont choisis pas tellement pour leur formation pédagogique ou psychologique, mais pour leurs expériences de vie, qui puissent servir d'exemple pour des jeunes en difficulté. Bien sûr, la collaboration avec les parents est importante, et même indispensable dans le cas des mineurs. L'accompagnement est caractérisé par la mise en valeur des aspects émotionnels et affectifs, sur lesquels travailler pour faire ressortir passions et compétences sociales, relationnelles et professionnelles.

Furio Vanossi, ex-coordonateur du projet de mentoring Pro Juventute, Lugano

Le manque de soutien ronge l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes. Ils se sentent très seuls. Chaque refus qu'ils reçoivent leur pèse comme une faute. Cela crée de grandes tensions dans la famille.

Steffi Wirth von Blarer, Mentoring pour adolescents, Bâle campagne et ville

Les parents culturellement défavorisés et les parents issus de l'immigration connaissent trop mal le système (dual) de formation. C'est précisément pour cela qu'ils ne peuvent pas accompagner suffisamment le processus. Beaucoup croient qu'il ne peut y avoir pour l'enfant qu'une école de culture générale, ou alors cette alternative rébarbative, l'« usine ».

Barbara Stalder, OP Biel-Seeland

Il n'est pas rare que les parents socialement désavantagés² aient besoin d'un soutien lors du choix professionnel de leurs enfants. Les offres efficaces contiennent des mesures ciblant les quatre niveaux précités.

1. Elimination des effets négatifs dus au manque de ressources matérielles: aide financière et adaptation des coûts des formations.
2. Renforcement du soutien émotionnel: développement de la confiance en soi des parents pour les aider à exploiter leurs ressources, soutien à la résolution des conflits intrafamiliaux.
3. Soutien à la prise de conscience de la valeur de l'éducation, incitation pour les parents à réfléchir sur leur parcours professionnel et leur travail, soutien à l'enfant pour mettre en adéquation ses intérêts et compétences avec les possibilités de formation.
4. Développement des connaissances sur le système de formation professionnelle et le choix professionnel, recours aux ressources d'autres acteurs (réseau social, institutions).

Pour que de telles offres touchent effectivement les parents socialement désavantagés, il est nécessaire que leur planification et leur mise en œuvre tiennent compte de différents points, qui sont exposés dans le présent guide.

Outre les offres à l'intention des parents, des aides directes sont parfois requises pour les jeunes qui ne sont pas soutenus par leurs parents dans leur choix professionnel. Ces offres compensatoires (mentoring, tutorat) ne sont pas abordées dans le présent guide, mais de nombreuses indications y figurant peuvent leur être appliquées.

² Les familles sont considérées comme socialement désavantagées lorsqu'elles sont concernées par trois au moins des sept facteurs défavorables suivants : 1) faible revenu, 2) chômage ou précarité de l'emploi, 3) faible niveau de formation, 4) parcours migratoire, 5) connaissances linguistiques insuffisantes, 6) difficultés psychosociales et 7) difficultés physiques et psychiques (définition du groupe cible « Familles socialement désavantagées », Ville de Zurich, colloque sur l'encouragement précoce, 4.3.2014).

Objectifs, destinataires et public cible du guide

Le présent guide donne des points de repère pour l'optimisation des offres existantes et la planification de nouvelles offres visant à soutenir, pour le choix professionnel de leurs enfants, les parents socialement désavantagés. Contenant des indications relatives à la planification, à la réalisation, à l'évaluation et au développement des telles offres, il est destiné aux acteurs responsables, publics et privés, au niveau des communes et des cantons. En tant qu'aide à la décision, il s'adresse aux autorités politiques, aux services spécialisés et aux fondations responsables de la conception, de la coordination et du financement d'offres. Les offres en faveur des jeunes ou des parents non socialement désavantagés n'entrent pas dans le champ du guide.

Utilisation du guide

Le guide fournit une aide à la planification de nouvelles offres et à l'évaluation d'offres existantes. Il permet de contrôler des étapes de travail individuelles et peut être utilisé pour l'optimisation d'offres, dans l'esprit d'une évaluation de processus. Mais ses auteurs ont choisi de ne pas formuler de recommandations spécifiques, parce que les offres de soutien et les situations nécessitant une intervention diffèrent souvent très fortement.

Succès d'une offre

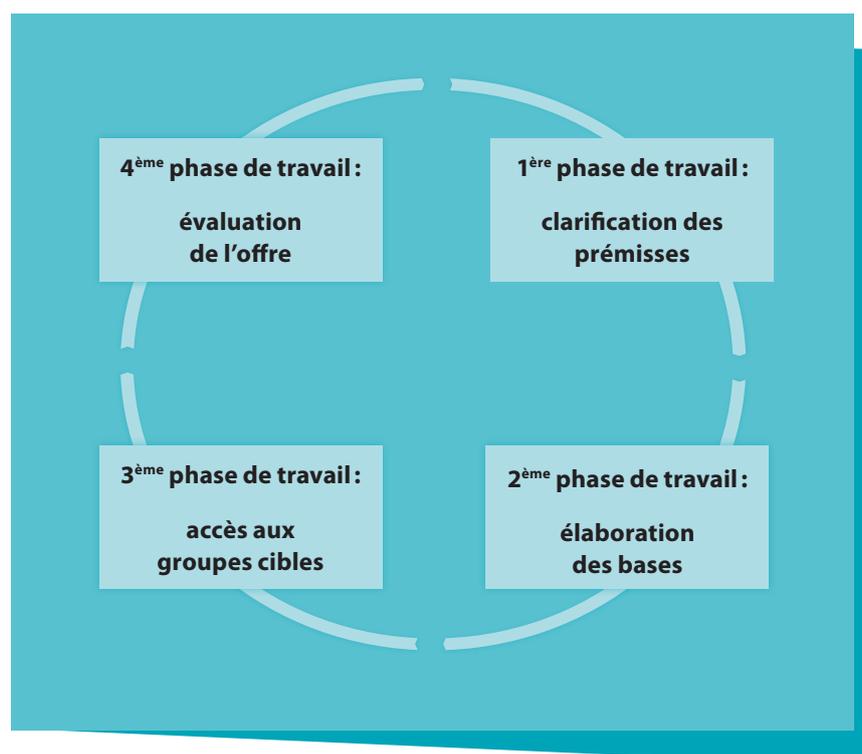
Pour être efficaces, les offres visant à soutenir les parents socialement désavantagés pour le choix professionnel de leurs enfants doivent remplir un ensemble de conditions. Elles doivent notamment :

1. atteindre les parents et en faire des partenaires actifs de l'offre ;
2. être organisables et réalisables ;
3. soutenir effectivement les parents dans l'accompagnement de leurs enfants ;
4. aider les jeunes à trouver une formation adéquate en apprentissage ou en milieu scolaire, qu'ils puissent achever avec succès ;
5. présenter un bon rapport coût/utilité.

Structure du guide

La structure du présent guide suit les phases du développement d'une offre, qui sont au nombre de quatre. Pour chacune d'entre elles, un contexte et des pistes de solution (« Les clés du succès ») sont ébauchés. Les citations intercalées proviennent des offres examinées ainsi que des participants aux entretiens et aux ateliers de validation.

- 1. Clarification des prémisses.** Cette phase explique que le processus du choix professionnel est long, que les situations de vie, les besoins et ressources des parents peuvent différer entre eux et que les parents et leurs enfants sont des acteurs importants dans ce processus. Il est démontré que les offres dans l'idéal cherchent tôt le contact avec l'école et se comprennent comme partie d'un système avec lequel elles se relient.
- 2. Elaboration des bases.** Les bases de l'offre comprennent la clarification des besoins, des objectifs et des groupes cibles ainsi que des conditions cadre, la collaboration avec des partenaires et l'organisation interne.
- 3. Accès aux groupes cibles.** Au centre de cette phase se trouve l'adaptation de l'offre aux besoins, situations de vie et ressources des parents et leur adresse directe. Comment atteindre les parents et les encourager à participer ?
- 4. Evaluation de l'offre.** Lors de cette phase, l'accent est placé sur la mesure du succès de l'offre qui sert également à son futur développement.



Première phase de travail : clarification des prémisses



Pour élaborer des offres efficaces, il est nécessaire de comprendre le déroulement du choix professionnel. Il est aussi important de connaître les conditions de vie des parents socialement désavantagés et le rôle qu'ils assument dans le processus de choix professionnel. Une conception de base claire répond à ces questions. Elle permet de planifier et de mettre en œuvre des offres de soutien de manière ciblée.

► Les clés du succès

1. Concevoir le choix professionnel comme un processus à long terme

Le choix professionnel est un processus de socialisation de longue haleine, qui débute avec l'éveil de l'intérêt et le développement des compétences des enfants. Par leurs attentes ou leurs réponses, les personnes de référence influent sur ce processus.

2. Savoir que les conditions de vie, les ressources et les besoins des parents diffèrent

Les conditions de vie des parents socialement désavantagés posent des défis particuliers. Ce groupe présente en outre une composition très hétérogène (familles monoparentales, familles issues de l'immigration, parents de nombreux enfants (en bas âge), bénéficiaires de l'aide sociale, parents en instance de divorce). Lorsque les offres de soutien générales ne tiennent pas compte des besoins spécifiques ou sont inaccessibles, il en résulte un double désavantage.

Beaucoup d'offres ne font pas assez attention au fait que bien des parents ont besoin de soutien à long terme. Ces offres ne sont pas assez coordonnées, elles commencent trop tard et / ou elles n'accompagnent pas les parents et les jeunes assez longtemps. Avec un accompagnement pensé à long terme, le choix professionnel représente une partie importante mais, suivant l'âge de l'enfant, ce n'est pas la plus importante.

Steffi Wirth von Blarer, Mentoring pour adolescents, Bâle campagne et ville

Bien des parents délèguent le soutien de leurs enfants. Ils pensent que les enseignants et l'orientation professionnelle feront ça très bien. Cette attitude est négative, quand les parents ont le sentiment que de toute façon ils n'y comprennent rien à la question; mais quand les parents se montrent quand même intéressés et participent activement au processus, ça a un impact positif.

Therese Zweifel, aumônerie de jeunesse catholique, canton de Zurich

L'école et les enseignants pourraient aussi transmettre les connaissances sur le choix professionnel. Mais la question se pose de savoir si les enseignants devraient en plus former aussi les parents, et comment. Beaucoup d'écoles voient ça aussi comme une charge supplémentaire. Les enseignants sont donc reconnaissants quand quelqu'un d'autre se charge de cette tâche.

Daniela Oppliger-Acemoglu, FABIA, Lucerne

L'école, l'orientation professionnelle, l'animation jeunesse et le travail social en milieu scolaire devraient se coordonner. Dans le cadre d'une répartition des tâches, le processus de choix professionnel rentre par exemple dans l'orientation professionnelle, alors que l'école soutient la mise en pratique quotidienne, par exemple la recherche de stages d'orientation.

Marcel Dellsperger, Case management Formation professionnelle (CM FP), Canton de Berne

3. Voir les parents et les jeunes comme des acteurs et actrices majeurs du processus de choix professionnel

Parents et jeunes disposent de ressources leur permettant de contribuer en propre au succès du choix professionnel. Même les parents socialement désavantagés peuvent aider leurs enfants à réussir leur choix professionnel.

4. Prendre contact avec l'école suffisamment tôt

Une bonne coopération entre l'école et les parents pour le choix professionnel des enfants suppose une relation solide, qui dans l'idéal se noue déjà au stade préscolaire et se développe au fil des ans. Comment construire une telle relation, on peut le voir par exemple dans le concept de la « participation des parents » (www.elternmitwirkung.ch). Il en va de même du soutien par les offres: lui aussi doit commencer tôt et s'intégrer dans la coopération entre les parents et l'école. Cela nécessite une bonne planification et une répartition claire des rôles.

5. Concevoir l'offre comme partie intégrante d'un système fonctionnant en réseau

Il existe de nombreux organismes qui proposent un soutien au processus de choix professionnel en faveur des jeunes et de leurs parents (écoles, services d'orientation scolaire et professionnelle, groupes de participation des parents, employeurs, associations). Les ressources étant limitées, il est judicieux de mettre ces offres en réseau. Les atouts d'un réseau résident dans la diversité et la complémentarité des acteurs prestataires, qui constituent une bonne base pour la prise en compte de la situation individuelle des parents socialement désavantagés.

Deuxième phase de travail : élaboration des bases



Clarification des besoins, des objectifs et des groupes cibles

Pour soutenir efficacement les parents socialement désavantagés, il est nécessaire de connaître leurs besoins et leurs ressources individuelles. Ce n'est qu'à cette condition qu'une offre adéquate pourra être développée et mise à profit.

► Les clés du succès

6. Recenser les besoins des parents socialement désavantagés

De nombreux parents socialement désavantagés sont confrontés à des conditions de vie qui les empêchent de soutenir leurs enfants dans leur choix professionnel. Comprendre ces conditions est capital. Connaître des aspects tels que l'histoire des personnes, leur situation financière ou le schéma familial revient à disposer d'une bonne base de collaboration. Des questions complémentaires posées lors de conversations informelles ou des contacts avec d'autres professionnels de l'école publique (enseignants, travailleurs sociaux) ou d'autres milieux spécialisés (aide à la jeunesse, aide familiale, services sociaux, etc.) pourront aider à clarifier les besoins. Il est à noter que les personnes issues de l'immigration présentent d'autres besoins en termes de soutien que, par exemple, les familles monoparentales ou les bénéficiaires de l'aide sociale ; leurs ressources et leurs besoins diffèrent.

Il faut prendre le jeune dans son histoire et pas seulement dans ses compétences. Ces dernières se construisent petit à petit, tandis que l'histoire de la famille, elle, ne change pas. Cet élément permet d'avoir une approche qui part de la singularité de l'histoire familiale. C'est comme de découvrir un paysage, comme si cette famille était un pays et que la question était : c'est comment chez toi ? A partir de là, on peut commencer par dire : d'accord, qu'est-ce que tu veux découvrir ? Quelque chose qui va dans ton paysage, ou tu veux aller à travers le monde voir autre chose ?

*Sylviane Pfistner,
Le Jardin des Parents (VD)*

7. Examiner les offres de soutien existantes

Il est fort possible que des offres de soutien en faveur des parents socialement désavantagés soient déjà disponibles. Des entretiens avec les organismes concernés permettent d'éviter les doublons ou les situations concurrentielles, ainsi que d'identifier les lacunes.

8. Définir des objectifs clairs et individuels

Les parents qui se trouvent dans des situations particulièrement difficiles ont besoin d'un système clair assorti d'objectifs prédéfinis et de conditions générales stables. Les objectifs d'une offre doivent être adaptés à leurs besoins et à leurs ressources. Les délais fixés doivent aussi être réalistes, le processus de choix professionnel ne se déroulant pas à l'identique pour tous et n'étant souvent pas linéaire. Dans ce cadre, il est parfois utile de définir des objectifs partiels. Il peut ainsi être judicieux que, dans un premier temps, les parents ne soutiennent leur enfant que dans la recherche d'un stage, avant d'aborder le choix d'une formation adaptée.

9. Associer les parents à la définition des objectifs

Bien que les parents cherchent souvent à obtenir un conseil concret, il faut éviter de leur fournir des réponses toutes faites. Il convient plutôt de les motiver à chercher les réponses aux questions qui se posent, dans leur rôle de personnes de référence conscientes de leurs responsabilités. Les objectifs que l'on détermine soi-même sont poursuivis de manière plus intensive. Les objectifs d'une offre peuvent être les suivants: communication d'informations relatives aux filières de formation du système éducatif suisse, établissement de contacts avec des entreprises, recherche de places d'apprentissage ou résolution de conflits intrafamiliaux en relation avec le choix professionnel. Des offres adaptées aux groupes cibles sont attrayantes et susceptibles de toucher effectivement les parents.

10. Exploiter les ressources des parents

Le rôle des parents est renforcé s'ils sont encouragés à exploiter leurs connaissances ou leurs contacts ainsi qu'à adopter une approche active du monde du travail. Un tel encouragement débute par exemple par des tâches que les parents sont en mesure d'accomplir à la maison avec leurs enfants. Il est important de discuter des solutions. Tout succès renforce les parents dans leur rôle.

11. Donner aux parents l'occasion d'avoir des échanges

Plus les groupes cibles d'une offre sont vastes, plus les ressources, les connaissances et les compétences des parents participants sont diversifiées. Il est donc bon que les parents puissent avoir des échanges entre eux et profiter les uns des autres. Parler de leur propre situation et de celle de leur vis-à-vis les aide à voir les choses sous un autre jour, ou tout simplement à obtenir des conseils utiles. Ces offres ouvertes évitent en outre de stigmatiser les participants.

Les échanges collectifs, à travers le partage mais aussi parfois la confrontation entre des points de vue divergents, stimulent la réflexion des parents et leur permettent d'avoir de nouvelles idées sur la manière d'affronter un problème, ainsi que des solutions ou des aides très pratiques (adresses, etc.). Il y a des échanges de ressources. Mais c'est d'abord la reconnaissance. Une mère m'a dit: «Ce qui m'a aidée, c'est d'avoir pu le dire, c'est la première fois que je le disais. Et la deuxième chose qui m'a aidée, c'est d'avoir été écoutée. Et la troisième chose, c'est que je suis repartie avec des idées des autres; je n'étais pas sûre de les appliquer, mais j'avais des idées qui ouvraient sur de nouvelles perspectives.».

*Sylviane Pfister,
Le Jardin des Parents (VD)*

Clarification des conditions cadre

Avant qu'une offre puisse être mise en œuvre avec succès, il est nécessaire de clarifier les conditions générales essentielles pour celle-ci. Les lois forment ainsi un cadre sûr pour une planification à long terme. Des ressources financières suffisantes doivent également être disponibles.

► Les clés du succès

12. Examiner le cadre légal

Une approche ciblée pour la planification et la mise en œuvre d'offres efficaces présuppose de connaître le cadre légal. Les conditions légales doivent être examinées à plusieurs échelons : national, cantonal et communal. Si les lois concernant l'enseignement primaire ou la formation professionnelle constituent par ex. des bases essentielles pour des offres de soutien au choix professionnel, les conditions politiques liées à l'intégration des étrangers revêtent de l'importance dans le cas d'offres en faveur de parents issus de l'immigration. Le cadre légal forme en outre une condition majeure pour garantir le financement.

Voici quelques exemples :

- Formation : lois cantonales sur l'instruction publique, décisions du conseil de formation, lois et ordonnances fédérales et cantonales en matière de formation professionnelle, ordonnances cantonales sur les mesures de formation scolaire spéciale ou sur le financement de celle-ci, décisions des conférences nationales des places d'apprentissage sous la responsabilité du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), lois cantonales sur l'insertion des jeunes en formation professionnelle, règlements scolaires communaux.
- Protection de la jeunesse : lois et ordonnances cantonales sur les foyers pour jeunes et le placement d'enfants, lois cantonales sur la jeunesse et la protection de la jeunesse, lois cantonales en matière familiale, par ex. loi tessinoise sur le soutien aux activités des familles et de protection des mineurs, lois et règlements sur l'aide financière aux établissements spécialisés pour enfants et adolescents.
- Intégration des étrangers : lignes directrices cantonales en matière de politique des étrangers et de politique d'intégration, programmes d'intégration cantonaux, articles sur l'intégration dans les lois cantonales et la loi fédérale sur les étrangers, lois cantonales pour l'aide sociale et l'aide aux migrants.
- Choix professionnel : lois cantonales sur l'orientation scolaire et professionnelle.
- Collaboration entre l'école et les parents : art. 203 du code civil (CC), lois et ordonnances cantonales sur l'instruction publique, lignes directrices des écoles sur la participation des parents.

C'est frustrant, lorsque des jeunes peuvent commencer un programme, mais que le financement est stoppé à cause des restrictions budgétaires et que le soutien est interrompu.

Stella Locher, rheinspringen, Saint-Gall

En collaborant avec nous, les entreprises entrent en contact avec des élèves qualifiés. En même temps, elles leur ouvrent des perspectives. Les entreprises contribuent de cette manière à davantage d'équité dans la formation et s'assurent une main-d'œuvre qualifiée pour leur propre avenir.

Carol Schafroth, Rock your Life

13. Assurer un financement adapté aux besoins et durable

Les offres efficaces nécessitent que les ressources financières soient adaptées aux besoins de soutien, aux objectifs de l'offre, aux méthodes appliquées et aux groupes cibles. Leur financement – que ce soit par des fondations, des entreprises, des particuliers ou l'Etat – doit en outre être garanti à long terme.

14. Obtenir le soutien d'acteurs économiques ou d'autres organismes

Tout jeune a un potentiel, même si le passage à une formation professionnelle initiale n'est pas aussi facile pour chacun. De nombreuses entreprises et associations professionnelles le savent bien. Elles peuvent être amenées à participer au financement d'offres de soutien en présence d'une base de valeurs communes. Les acteurs économiques apprécient les offres organisées efficacement, qui véhiculent une idée attrayante et aisément communicable.

15. Recourir au soutien financier indirect

Le soutien peut également s'envisager sous la forme de l'octroi de ressources matérielles (par ex. mise à disposition de locaux). Dans les communes aux ressources financières restreintes, des moyens matériels peuvent être obtenus par l'intermédiaire de personnes engagées, d'associations ou d'autres organisations.

Collaboration avec des partenaires

La collaboration avec d'autres prestataires ainsi qu'avec l'école, les services d'orientation et de conseils, les associations et les milieux économiques se révèle judicieuse pour qu'une offre touche ses groupes cibles. L'échange d'expériences permet de profiter des atouts des autres et d'éviter aux parents de faire de mauvais choix.

De possibles partenaires sont :

- **École publique :** enseignants en charge du choix professionnel, directeurs et directrices d'école, enseignants LCO (langue et culture d'origine) et FLE (français langue étrangère), autres enseignants, Service social scolaire ou travailleurs sociaux en milieu ouvert, anciens élèves
- **Offices d'orientation scolaire, professionnelle et des études :** Offices d'orientation scolaire et professionnelle, Services universitaires de conseil pour étudiants
- **Formation professionnelle :** Centres de formation professionnelle (proposant par ex. des mesures de transition), Ecoles professionnelles : directeurs et directrices d'école, enseignants
- **Services communaux et cantonaux :** Service des écoles / Direction de l'instruction publique, Service de l'enfance et de la jeunesse, Offices de l'économie ou du travail, Centres communaux ou maisons de quartier, Bibliothèques
- **Centres d'intégration pour migrantes et migrants**
- **Centres de consultation des Eglises**
- **Associations :** Associations sportives, Associations musicales, Associations religieuses, Associations de loisirs, Organisations de migrants, Organisations ou associations de parents, Organismes de volontariat
- **Economie :** Responsables de la formation et du personnel des entreprises

► Les clés du succès

16. Collaborer avec d'autres offres

La concertation avec d'autres offres permet d'éviter les redondances et d'épargner des ressources. A cet égard, il est utile d'examiner les matériels utilisés par ces autres offres et de s'entretenir avec les responsables. L'outil de choix professionnel conçu pour les jeunes myOrientation constitue ici un bon exemple : disponible sur le portail d'information www.orientation.ch, lequel contient des pages spécifiques pour les parents (voir Accès direct, colonne de droite) dont trois sont traduites dans quatorze langues étrangères (Accès direct : je suis → De l'étranger → Informations en langues étrangères), il peut être utilisé sous une forme adaptée pour le soutien aux parents. Une bonne coordination permet d'évaluer rapidement la situation des parents socialement désavantagés. Les offres de soutien à ces derniers pour le choix professionnel de leurs enfants peuvent aussi profiter, le cas échéant, des expériences faites par les offres de soutien pour le développement de la petite enfance. Un

En collaborant avec des associations culturelles de groupes de migrants, on peut atteindre des personnes cibles qui sont mal intégrées ou qui sont enfermées dans leur milieu culturel et qu'il faut informer dans leur langue.

Barbara Stalder, OP Biel-Seeland

Le premier trimestre de la dernière année d'école, nos collaborateurs vont dans toutes les classes et organisent une conférence d'appréciation. Ils se mettent à une table avec le prof de classe et une personne du travail social en milieu scolaire et ils discutent le cas de chaque élève de A à Z. On évoque leurs solutions de raccordement après l'école et les dangers possibles. S'il y a une problématique multiple et que celle-ci ne peut pas être traitée par un réseau qui existe déjà, le jeune est confié à notre équipe. Ensuite, les parents du jeune sont contactés par téléphone ou par lettre. L'offre leur est présentée et ils sont invités à un premier rendez-vous. Ce premier rendez-vous est obligatoire.

Silvan Surber, Gap Case Management, Bâle-Ville

Il est important de rapprocher l'économie et l'école, pour qu'elles collaborent davantage et plus étroitement. Par exemple, le directeur de la formation professionnelle nous montre comment se déroule une procédure de candidature et à quoi il faut faire attention. Nous allons aussi visiter la Poste ou l'Hôpital cantonal de Saint-Gall, où les participants peuvent se faire sur place une idée de l'entreprise et poser des questions.

Stella Locher, rheinspringen, Saint-Gall

Il faut un réseau qui ne fait pas peur, qui n'est pas stigmatisant (« mauvais parents »), mais qui puisse être connu, où l'on peut respirer et réfléchir. Un réseau qui n'est pas directif, qui ne décide pas à la place de l'adolescent, ce qui lui permet de se découvrir et de prendre en main ses choix à lui.

**Sylviane Pfistner,
Le Jardin des Parents (VD)**

échange avec des programmes d'éducation précoce d'accès facile (par ex. programmes de visites à domicile) peut être fructueux.

17. Collaborer avec l'école

Les parents socialement désavantagés sont certes souvent difficiles à toucher, mais ils ont des contacts réguliers avec les enseignants chargés de leurs enfants. Ces derniers peuvent facilement faire l'intermédiaire entre ces offres et les parents. Il est également judicieux de recourir aux ressources de l'école (locaux, offres), avec lesquelles les parents sont familiarisés. Une bonne collaboration avec l'école et l'application conjointe de son calendrier de choix professionnel permet de coordonner les mesures de soutien. Des offres coordonnées et des structures claires déchargent tant les parents que les enseignants, qui sont reconnaissants pour ce soutien adéquat.

18. Collaborer avec les acteurs économiques et les entreprises

Une offre qui implique des entreprises formatrices se révèle particulièrement profitable aux parents socialement désavantagés. Ils bénéficient ainsi de possibilités de contact et de points d'appui, par exemple pour l'organisation de stages d'orientation. Les visites d'entreprises permettent aussi aux parents d'obtenir un aperçu concret de métiers peu connus. Inversement, le contact aide les employeurs à mieux cerner les conditions de vie des parents et de leurs enfants. Il est également envisageable d'inviter des collaborateurs d'entreprises qui feront office d'experts – et qui, dans l'idéal, ont aussi des enfants. Leurs expériences personnelles suscitent généralement un grand intérêt et incitent les parents socialement désavantagés à suivre leur exemple.

Dans ce cadre, il est important d'observer les points suivants :

1. Les entreprises, les jeunes et les parents socialement désavantagés doivent être accompagnés et soutenus pour ce qui est du contact.
2. L'offre doit être réalisée à proximité des entreprises formatrices et être exempte de tracasseries administratives.
3. Pour une collaboration fructueuse, il importe de mettre en place avec les entreprises une planification à long terme et de leur apporter un suivi et un soutien constants durant les stages d'orientation et la formation des jeunes.
4. Une documentation écrite garantit la pérennité des informations fournies par oral.

19. Collaborer avec les associations et organisations locales

Les parents socialement désavantagés sont parfois peu sûrs d'eux dans leurs rapports avec les services officiels. Il peut leur être plus facile de passer par des voies qu'ils connaissent déjà. La collaboration avec de telles organisations facilite le contact avec les parents (locaux, réseaux).

20. Adopter une approche neutre et empreinte de retenue

Bien souvent, les parents socialement désavantagés font peu confiance aux aides proposées par les autorités. L'offre doit tenir compte de cet aspect, être neutre et indépendante (tout en étant en réseau avec d'autres offres) et n'aboutir en aucun cas à ce que le processus de choix professionnel soit supervisé (à l'échelon de l'Etat).

Il est parfois bon qu'un programme soit détaché des institutions de formation et soit porté par une instance neutre. Les jeunes et les parents apprécient souvent cette neutralité et se sentent plus libres pour poser leurs questions aux collaborateurs.

Markus Regner, CM FP, Canton de Soleure

Organisation interne

Les offres impliquant des interlocuteurs compétents et clairement désignés sont plus efficaces. Une répartition transparente des responsabilités permet aux parents d'identifier plus facilement les personnes chargées de leur cas et garantissent un recours durable à l'offre.

► Les clés du succès

21. Répartir clairement les rôles et les responsabilités au sein de l'équipe

Le soutien aux parents socialement désavantagés doit être adapté à des besoins différents. A cet effet, les responsabilités des collaborateurs (mesures, catégorie de personnes) doivent être clairement définies et communiquées. Les parents ne feront appel au soutien proposé que s'ils savent à qui s'adresser selon leurs besoins.

22. Veiller à disposer d'un vaste mix de compétences

Le soutien aux parents socialement désavantagés est une tâche exigeante. Il faut donc accorder une attention particulière au recrutement et au perfectionnement des collaborateurs. Les personnes apportant ce soutien doivent disposer de différentes compétences :

- compétences pédagogiques et capacité d'adapter le soutien à la situation individuelle des parents ;
- compétences en matière d'« empowerment » afin de valoriser les capacités (cachées) des parents ;
- connaissances sur les métiers, les formations, le choix professionnel et la situation actuelle sur le marché du travail ;
- compétences en matière de coordination et de mise en réseau ;
- compétences interculturelles ;
- compétences d'animation pour les personnes relais ;
- compétences de supervision en vue d'accompagner les collaborateurs bénévoles.

23. Faire intervenir des personnes proches du groupe cible

Le soutien aux parents socialement désavantagés repose sur des rapports de confiance, qui sont plus facilement instaurés si l'on fait intervenir des personnes proches des groupes cibles de l'offre. Il peut s'agir par exemple de personnes disposant d'un vaste réseau social, de collaborateurs issus d'un milieu similaire (immigration) ou d'autres personnes relais.

Même si ce n'est pas prévu comme ça, beaucoup de coaches et de jeunes restent en contact après le coaching. Souvent les coaches proposent aux jeunes de pouvoir encore les contacter si des fois ils ont des problèmes dans leur apprentissage.

Pius Blümli, plateforme de choix professionnel, Soleure

24. Utiliser les ressources des collaborateurs bénévoles

Les collaborateurs bénévoles peuvent enrichir une offre. Certains parents tendent à leur faire plus facilement confiance qu'aux collaborateurs des administrations, car l'expérience de vie revêt fréquemment davantage d'importance que les compétences pédagogiques. En outre, les bénévoles sont souvent disposés à nouer des relations d'égalité à plus long terme et à accompagner le processus de choix professionnel de bout en bout. Sur le plan émotionnel, ils peuvent aussi s'engager plus fortement que des professionnels. Lors de la sélection de collaborateurs bénévoles, il convient de veiller à ce qu'ils disposent des connaissances et capacités requises. Ils doivent par ailleurs être initiés et suivis dans leurs activités. Leur travail doit leur apporter l'estime d'autrui. Le soutien aux parents qui se trouvent dans des situations difficiles est une tâche exigeante, qui peut être très lourde.

Il serait bon, de manière générale, si à travers le processus de choix professionnel, durant le secondaire I, c'était toujours le même interlocuteur qui était à la disposition des élèves et de leurs parents. Ainsi, on connaîtrait les enfants et leurs parents, et une offre pourrait avoir une influence plus tôt dans le processus de choix professionnel.

Albrecht Stalder, Solothurnische Vereinigung für Erwachsenenbildung, Soleure

25. Assurer un accompagnement permanent

Une bonne relation entre conseillers et parents constitue la base même d'une offre efficace. En présence d'un tel climat de confiance, il ne faut pas changer le conseiller, même si cela était initialement prévu.

26. Mettre à disposition les ressources nécessaires à la collaboration

La collaboration avec les parents et d'autres acteurs est chronophage, surtout au début. Il faut donc disposer du temps nécessaire. L'institutionnalisation des échanges renforce le caractère professionnel d'une offre et garantit sa pérennité.

27. Envisager le soutien dans une optique à long terme

Plus les ados sont jeunes, plus la collaboration avec les parents est importante. Mais plus ils deviennent grands, plus il faut leur laisser la responsabilité.

Stella Locher, rheinspringen, Saint-Gall

Le désavantage social exerce précocement ses effets sur le développement scolaire et, par la suite, sur le choix professionnel. Les parents socialement désavantagés, lorsqu'ils sont touchés tôt, sont davantage enclins à participer à des offres visant à encourager leurs enfants. Un accompagnement qui débute tôt et se poursuit sur le long terme (secondaire I – secondaire II – entrée dans la vie active) renforce les chances de succès.

28. Proposer une offre flexible et assortie d'aides complémentaires

Les conditions de vie des parents socialement désavantagés peuvent changer. Les enfants aussi franchissent des étapes dans leur développement. Des structures souples permettent d'adapter l'offre à ces changements. Dans les domaines où leurs ressources sont limitées, les parents ont besoin d'une aide directe et d'outils concrets pour la réalisation d'objectifs (par ex. soutien à la planification du choix professionnel). Dans certains cas urgents, des interventions de courte durée se révèlent aussi nécessaires.

Bien des parents ont besoin d'un soutien très concret, par exemple un canevas écrit pour les appels téléphoniques ou des conseils pour les tâches que leur enfant devrait faire et quand. Par exemple, une tâche utile pourrait être que l'enfant, chaque mercredi après-midi, doive contacter un nombre donné d'entreprises qui proposent des places d'apprentissage. D'autres parents ont des lacunes dans leurs connaissances. Il est bon qu'ils aient l'occasion de poser des questions.

Franziska Matti, orientation professionnelle, universitaire et de carrière, Canton de Saint-Gall

Troisième phase de travail : accès aux groupes cibles



Photo: Keystone / Lukas Lehmann

Nombre d'offres n'atteignent que difficilement les parents socialement désavantagés, même si elles sont par exemple organisées sous forme de séances d'information en plusieurs langues. Il est donc important de ne pas se contenter d'informer les parents, mais de s'adresser directement à eux et de leur montrer concrètement en quoi il est utile pour eux et leur enfant de participer.

► Les clés du succès

Les jeunes, on les atteint à l'école, mais pas les parents. Si les parents reçoivent une invitation à une réunion, souvent ils n'y vont pas à cause de la langue. Malheureusement, nous n'avons pas les moyens de fournir des traductions.

Priska Ziegler, Triebwerk, Saint-Gall

29. Adapter le langage aux ressources et aux besoins des groupes cibles et s'adresser directement aux parents

Les documents écrits (invitations, brochures) doivent être faciles à comprendre. Ils doivent être formulés dans un langage courant, contenir des phrases simples et succinctes et être clairs. Une visualisation au moyen de films ou d'images est aussi très utile. Des traductions sont parfois nécessaires, également lors de manifestations. Une approche personnelle dans la langue d'origine des parents issus de l'immigration constitue un témoignage d'estime, même s'il n'est pas possible de tout traduire.

30. Décrire le contenu et les avantages de l'offre de la manière la plus concrète et compréhensible possible

Une illustration claire des avantages concrets d'une offre éveille l'intérêt des groupes cibles. Il est par conséquent utile de documenter, sous forme de textes ou de petits films, les expériences de parents qui ont pris part à

une offre. Ces témoignages mettent en évidence les avantages de l'offre de manière authentique et ont souvent davantage d'impact plus marqué que des textes plus formels. Il est important de formuler les attentes vis-à-vis des parents dans un langage motivant. Il ne faut pas que l'offre engendre un sentiment de surcharge, de crainte ou de honte.

31. Recourir à différents canaux et médias

Donner des informations relatives à une offre uniquement via un site web est loin d'être suffisant. Une communication aussi personnelle que possible est plus efficace. Les supports imprimés (dépliants, brochures) trouvent preneur s'ils sont distribués dans des lieux fréquentés par les parents socialement désavantagés. Les informations peuvent par exemple être communiquées plus facilement par le biais de manifestations scolaires ou d'associations. Il convient en outre d'examiner si les groupes cibles recourent à des services basés sur Internet (SMS, WhatsApp, courriel). Moyens de communication possibles :

- messages aux parents ;
- SMS, WhatsApp, courriel ;
- newsletter, site web ;
- visualisation au moyen de films ou d'images ;
- entretien téléphonique ;
- journal, revue, radio et TV ;
- dépliants, brochures, affiches ;
- approche personnelle, visite à domicile ;
- salons des métiers, manifestations (organisées par ex. par des entreprises ou des écoles professionnelles) ;
- approche personnelle par des enseignants, l'office d'orientation professionnelle ou les services sociaux scolaires ;
- approche personnelle par des personnes clés (par ex. médiateurs interculturels) ;
- approche personnelle par des pairs (parents dans des situations similaires) ;
- journée portes ouvertes ;
- informations transmises par les employeurs.

32. Tenir compte des conditions de vie, des besoins et des ressources des parents

Des informations spécifiquement adaptées aux situations individuelles des parents socialement désavantagés et qui tiennent par exemple compte de leurs ressources en temps limitées renforcent la volonté de participer. Cer-

J'ai eu une fois la possibilité, dans une classe d'enseignement spécialisé en primaire, à une soirée de parents, d'informer sur le choix professionnel. J'ai pu répondre à énormément de questions et de craintes des parents et leur donner des explications.

Marcel Dellsperger, CM FP, Canton de Berne

D'ordinaire, Job Service préfère voir les jeunes avant tout, mais parfois les parents téléphonent, il arrive alors qu'on les rencontre avant le jeune. C'est l'occasion d'expliquer, de les rassurer aussi, car ils se sentent souvent perdus. En tant que structure d'insertion, notre devoir est de recevoir un peu tous ces besoins, ces attentes, ces peurs exprimées par les parents, et de voir ensuite comment les aider ou les rediriger. Cela se passe parfois uniquement par téléphone.

Fabrice Plomb, Job Service

Beaucoup de parents, il faut leur transmettre le savoir-faire : quels métiers il y a, comment fonctionne le système suisse de formation... Les parents devraient se préoccuper du système de formation dès que l'enfant entre dans la phase du choix professionnel, ou peut-être même encore avant.

Silvan Surber, Gap Case Management, Bâle-Ville

tains parents peinent à comprendre le système éducatif, d'autres manquent d'informations sur les métiers et d'autres encore sont dans l'incertitude quant aux capacités, aux centres d'intérêt et aux souhaits de leurs enfants. Le choix du support d'information ou les modalités de préparation des informations doivent également être adaptés aux habitudes de ces groupes cibles, qui peuvent par exemple préférer recevoir des renseignements oraux plutôt qu'écrits. Mais les entretiens personnels, qui sont autant d'opportunités de feed-back, doivent toujours être complétés par des documents écrits ou audiovisuels.

33. S'assurer la coopération de parents en mesure d'exercer le rôle de personnes relais

Les parents dotés de compétences adéquates peuvent faire office de personnes relais. Ils parviennent mieux à accéder aux parents difficiles à atteindre ; bien acceptés dans leur communauté, ils sont en mesure d'ouvrir des portes. Authentiques, les personnes relais contribuent à ce que les informations soient communiquées de manière adaptée. Tout cela présuppose que ces personnes bénéficient d'une formation rigoureuse et soient dotées de matériels efficaces, élaborés en commun : peu de documents écrits, langage compréhensible, illustrations soignées, en plusieurs langues. Les personnes relais ne peuvent pas se substituer aux conseillers professionnels.

34. Adapter les créneaux horaires des offres aux besoins des groupes cibles

Les parents socialement désavantagés sont souvent très occupés et ont de ce fait de multiples priorités. Ils ont par exemple des horaires irréguliers ou exercent plusieurs emplois. L'offre doit tenir compte de ces aspects. Elle sera de préférence répartie sur différents jours et différents moments de la journée ; beaucoup de parents ne peuvent participer que le soir ou le week-end. Il faut par ailleurs tenir compte des possibles conflits de dates avec les fêtes religieuses, les manifestations culturelles dans les communes ou les événements sportifs. Les familles monoparentales avec plusieurs enfants sont tributaires de la garde de ceux-ci en l'absence du parent.

35. Mettre les offres en œuvre à l'échelon local et dans des lieux familiaux

Les offres dispensées dans les quartiers où résident les groupes cibles sont plus faciles d'accès et engendrent moins de coûts. Un groupe cible qui connaît les lieux et les locaux est en outre plus enclin à participer. Les locaux situés par exemple dans des centres de jeunesse, des salles d'associations, des écoles ou des entreprises sont appropriés, d'autant que l'organisation d'une manifestation repose sur des coopérations avec ces entités. L'atmosphère, l'hospitalité, joue un rôle essentiel ; la relation établie est bien plus importante que le professionnalisme d'une présentation PowerPoint. Mieux vaut une réunion en petit groupe dans un cadre protégé – autant que possible avec le concours de personnes relais – que de grandes manifestations.

Les parents ont besoin d'être soutenus dans leur manière d'exprimer ce qu'ils ont envie de transmettre. Il faudrait avoir des lieux proches, par quartiers, où les parents pourraient échanger, transmettre leurs préoccupations et oser faire le pas de chercher de l'aide. Ces lieux permettraient de favoriser le contact entre habitants du même quartier et parents dont le réseau social est limité. Cela permettrait à des parents de recréer du lien, de reconstruire des ressources sociales et de trouver du soutien sans passer par les mesures venues d'en haut. Qui donnent lieu à des guichets uniques, ce qui ne permet pas à un réseau de confiance de se créer.

Fabrice Plomb, Job Service

36. Tenter d'impliquer les parents en leur confiant de petites missions

Confier de petites missions aux parents lors de l'invitation (par ex. apporter un repas) permet de les impliquer dès le début et les incite davantage à répondre à cette invitation. Dans le cas de conseils personnels, il est judicieux de demander aux parents de choisir le lieu de rencontre.

37. Proposer une offre gratuite

Les offres gratuites sont plus intéressantes pour les parents disposant de faibles ressources financières. Les formalités administratives liées à la participation à une offre doivent également être réduites. Les parents en situation difficile doivent avoir la possibilité de réintégrer facilement une offre après une interruption.

38. Obtenir l'engagement des participants, mais avec souplesse

Des conventions écrites et des objectifs définis en commun (par ex. cours à l'intention des parents et des enfants) renforcent le caractère contraignant de l'offre et le recours à celle-ci. Simultanément, l'offre doit rester facultative, ce qui renforce l'autonomie des parents et l'identification à l'offre.

39. Faire preuve de persévérance

Les parents socialement désavantagés sont accaparés par leurs nombreuses tâches quotidiennes. Il est donc important de les informer à plusieurs reprises et dans le cadre de diverses manifestations. Des lettres de rappel sont également recommandées pour les manifestations.

Certains parents, il est difficile de les atteindre et de les enthousiasmer pour une offre. Ils n'ont pas le temps, parce qu'ils travaillent beaucoup ou qu'ils ne peuvent pas quitter le travail comme ils veulent, ou parce qu'ils pensent que de toute façon ils ne comprennent rien à la question du choix professionnel ou que c'est l'école qui est responsable pour ça. Il y a aussi des enfants qui ne veulent pas que leurs parents viennent aux soirées de parents ou qui ont honte d'eux, par exemple parce qu'ils ne savent pas assez l'allemand (la langue locale).

Eva Holzmann, orientation professionnelle et accompagnement au choix professionnel, Centre de carrière, Zurich

Quatrième phase de travail : évaluation de l'offre



L'évaluation d'une offre englobe sa description systématique, transparente et fondée sur les données, ainsi qu'une appréciation impartiale. Elle sert en outre au développement de l'offre. Avant de procéder eux-mêmes à une telle évaluation ou de la confier à des tiers, les responsables d'offres doivent procéder à une préparation minutieuse.

► Les clés du succès

40. Définir l'objectif et les destinataires de l'évaluation

Une évaluation peut avoir pour objectif d'optimiser une offre, de rendre des comptes aux institutions ainsi qu'aux autorités politiques octroyant le financement, d'étayer la décision relative à la reconduction ou d'engranger des connaissances. Avant de lancer l'évaluation, il est nécessaire de déterminer les avantages et les destinataires.

41. Choisir une forme d'évaluation appropriée

Les évaluations sommatives permettent notamment de tirer des conclusions sous forme de bilan sur l'offre et servent de base décisionnelle pour la poursuite d'une offre. Les évaluations formatives accompagnent la mise en place de l'offre et visent des améliorations. En fonction des enseignements visés et de l'étendue, la forme appropriée peut être une auto-évaluation ou une évaluation externe.

42. Déterminer l'étendue de l'évaluation

Une offre s'articule autour de trois aspects : ressources, mise en œuvre et impact. Une évaluation peut s'attacher à décrire et à examiner l'ensemble de ces trois éléments ou n'en aborder qu'un seul. Les impacts sont plus difficiles à mesurer et à évaluer que les ressources et la mise en œuvre.

43. Contribuer à l'évaluation en répertoriant par exemple les forces et faiblesses

Etablir un profil forces/faiblesses de l'offre permet une discussion basée sur des observations factuelles. Les informations correspondantes doivent être recueillies auprès des responsables, des participants ou de tiers (employeurs, enseignants). Il est utile de demander systématiquement des feed-backs dès la phase de mise en œuvre. L'établissement de statistiques de participation différenciées ainsi que la remise de formulaires de feed-back se révèlent également opportuns.

44. Procéder soi-même à l'évaluation, ou mandater une équipe externe

Entités extérieures, les équipes d'évaluation externes peuvent plus facilement adopter un point de vue indépendant, et décrire et évaluer l'offre de manière plus objective. Les tâches des responsables de l'offre s'en trouvent par ailleurs allégées. Une évaluation effectuée en interne est en revanche moins onéreuse. Mais que l'évaluation soit opérée en interne ou confiée à un organisme externe, les ressources financières requises doivent être prévues dès la phase de planification de l'offre.

Une offre est un succès quand tous les participants trouvent que le soutien n'est plus nécessaire et acceptent librement de mettre fin à l'accompagnement. Mais il est difficile de mesurer le succès d'un accompagnement.

*David Häne, Arche
Kinderbegleitung, Zurich*

Bibliographie sur l'évaluation

- Balzer, L. & Beywl, W., *évalué . Planungsbuch für Evaluationen im Bildungsbereich*. Berne : hep verlag, 2015
- Beywl, W., Kehr, J., Mäder, S., Niestroj, M., *Evaluation Schritt für Schritt: Planung von Evaluationen. 2^e édition*. Münster : Heidelberger Institut Beruf und Arbeit hiba GmbH, 2008
- Bussmann, W., *Accompagner et mettre à profit avec succès les évaluations des mesures étatiques : Guide de réflexion*. Genève : Georg, 1995
- Perret B., *L'évaluation des politiques publiques*. Paris : La Découverte, 2014
- SEVAL, *L'évaluation : de quoi parle-t-on et à quoi ça sert ?* Fribourg, 2015

Bibliographie sur l'implication des parents dans le choix professionnel de leurs enfants

- Egloff E., Jungo D., *Berufswahltagbuch – Arbeitsheft und Elterninformationen*. Bern : Schulverlag plus AG, 2015 (avec informations en langues étrangères pour les parents issus de l'immigration)
- Mülle M., *Eltern begleiten die Berufswahl. Leitfaden zur Stärkung der Eltern in ihrer Rolle im Berufswahlprozess durch den Einbezug von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen*. 2015 A télécharger : www.lernortfamilie.ch/projekt_berufswahl.html
- Schmid, R., *Portfolio du choix professionnel (set pour élèves et parents)*. Bülach : S&B Institut, 2015 (avec informations en langues étrangères pour les parents issus de l'immigration)

Les éditions du Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) publient des livres et documents destinés aux professionnels de ces deux domaines. Information et commandes : <https://shop.sdbb.ch/erste-berufswahl.html>

Check-list

La check-list qui suit offre un survol des quatre phases de travail. Les critères décrits permettent d'évaluer le succès d'une offre et de formuler des suggestions d'optimisation.

Première phase de travail : clarification des prémisses

	Oui	Non	Remarques
1 Nous concevons le choix professionnel comme un processus à long terme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2 Nous savons que les conditions de vie, les ressources et les besoins des parents diffèrent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3 Nous voyons les parents et les jeunes comme des acteurs majeurs du processus de choix professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4 Nous prenons contact avec l'école suffisamment tôt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5 Nous concevons notre offre comme partie intégrante d'un système fonctionnant en réseau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Deuxième phase de travail : élaboration des bases

Clarification des besoins, des objectifs et des groupes cibles

	Oui	Non	Remarques
6 Nous recensons les besoins des parents socialement désavantagés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7 Nous examinons les offres de soutien existantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8 Nous définissons des objectifs clairs et individuels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9 Nous associons les parents à la définition des objectifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10 Nous exploitons les ressources des parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11 Nous donnons aux parents l'occasion d'avoir des échanges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Clarification des conditions cadre		Oui	Non	Remarques
12	Nous examinons le cadre légal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Nous assurons un financement adapté aux besoins et durable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Nous obtenons le soutien d'acteurs économiques ou d'autres organismes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Nous recourons au soutien financier indirect	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Collaboration avec des partenaires		Oui	Non	Remarques
16	Nous collaborons avec d'autres offres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Nous collaborons avec l'école	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Nous collaborons avec les acteurs économiques et les entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Nous collaborons avec les associations et organisations locales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Nous adoptons une approche neutre et empreinte de retenue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Organisation interne		Oui	Non	Remarques
21	Nous répartissons clairement les rôles et les responsabilités au sein de l'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Nous veillons à disposer d'un vaste mix de compétences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Nous faisons intervenir des personnes proches des groupes cibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Nous utilisons les ressources des collaborateurs et collaboratrices bénévoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Nous assurons un accompagnement permanent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Nous mettons à disposition les ressources nécessaires à la collaboration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Le soutien que nous proposons est envisagé dans une optique à long terme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Notre offre est flexible et assortie d'aides complémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Troisième phase de travail : accès aux groupes cibles

		Oui	Non	Remarques
29	Nous adaptons le langage aux ressources et aux besoins des groupes cibles et nous nous adressons directement aux parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Nous décrivons le contenu et les avantages de notre offre de la manière la plus concrète et compréhensible possible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
31	Nous recourons à différents canaux et médias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Nous tenons compte des conditions de vie, des besoins et des ressources des parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Nous nous assurons la coopération de parents en mesure d'exercer le rôle de personnes relais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Nous adaptons les créneaux horaires de notre offre aux besoins de nos groupes cibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35	Nous mettons notre offre en œuvre à l'échelon local et dans des lieux familiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	Nous tentons d'impliquer les parents en leur confiant de petites missions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
37	Notre offre est gratuite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
38	Les participantes et participants s'engagent, mais la participation est souple	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
39	Nous faisons preuve de persévérance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Quatrième phase de travail : évaluation de l'offre

	Oui	Non	Remarques
40 Nous définissons les destinataires et l'objectif de l'évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
41 Nous choisissons une forme d'évaluation appropriée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
42 Nous déterminons l'étendue de l'évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
43 Nous contribuons à l'évaluation en répertoriant par exemple les forces et faiblesses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
44 Nous procédons nous-mêmes à l'évaluation, ou mandatons une équipe externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

