



## La transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants

Dina Sensi

© Une analyse de l'IRFAM, Liège, 2018 – 14

### Présentation

Cette analyse est issue d'une série de réflexions collectives organisées par l'IRFAM portant *sur la mise en place de dialogues entre acteurs d'appartenances convictionnelles diverses et destinés à favoriser le « vivre-ensemble »*. Ces publications — dont certains sont à paraître dans la collection « Compétences Interculturelles » — proposent un faisceau d'observations sur les jeunes issus de l'immigration et leurs rapports à l'islam, dans leurs singularités et ancrages en Belgique. Aussi, ces travaux coopératifs s'inscrivent dans les démarches de l'association visant la valorisation de recherches dans une perspective d'éducation permanente, de documentation et de formation continue des acteurs du champ socioculturel. L'ensemble des textes a pour objectif de *nourrir la réflexion et la pratique de ces intervenants sur l'articulation entre islams européens et jeunes, à travers l'appréhension de leurs pratiques sociales (présence et visibilité dans l'espace public, associatif...), ainsi que leur expression (revendications, participation à des débats, etc.)*. Chaque analyse propose un cadrage théorique et nourrit la thématique de données empiriques ou d'illustrations. Ces brefs textes examinent en particulier des expériences de travail social ou éducatif menées auprès de jeunes de culture musulmane, dans diverses localités. Ces approches sont proposées sous trois angles. D'abord, il s'agit d'appréhender l'ancrage contextuel de l'islam en Belgique, à travers le dialogue nécessaire à la compréhension. Ensuite, intervient une focalisation sur les modes de construction identitaire des jeunes musulmans et de leur religiosité, à travers leur socialisation et le regard qu'ils y posent. Enfin suit une mise en avant des « pratiques sociales » des jeunes, notamment à travers le regard de travailleurs sociaux et éducateurs proches de ce public. Le tout permet d'éclairer les modes d'action et de proposer des recommandations pour un travail de développement avec cette population. Les contributions proposées se situent au carrefour de différentes disciplines, riches de leurs clés de lecture et approche singulière, offrant au lecteur des décodages pluriels sous une forme aisée d'accès.

Les contributeurs de ces dossiers sont de proches correspondants de l'IRFAM. Ils ont été mobilisés par l'association à l'occasion de l'exposition « L'Islam, c'est aussi notre histoire » mise en œuvre par TEMPORA à Bruxelles, en 2017 et 2018. En effet, au sein de cette exposition, l'IRFAM fut chargé d'organiser des forums afin de débattre de l'islam, *ici et maintenant*. Ces forums furent conçus comme autant de dialogues interculturels et soulignent l'importance de l'éducation non formelle, dans le cadre d'un processus de débats démocratiques relatif aux conjonctures sociopolitiques et au climat social qui dépassent les réalités du terrain — et poussent les acteurs à s'interroger sur leurs pratiques professionnelles. Les témoignages entendus lors des forums et les analyses qui en sont faites rendent compte de trajectoires de vie de (jeunes) musulmans belges et du rapport qu'ils ont construit avec l'altérité et l'adversité. Les débats issus de ces rencontres permettent d'égréner différents facteurs auxquels il faut être attentif lorsque l'on appréhende la diversité religieuse et singulièrement la présence musulmane dans notre société. Aussi, cette pratique et les analyses qui s'en sont suivies ne sont pas étrangères à l'intention politique d'endiguer la haine, les marques de rejet et d'incompréhension réciproque qui peuvent obstruer les relations de qualité entre personnes porteuses de philosophies diverses, en rehaussant le débat et en offrant un espace où le citoyen peut s'exprimer, en tant qu'acteur social sur un devenir commun. En sus des présentes analyses, le lecteur peut également découvrir les bases méthodologiques et les résultats pratiques de ce travail d'animation dans l'étude publiée sur le site de l'institut.

*L'analyse présentée sous cette couverture* reprend les résultats d'évaluations de mesures politiques en lien avec la transition de l'école à la vie active tant d'un point spécifique, c'est-à-dire en ce qui concerne les jeunes migrants en Europe et en Belgique. **Dina Sensi** y présente en outre une synthèse des bonnes pratiques relevées par cette littérature.

### Pour citer cette analyse

Dina Sensi, « La transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants », dans Altay Manço et Joseph Gatugu, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris, L'Harmattan, 2018, p. 315-336.

## La transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants

Dina Sensi

Dans un contexte de crise économique, la situation des jeunes face à l'emploi est problématique. En Europe aujourd'hui, près de 20 % des jeunes de 15 à 24 ans sont sans emploi. Parmi eux, nombreux sont ceux qui ont quitté l'école prématurément et nombreux sont ceux qui n'ont pas obtenu de diplômes de l'enseignement secondaire supérieur. Cette situation est plus problématique encore pour les jeunes migrants ou les enfants de migrants<sup>1</sup>. En effet, ceux-ci ont 40 % de probabilités en plus de devenir un ESL<sup>2</sup> ou un NEET<sup>3</sup> (Lainé et Okba, 2005 ; Atasoy et Manço, 2015 ; Hadjivassiliou, 2016) et leur taux de chômage est 1,6 fois supérieur à celui des enfants d'autochtones (Birnbaum et Guégnard, 2011 ; Liebig et Widmaier, 2014 ; Birnbaum et Issehnane, 2015). Ces risques s'expliquent par de nombreux facteurs qui touchent aux jeunes eux-mêmes, à leurs familles, au fonctionnement des systèmes scolaires, des systèmes d'orientation, des systèmes d'aide à l'emploi, au marché du travail et, enfin, à l'ensemble des discriminations directes et indirectes en action tant au niveau individuel que sociétal. Notre propos n'est pas de réécrire ici un article de plus sur les raisons qui expliquent cette situation, mais plutôt de tenter de dégager des pistes d'actions pour confronter et changer cette réalité qui reproduit encore et encore les inégalités sociales qui deviennent extrêmement coûteuses<sup>4</sup> pour le développement de la société européenne face au développement d'autres nations économiquement plus performantes. Pour ce faire, nous avons effectué une revue de la littérature reprenant les résultats d'évaluations de mesures politiques ou de programmes d'actions ou encore de projets pilotes en lien avec la transition de l'école à la vie active tant d'un point de vue général, c'est-à-dire en ce qui concerne tous les jeunes et, que d'un point de vue plus spécifique, c'est-à-dire en ce qui concerne les jeunes migrants. Nous présentons ci-après une synthèse des bonnes pratiques relevées par cette littérature.

### Les mesures liées à l'éducation et au parcours scolaire

La littérature sur le sujet ainsi que les projets pilotes visant à expérimenter des innovations pour améliorer la scolarité des migrants étant immense, nous avons choisi de ne reprendre ici que les recommandations d'une étude comparative transversale menée par l'OCDE en 2008 et intitulée « *Ce qui fonctionne dans la formation des migrants* ». Cette étude est intéressante, car elle propose des mesures de politiques systémiques : « *Les résultats scolaires des élèves immigrés ne sont pas infléchis uniquement par les dispositifs spécialement ciblés sur ces élèves, mais également par les politiques plus génériques et les structures éducatives de chaque pays* » (Nusche et Kim, 2008, 7). Trois mesures systémiques sont proposées :

- la réduction de la ségrégation dans le système éducatif ;
- l'allocation de ressources à la formation des migrants ;
- la définition des priorités entre les différents niveaux d'enseignement.

### Résultats globaux de l'OCDE

En ce qui concerne la réduction de la ségrégation dans le système éducatif, de nombreux systèmes scolaires de l'OCDE se caractérisent par de forts niveaux de ségrégation sur des critères sociodémographiques. La forte concentration d'élèves immigrés dans certaines écoles, filières ou classes a un effet négatif sur leurs résultats comme sur ceux des enfants autochtones. Cette forte concentration est souvent le reflet de schémas résidentiels à forte ségrégation. Les systèmes qui autorisent le choix de l'école par les parents renforcent la ségrégation scolaire de même que les systèmes qui fonctionnent sur la notion de « regroupement d'élèves selon les aptitudes » dans les écoles et dans les classes. Les évaluations reprises dans cette étude montrent que dans ces systèmes, les enfants d'immigrés ont davantage de risques d'être réunis dans les filières associées aux normes scolaires et aux niveaux de performance les plus faibles (Nusche et Kim, 2008, 8). Dans le même ordre d'idées, Nusche et Kim (2008, 11) affirment, à la suite de Schonfield : « *Les recherches montrent que le groupement selon les aptitudes repose en fait souvent sur des critères autres que les simples capacités intellectuelles et le pur potentiel que le terme "aptitudes" sous-entend. De nombreuses études révèlent que d'autres facteurs tels que le milieu socioéconomique, l'origine ethnique et le statut de migrant jouent également un rôle dans le processus de regroupement* ». Les évaluations montrent aussi que les ségrégations produites par le regroupement selon les aptitudes sont renforcées par une orientation précoce des élèves (à 12 ans, par exemple) et par un nombre élevé

<sup>1</sup> La littérature les caractérise comme personnes ayant une histoire de migration (*migration background*).

<sup>2</sup> ESL : *Earlier School Leaving*, désigne les jeunes qui sortent trop tôt du système scolaire.

<sup>3</sup> NEET : *Neither in Employment, Education or Training*, désigne les jeunes adultes déscolarisés, sans emploi et qui ne suivent pas un parcours de formation.

<sup>4</sup> Les ESL coûtent 1,25 % du PIB dans l'économie européenne (CEDEFOP, 2013, 1).

de filières ou de types d'école. Plusieurs mesures ont dès lors été expérimentées dans différents pays pour contrer la ségrégation à l'école, entre autres :

- une meilleure gestion du choix des écoles en limitant la fuite des autochtones grâce à la création de programmes spéciaux dans des écoles fréquentées par des enfants de migrants (projets scientifiques, apprentissage des langues, assurance qualité...). Tel est le cas en Suisse ou aux USA. La ville de Copenhague a créé un programme qui, à la fois, tente, à travers diverses campagnes de relations publiques, d'amener des parents d'origine danoise à inscrire leurs enfants dans des écoles multiculturelles et inversement d'amener les parents d'origine étrangère à inscrire leurs enfants dans des écoles fréquentées par des enfants autochtones ;
- une limitation des répercussions négatives du groupement selon les aptitudes est possible grâce à une révision des processus de regroupement afin de diminuer les biais en jeu dans ce processus. Malheureusement, l'étude n'a pas pu trouver d'expérience positive dans ce domaine. Elle se borne à formuler une recommandation qui viserait à mieux former les enseignants, à garantir des critères équitables et transparents et à prendre en compte les différences linguistiques et culturelles des élèves ;
- les pays qui ont retardé l'âge de l'orientation dans le parcours scolaire ont vu l'équité des résultats se renforcer ;
- l'organisation d'un seul type d'école de base jusqu'à 16 ans semble en marche dans de nombreux pays.

Quant à l'allocation de ressources à la formation des migrants, il s'agit tout simplement d'allocation de subsides supplémentaires aux écoles multiculturelles. Les études montrent qu'il convient d'accompagner cette mesure par la mise en place de mécanismes précis de ciblage des publics et des écoles afin de garantir une gestion efficace des ressources.

Enfin, en ce qui concerne la définition des priorités entre les différents niveaux d'enseignement, comme dans beaucoup d'autres articles sur le sujet, l'étude met en évidence l'importance de l'accueil précoce des enfants de migrants dans le système scolaire<sup>1</sup>. Ensuite, elle propose de recruter des enseignants issus de l'immigration, de retenir des enseignants de qualité en les payant mieux et en diminuant le nombre d'enfants par classe. Au-delà des mesures systémiques l'étude internationale de l'OCDE (Nusche et Kim, 2008) reprend quelques mesures spécifiques bien connues pour améliorer le parcours scolaire des enfants de migrants :

- un renforcement de l'apprentissage de la langue d'enseignement en l'associant aux apprentissages des autres matières, une valorisation de la langue maternelle ;
- une éducation interculturelle grâce notamment à la valorisation de la diversité dans les programmes et le matériel d'enseignement ;
- une formation des enseignants à l'éducation interculturelle ;
- un travail sur les attentes des enseignants vis-à-vis de leurs élèves ;
- une meilleure collaboration avec les parents.

### ***Mesures de prévention du décrochage scolaire des jeunes à risques***

Selon le CEDEFOP (2013, 2), les ESL sont difficiles à identifier et à comptabiliser dans des statistiques à cause des différences de normes dans les pays européens. Néanmoins, un profil sociologique semble avoir été établi : il s'agit d'individus de sexe masculin, de milieu socioéconomique défavorisé appartenant à des catégories sociales vulnérables comme les migrants ou ayant des difficultés d'apprentissage. Toutefois, dans l'étude transversale européenne menée dans le cadre du Programme d'Apprentissage Mutuel et de la Garantie Jeunesse (Hadjivassiliou, 2016), il est précisé qu'il ne faut pas considérer les ESL comme un groupe homogène. Ils sont très diversifiés et ont tous des besoins, des degrés de vulnérabilité et de désavantages bien spécifiques. Selon cette étude, ils sont en effet très difficiles à identifier et recontacter, car ils sont souvent en dehors de tout système administratif dont ils se méfient. Le meilleur moyen de les aider est dès lors de prendre des mesures préventives au moment où ils sont encore dans le système scolaire, c'est-à-dire avant qu'ils ne deviennent des ESL. Plusieurs pays européens expérimentent des mesures de diagnostic précoce telles que l'enregistrement électronique des présences avec un suivi de prévention rapide. Des professionnels interviennent très vite auprès du jeune et de ses parents pour mettre en place des actions de rattachement scolaire<sup>2</sup>. Lorsque le décrochage est dû à des difficultés académiques ou aux méthodes d'enseignement, l'étude montre qu'il est fondamental de proposer aux élèves à risques des environnements alternatifs d'apprentissage tels que des classes hors de l'école, la pédagogie par projet ou encore un cursus articulé sur le monde du travail afin d'accroître les motivations par rapport à la formation. Par exemple, les « classes mosaïques » du Luxembourg ont permis de réintégrer dans les classes d'origine trois quarts des jeunes touchés par la mesure. Certains pays (par exemple la Hongrie) ont mis en place des enseignants assistants pour aider les élèves en difficulté. En Irlande, des enseignants sont spécifiquement chargés de travailler à temps plein pour assurer des liens entre l'école, la famille et la communauté et soutenir les relations entre l'élève, le professeur et les parents. Les études montrent que le risque de décrochage scolaire est plus important au moment du passage entre l'enseignement secondaire inférieur et supérieur. Il est dès lors important de mettre en place un service d'information, de conseil et de guidance qui doit intervenir de manière très précoce, afin de réduire le risque de décrochage. Ainsi, en Autriche, un vaste programme de coaching des jeunes à risques a été expérimenté avec de très bons résultats tant avec les jeunes à risques toujours scolarisés qu'avec des jeunes déjà en décrochage qui ont réintégré l'école grâce à un accroissement de leur motivation liée à la perspective d'une vie professionnelle intéressante. Un programme similaire a également été déployé en Finlande. Le succès était tel que le programme a été généralisé. D'autres

<sup>1</sup> Voir aussi Liebig, Kohls et Krause (2012).

<sup>2</sup> Un exemple : Sztencel (2015).

pays comme la France ou l'Espagne ont opté pour des initiatives basées sur le territoire et la communauté avec une approche intégrée de tous les services concernés par l'absentéisme et le décrochage scolaire. Les évaluations montrent une diminution significative des deux phénomènes sur les territoires concernés (Hadjivassiliou, 2016).

Enfin, dans sa thèse de doctorat, van Zenderen (2011) analyse un des indicateurs importants dans la prévention de l'abandon scolaire. Il s'agit de la satisfaction des élèves par rapport à leur vécu scolaire. Plus un élève est heureux à l'école plus il y restera. Parmi les causes principales de la satisfaction des jeunes par rapport à l'école, on trouve les bonnes relations et l'absence de conflit avec les enseignants. L'auteur montre ensuite que les enseignants ne sont pas vraiment conscients de l'importance de ce facteur. Ils ont plutôt tendance à considérer la réussite scolaire comme source principale de satisfaction pour les élèves. Ce résultat implique que sensibiliser et former les enseignants à l'importance de créer de l'attachement et de bonnes relations avec leurs élèves ne doit pas être oubliée dans la série des mesures efficaces pour lutter contre le décrochage scolaire. Ce facteur, et bien d'autres sont ceux qui ont fait la réputation internationale de l'éducation finlandaise (Robert, 2008).

### ***La collaboration avec les familles***

Il n'est plus nécessaire de démontrer l'importance de bonnes relations entre l'école et les familles. Nous ne reprendrons que quelques exemples de mesures spécifiques à la transition vers la vie active. D'après van Zenderen (2011), le soutien du réseau familial et social et le fait que le jeune parle de ses études avec ses parents et ses frères et sœurs plus âgés qui ont déjà fait des études avant lui serait un facteur positif dans cette transition. Il évoque aussi le niveau d'aspiration des jeunes eux-mêmes et des parents qui est souvent très élevé, car il existe une volonté de mobilité sociale vers le haut pour les enfants de familles migrantes. Parfois, ce niveau n'est pas assez réaliste par rapport aux capacités réelles des élèves, ce qui entraîne de mauvais choix d'école ou de section (Birnbbaum et Kieffer, 2005). Les difficultés rencontrées peuvent ainsi contribuer à démotiver progressivement les jeunes et à les faire sortir prématurément de l'école. Il est donc important d'assurer une guidance et un accompagnement des jeunes et de leurs familles aux moments décisifs d'orientation afin que celle-ci corresponde le mieux possible non seulement aux aspirations, mais aussi aux capacités de l'élève, voire aux évolutions du marché de l'emploi. L'information et le soutien aux parents immigrés dans le choix des écoles sont également fondamentaux pour lutter contre la ségrégation scolaire (OCDE, 2005 ; Nusche et Kim, 2008). Enfin, Hadjivassiliou (2016, 15-16) montre que de nombreux pays (ex. le Royaume-Uni) ont aussi mis en place un système d'*incentives* financiers aux familles pauvres pour que leurs enfants restent à l'école. Les évaluations montrent que ce système diminue le nombre de décrocheurs de 5 %.

### **La formation professionnelle en ligne de mire**

Les premiers résultats de la Garantie Jeunesse<sup>1</sup> et du Programme d'Apprentissage Mutuel en Europe (Hadjivassiliou, 2016) accordent une grande importance à l'amélioration des systèmes de formation professionnelle, d'apprentissage (Alliance européenne pour l'apprentissage), de stages en entreprise et de formation en alternance. De nombreuses notes publiées par le CEDEFOP (2012) montrent que la formation professionnelle (EFP), ainsi que les systèmes d'apprentissage se remettent en question parce que :

- les pays qui ont des systèmes de formation basés sur le monde du travail (Allemagne, Danemark...) présentent un taux moins élevé de jeunes ESL et de jeunes sans-emploi ;
- les diplômés de la formation professionnelle trouvent plus facilement un emploi que les diplômés de l'éducation générale ;
- les diplômés qui ont participé à des programmes de formation basés sur le travail passent moins de temps sans emploi ;
- un taux élevé de participation à l'EFP est corrélé à un faible taux de sortie précoce ;
- un tiers de sortants précoces réussissent ultérieurement une formation d'EFP ;
- les pédagogies spécifiques à l'EFP sont très prisées par les anciens décrocheurs<sup>2</sup>.

Il est néanmoins utile de préciser que la situation des jeunes migrants dans la formation professionnelle en Europe diffère d'un pays à l'autre<sup>3</sup>. Dans les pays où la formation professionnelle est une voie d'excellence fortement basée sur le monde du travail (Allemagne, Autriche, Danemark), les enfants avec un vécu de migration y sont sous-représentés par rapport aux enfants autochtones. Et lorsqu'ils y entrent, un grand pourcentage d'entre eux en sort prématurément, sans diplôme. Par contre, dans les pays où le système scolaire est fortement stratifié avec une orientation précoce (12 ans), comme la Belgique, les enfants de migrants sont surreprésentés dans l'enseignement professionnel. Ce dernier y a une mauvaise réputation auprès des employeurs et il n'est pas basé sur le monde du travail. Malgré cette surreprésentation, il semble que les enfants belges « de souche » y réussissent mieux que les enfants de migrants. On le voit, quel que soit le système, les enfants de migrants sont perdants. Ils sont donc extrêmement concernés par toute mesure susceptible d'améliorer leur situation.

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13933&langId=fr>. Consulté le 11/9/2016. Voir également Conseil de l'Europe, 2013.

<sup>2</sup> Voir également CEDEFOP, 2016.

<sup>3</sup> [www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2013/12/Discussion-paper\\_VET\\_2dec.pdf](http://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2013/12/Discussion-paper_VET_2dec.pdf). Consulté le 11/9/2016.

Le CEDEFOP (2015) a analysé plus de 300 initiatives locales dans 36 pays européens pour améliorer la formation professionnelle. Cette étude a permis d'identifier quelques conditions de réussite qui ont été discutées avec les États membres. Parmi ces conditions, citons :

- assurer un engagement durable des pouvoirs publics vis-à-vis de la lutte contre l'abandon scolaire ;
- favoriser l'action d'agents de changement tels que tuteurs d'apprentis, coordinateurs d'initiatives d'aide aux jeunes et formateurs ;
- promouvoir les communautés de pratiques entre pairs apprentis et entre professionnels, voire d'anciens apprentis ;
- favoriser le recueil de bonnes pratiques et l'assurance qualité.

Nous ne reprendrons pas ici toutes les propositions de l'OCDE (Nusche et Kim, 2008) qui concernent l'amélioration des systèmes de formation professionnelle dont bénéficient les jeunes migrants, au même titre que les autres élèves. Nous mentionnerons seulement les deux mesures suivantes :

- pour augmenter les chances des jeunes à risques d'obtenir un contrat d'apprentissage, un système de préparation à l'apprentissage est organisé dans plusieurs pays, dont l'Allemagne. L'objectif est de faire acquérir non seulement les capacités de base, mais aussi les compétences d'employabilité pour s'intégrer au mieux dans une entreprise. Le meilleur facteur de succès de ce préapprentissage est l'approche individualisée avec un suivi très proche du jeune ;
- pour les jeunes migrants, l'efficacité de toutes ces mesures est encore accrue quand elles sont accompagnées par des cours de renforcement de la langue du pays d'accueil.

Il existe de très nombreuses données d'évaluation qui montrent que les pays ayant des systèmes d'apprentissages rigoureux, comme l'Allemagne, l'Autriche, les pays scandinaves, les Pays-Bas et la Suisse, sont très efficaces en termes de transition des jeunes vers l'emploi. Il en est de même si l'organisation de stages en entreprise est articulée sur les politiques du marché de l'emploi. Afin d'aider les responsables politiques à améliorer les dispositifs d'apprentissage et de stages, la Commission européenne a publié un Guide de bonnes pratiques basé sur les expériences nationales dans 27 pays européens (Commission européenne, 2013). La liste des facteurs de succès pour ces deux dispositifs est la suivante :

<b>Facteurs de succès</b>	<b>Exemples</b>
Un cadre institutionnel et une réglementation solide	Au Danemark, le rôle des entreprises et les droits des apprentis sont définis par un acte légal (l'Acte de l'éducation et la formation professionnelle)
Une implication active des partenaires sociaux	En France, les syndicats font partie des conseils de directions des centres de formation par apprentissage et ils participent activement à l'élaboration des politiques de formation professionnelle
Une forte implication des employeurs	Dans de nombreux pays, les employeurs promeuvent activement les dispositifs auprès d'autres employeurs et auprès des jeunes
Un partenariat étroit entre les employeurs et les institutions éducatives	Dans divers pays, la collaboration étroite permet de revoir très régulièrement les contenus des cursus de formation
L'allocation de subsides ou autres supports pour les employeurs	Dans de nombreux pays, des subsides sont accordés aux employeurs qui acceptent des jeunes à risques en apprentissage ou en stage. Il existe également des aides logistiques, en formateurs ou des soutiens administratifs accordés par les politiques régionales ou nationales
Un alignement très serré avec les besoins du marché du travail	Aux Pays-Bas, des centres d'expertise sont responsables de maintenir à jour les profils de métier. Ils sont informés par les représentants des employeurs de l'évolution des compétences nécessaires
Une démarche d'assurance qualité solide	Dans de nombreux pays, l'efficacité des systèmes de formation est analysée chaque année par des organismes indépendants
Une grande qualité dans les processus de guidance, d'accompagnement et de mentorat des apprentis et des stagiaires	Au Danemark, des mentors suivent individuellement les apprentis tant à l'école que dans les entreprises
Une bonne correspondance ( <i>matching</i> ) entre les apprentis ou stagiaires et les entreprises qui les accueillent	Au Royaume-Uni, un Service National d'Apprentissage propose un dispositif de placement d'apprentis en ligne
Une bonne combinaison entre la formation de base théorique et scolaire et l'expérience pratique de travail	En Estonie ou en Grèce, les apprentis ou les stagiaires tiennent un journal d'apprentissage pour assurer une complémentarité entre l'école et l'entreprise

<b>Facteurs de succès</b>	<b>Exemples</b>
L'existence d'un contrat d'apprentissage ou de stage	En Irlande, les contrats proposent une partie générale et une partie propre à chaque jeune et régulièrement les éléments du contrat sont évalués Dans la Hesse, en Allemagne, les stages sont un pilier des mesures de soutien dans le système de transition entre l'école et le marché du travail. Ils motivent les élèves, améliorent les compétences pratiques et réduisent les obstacles entre les employeurs et les adolescents ayant des antécédents sociaux difficiles. Dans le meilleur des cas, l'employeur offre au stagiaire un emploi permanent.
Une validation et une certification des compétences acquises	Au Danemark, l'évaluation finale des compétences se réalise à la fois par des examens scolaires, mais aussi par des épreuves en entreprise
Des approches flexibles et modulaires pour rencontrer les besoins des jeunes en situation de vulnérabilité	En Bulgarie, un programme propose à des employeurs de fournir des postes d'apprentis à des jeunes à risques en adaptant le dispositif d'apprentissage leurs besoins spécifiques

En Belgique, des professionnels de l'école et des différents services de formation professionnelle et de mise à l'emploi se sont réunis pour identifier les ingrédients d'un bon projet destiné à améliorer la transition entre l'école et l'emploi (Maisin, 2014, 37-38). Le tableau suivant synthétise les résultats de ces travaux qui complètent la précédente liste :

<b>Ce qu'il faut faire</b>	<b>Ce qu'il ne faut pas faire</b>
<i>Au niveau du dispositif</i>	
Travailler avec les plus jeunes et les plus âgés, être inclusif	Définir des critères de sélection stricts
Être réactif	Laisser « pourrir » les situations
Travailler sur les attitudes, le savoir-être, l'insertion socioprofessionnelle au sens large	Se focaliser uniquement sur les apprentissages théoriques/techniques
Externaliser les problèmes, soulager les enseignants (« l'école ne peut pas tout résoudre »)	Charger les enseignants, les éducateurs
Aider les professionnels	Freiner les professionnels (administratif, travail en plus)
Créer du lien, de la transversalité	« Ajouter une couche à la lasagne », « sectorialiser »
Permettre les temps de concertation et de supervision au sein de l'école	Créer un service supplémentaire à l'extérieur de l'école
Travailler dans la confiance, enseignants, psychologues, directions, assistants sociaux, accepter de « faire bouger les lignes », permettre la créativité...	Réduire les marges de manœuvre, contrôler
Travailler sous forme de contacts personnalisés	Travailler sous forme de contacts impersonnels, de service à service
<i>Au niveau des pratiques professionnelles</i>	
Accompagner de manière globale les jeunes décrocheurs dans leur projet de vie	Se focaliser sur les apprentissages théoriques/techniques
Viser la qualité, l'écoute, l'échange	Viser la quantité, le chiffre
Appliquer une pédagogie « sur mesure », au cas par cas et du suivi individualisé	Appliquer la politique du « marche ou crève »
Varier les méthodes d'apprentissage (séances collectives et individuelles)	Définir une méthode de travail unique
Lier les apprentissages théoriques à la pratique	Cloisonner les savoirs théoriques et les savoirs pratiques
Être multipartenarial et pluridisciplinaire	Travailler de manière repliée sur l'école
<i>Au niveau du travail en réseau</i>	
Travailler sur la qualification et les compétences techniques : permettre les rencontres avec les employeurs, les essais-métiers, les stages d'observation, assouplir les liens entreprise/école	Cloisonner le monde de l'école et le monde de l'entreprise
Travailler en collaboration entre écoles dans l'intérêt de l'élève	« Garder ses élèves », « prêcher pour sa chapelle, son réseau »
Inclure l'ensemble des services gravitant autour du jeune en difficulté au sein d'une plate-forme externe à l'école	Cloisonner : « vivons cachés pour vivre heureux... »
Personnaliser le lien entre l'école et le monde de l'insertion professionnelle pour les jeunes les plus démunis ou sans soutien familial	Créer du vide et une cassure entre l'école et le monde de l'insertion professionnelle, livrer le jeune à lui-même
Informier sur les réalités de l'après-école (monde de l'insertion, syndicats, mutualités, etc.) à l'école	Exiger du jeune qu'il se débrouille seul
Inclure les parents dans un lien constructif (responsabilisation et respect)	Jeter la pierre aux parents...

## Les mesures pour (ré)intégrer les jeunes inactifs dans un processus formatif ou dans l'emploi

L'étude comparative européenne (Hadjivassiliou, 2016) met également en évidence des mesures pour intégrer les ESL :

- mise en place d'un service pour identifier, chercher et accompagner les jeunes inactifs y compris les ESL (Pays-Bas) ;
- organisation de programmes d'éducation de seconde chance (France) liés à une validation des compétences informelles acquises en dehors de l'école (Hongrie) et proposant des pédagogies non académiques ;
- prise en compte d'une approche d'accompagnement personnalisé et intégré, c'est-à-dire pluridisciplinaire enseignants-travailleurs des secteurs social, de la jeunesse, de l'insertion et de la santé (Irlande, Slovaquie, France) ;
- réintégration des jeunes dans un système de formation professionnelle revu en fonction des différents besoins des jeunes (Espagne).

Concernant ce dernier point, une étude européenne réalisée par la Fondation Travail-Université (Brotcorne, 2015) propose des mesures pour renforcer les capacités dans la formation et l'insertion socioprofessionnelle des adultes en risque de précarité. Cette étude nous intéresse parce que ses résultats peuvent être aussi valoir pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Parmi les mesures proposées, on retrouve l'accompagnement global des personnes, une démarche de formation et d'accompagnement centrée sur les besoins de l'individu et son projet de vie et des dispositifs de formation connectés aux réalités professionnelles. L'étude propose également de réduire les inégalités d'accès aux formations afin de donner l'opportunité au plus grand nombre de candidats d'entamer le parcours qu'ils ont choisi. En effet, de nombreux organismes de formation mettent en place des dispositifs de sélection à l'entrée et l'étude montre que ces derniers peuvent constituer de véritables obstacles pour l'entrée en formation des publics les plus éloignés de l'emploi ou avec un faible capital scolaire. Par exemple, une sélection basée sur l'expression écrite d'un projet professionnel ou de la motivation du candidat est clairement discriminante pour les personnes qui ne maîtrisent pas les codes de l'écrit. Il arrive aussi que des centres de formation en relation étroite avec des employeurs sélectionnent prioritairement les personnes qui présentent déjà un taux d'employabilité élevé. Les besoins des employeurs prennent dès lors le dessus sur le développement des capacités des personnes les plus éloignées de l'emploi. L'étude remet également en question la pertinence des entretiens de motivation. Ces entretiens sont des pratiques courantes dans la sélection à l'entrée en formation : « *Brandir la motivation comme seule condition d'accès en formation sans que le manque de motivation ne fasse l'objet d'un travail plus approfondi semble inopérant, notamment avec des publics les plus faiblement qualifiés. Ceux-ci ne disposent souvent pas des outils langagiers suffisants pour exprimer oralement leur motivation* » (Brotcorne, 2015, 29).

La motivation devrait dès lors être utilisée comme horizon de travail et non comme critère d'élimination. Il s'agit alors de détecter ce qui suscite l'intérêt et l'enthousiasme ou, à l'inverse, chercher à comprendre les raisons de l'absence de motivation et des blocages face à la formation. D'autres projets pilotes en lien avec cette problématique ont aussi été menés au Québec. Un rapport de recherche (Johnson et Roy inc., 2005) présente les résultats de quatre évaluations de plusieurs projets pilotes destinés à soutenir l'insertion sociale ou professionnelle de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles. Certains projets étaient axés sur la « persévérance scolaire » et d'autres sur l'« insertion en emploi ». Les deux types de projets proposaient une même méthodologie de travail avec les jeunes participants : un suivi individuel, un soutien de la part de mentors et l'organisation de groupes de travail multiculturels. Les résultats des évaluations montrent qu'il n'a pas été facile de recruter les participants à de tels projets pilotes. Comme on l'a dit plus haut, les jeunes ESL et NEETS sont hors systèmes et se méfient des services d'aide et de guidance. Les projets ont permis d'identifier des façons de faire qui apparaissent les plus efficaces, soit l'annonce des projets dans les journaux locaux et la promotion en personne des projets lors d'activités ou de rassemblements de la communauté visée par le projet. La motivation pour participer à ce type de dispositifs semble beaucoup plus élevée chez les jeunes diplômés postsecondaires. Par contre, la plupart des jeunes peu ou pas scolarisés manquent de motivation et doivent être suivis de près par les intervenants. Lors des groupes de discussion, tous les jeunes des projets « insertion à l'emploi » s'accordaient pour dire que le regroupement entre jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles est une caractéristique intéressante de l'action. Par contre, cela n'était pas le cas pour les projets « persévérance scolaire », où deux tiers des jeunes estimaient intéressant d'y accueillir aussi des Canadiens « de souche ». Tant les jeunes que les professionnels interrogés ont jugé très pertinents les ateliers de formation qui articulaient le travail de groupe, les suivis individualisés et le mentorat. Cette étude propose la réflexion suivante sur le mentorat : « *une formule qu'il faut poursuivre, consolider et possiblement élargir. L'étude auprès des intervenants nous a permis d'apprendre que le mentorat de type professionnel semble adéquat pour la majorité des participants du volet insertion en emploi, notamment pour les diplômés et pour les nouveaux immigrants. Cependant, ce mentorat apparaît généralement peu approprié pour les jeunes manquant de maturité et pour les jeunes non-diplômés de moins de dix-huit ans. Dans ce dernier cas, le mentorat de type scolaire peut alors très bien convenir à plusieurs de ces jeunes en leur offrant un soutien dans leurs travaux scolaires. En outre, pour les jeunes éloignés du marché du travail compte tenu des problèmes qu'ils vivent, l'ajout explicite d'une préoccupation psychosociale au mandat du mentor pourrait être exploré. D'ailleurs, les analyses des informations provenant des mentors font ressortir que les relations mentoriales ont inclus, entre autres, de l'écoute, des encouragements et du travail sur la confiance en soi. (...) Par conséquent, nous croyons*

*qu'il faudrait s'assurer de choisir des mentorés prêts à s'impliquer dans un cheminement pouvant parfois s'avérer exigeant. Cela nous conduit aussi à penser que pour les jeunes vivant des problématiques plus complexes, il y aurait vraisemblablement davantage de préparation à faire préalablement à la relation mentorale ou un plus grand soutien en cours lorsque la relation mentorale touche des dimensions psychosociales* » (Johnson et Roy inc., 2005, 7-8).

Les études européennes et celle de l'OCDE s'accordent pour affirmer que l'approche individuelle personnalisée et globale grâce au suivi d'un travailleur social, ainsi que la participation de mentors sont très efficaces pour l'accompagnement des jeunes à risques. L'Europe soutient également de nombreux projets innovants dans ce domaine de réintégration des NEETS grâce à l'apprentissage dans différents secteurs économiques tels que les nouvelles technologies, la métallurgie ou le secteur HORECA. Le 29 juin 2016 s'est déroulée à Bruxelles une conférence européenne permettant aux différents acteurs d'échanger les bonnes pratiques non seulement en matière d'apprentissage, mais aussi en matière d'identification et de recrutement des NEETS<sup>1</sup>. Les recommandations concernant l'identification, le recrutement et le suivi des NEETS sont ainsi formulées :

- le recrutement des jeunes doit passer par des acteurs sociaux locaux et par des professionnels sensibilisés aux problématiques spécifiques des jeunes en décrochage scolaire ;
- ces acteurs sociaux locaux doivent aussi connaître les besoins des entreprises et les postes en pénurie ;
- des liens étroits doivent exister entre les acteurs sociaux locaux, les entreprises et les centres de formation (OCDE, 2005) ;
- les entreprises doivent être étroitement impliquées dans le processus de recrutement ;
- l'information des jeunes se fait par des sessions d'information, mais aussi par l'intervention des centres d'orientation ;
- pendant la période d'apprentissage, un suivi personnalisé de chaque jeune doit être mené par un professionnel qui doit être attentif à sa motivation, à ses compétences interpersonnelles et techniques et à l'adéquation entre les objectifs de l'entreprise et les attentes du jeune en matière d'évolution de sa carrière.

Les autres recommandations reprennent plusieurs idées dont certaines ont déjà été exprimées plus haut :

- les méthodes d'apprentissage doivent être adaptées aux besoins spécifiques de chaque jeune et notamment en proposant plus de pratique que de théorie ;
- la théorie doit être apportée en soutien à la pratique. Il doit donc exister une bonne correspondance de temps entre les moments d'apprentissage en entreprise et en centre de formation ;
- chaque jeune est suivi par un tuteur en entreprise qui est formé spécifiquement d'un point de vue pédagogique, mais aussi relationnel et motivationnel ;
- un plan précis des phases d'intégration du jeune dans l'entreprise doit être élaboré et transmis au jeune afin qu'il soit bien informé de son parcours dans l'entreprise et de tout ce qu'il va y apprendre. Ce plan est extrêmement important pour maintenir sa motivation ainsi que pour son accompagnement et son évaluation continue ;
- chaque entreprise devrait créer un tableau de compétences, c'est-à-dire une liste bien définie de processus et de tâches liés à chaque unité de production. Ce tableau peut constituer une référence tant pour les processus de formation que pour l'évaluation. Cela permet aussi d'identifier facilement les types de compétences/tâches qui conviennent le mieux au jeune.

De nombreux exemples d'expériences dans les trois secteurs impliqués sont repris dans ce guide de bonnes pratiques, comme celle menée à Bruxelles avec Audi<sup>2</sup>. Il s'agit du projet « Enseignement associé » dont l'objectif est de former des techniciens concernant divers métiers de la production de voitures. En plus des cours sur les bancs d'école, la formation est complétée par des cours en centres d'apprentissage avec du matériel Audi, des formations dans les espaces de robotique, des stages dans les halls de production/ateliers d'entretien d'Audi. Les taux de réussite semblent très élevés, mais les chiffres d'engagement dans l'entreprise n'ont pas été communiqués. Du reste, l'initiative concerne une dizaine de jeunes par an. Une expérience similaire est menée en Espagne dans le secteur de la construction de voitures et de bus. Les chiffres de mise à l'emploi après la formation montrent des taux allant de 60 à 90 % par an<sup>3</sup>.

### **Une implication de plus en plus grande des employeurs**

Les textes cités ci-dessus montrent à quel point la transition de l'école vers l'emploi ne peut se réaliser sans une forte implication citoyenne et responsable des employeurs. Il s'agit là d'un défi important, car les premiers résultats des actions menées dans le cadre de la Garantie Jeunesse<sup>4</sup> montrent qu'une des difficultés majeures auxquelles sont confrontés les dispositifs mis en place dans toute l'Europe est l'engagement des employeurs et leurs organisations représentatives à offrir des emplois, des contrats d'apprentissage et des stages de qualité aux jeunes. Certains projets pilotes ont mis l'accent sur cette dimension en organisant divers événements de communication et de sensibilisation auprès des employeurs (Irlande). Selon l'évaluation, les résultats ont été spectaculaires en termes d'accroissement des offres pour les jeunes. Cet engagement accru s'expliquerait par une stratégie de partenariat avec l'élaboration d'un « menu d'options » qui visait à montrer les diverses façons dont les employeurs peuvent s'impliquer dans la Garantie Jeunesse, telles que la participation à des salons,

<sup>1</sup> Projet ANEETS : [www.pourlasolidarite.eu/fr/event/les-formations-en-alternance-une-solution-pour-les-need-en-europe](http://www.pourlasolidarite.eu/fr/event/les-formations-en-alternance-une-solution-pour-les-need-en-europe). Voir l'article consacré à ce sujet dans le présent ouvrage.

<sup>2</sup> [www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/cck-news-files/aneets\\_brussels\\_29\\_06\\_2016\\_ppt.pdf](http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/cck-news-files/aneets_brussels_29_06_2016_ppt.pdf). Consulté le 23/9/2016.

<sup>3</sup> [www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/cck-news-files/aneets\\_brussels\\_29\\_06\\_2016\\_ppt.pdf](http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/cck-news-files/aneets_brussels_29_06_2016_ppt.pdf). Consulté le 23/9/2016.

<sup>4</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13933&langId=fr>. Consulté le 10/9/2016.



l'élaboration de discours de motivation à l'intention des jeunes, l'organisation des visites d'entreprises, l'observation de postes de travail et enfin l'offre de stages, d'apprentissage et d'emplois (OCDE, 2005). Le projet ANEETS, soutenu par l'Europe, montre que, malgré les résistances, de plus en plus d'entreprises s'engagent dans un mouvement de responsabilités citoyennes vis-à-vis des jeunes. Pour les entreprises, en effet, il ne s'agit pas seulement de responsabilités sociales, mais aussi de l'opportunité de découvrir de nouveaux talents.

Dans ce cadre, il n'est plus utile de démontrer les discriminations à l'embauche que subissent les jeunes migrants. Par contre, il est intéressant de noter qu'en matière de transition de l'école à l'emploi, des discriminations existent aussi dans le recrutement d'apprentis ou de stagiaires (Kus et Ukropina, 2015). Dans le rapport du colloque organisé par le CERAIC<sup>1</sup> en 2013, on note qu'aborder le sujet des discriminations ethniques dans le monde des entreprises n'est pas chose facile. L'évocation de cette problématique suscite très souvent une réaction défensive vis-à-vis de ce qui est alors ressenti comme une accusation de racisme (« *Je ne suis pas concerné, je ne suis pas raciste* »). Cela incite les associations ayant pour mission de sensibiliser à la lutte contre la discrimination à utiliser davantage la notion de diversité, ayant une connotation plus positive et espérer une implication du patronat. Cela interpelle et renvoie à poser la question suivante : est-ce que le monde du travail est conscient de l'ampleur des pratiques discriminatoires et de leurs effets dans la société ? Les professionnels rassemblés lors de ce colloque font dès lors diverses recommandations :

- mettre en place des actions permettant la sensibilisation et la formation en lien avec l'interculturalité pour les acteurs de l'emploi qui rencontrent les personnes étrangères ou d'origine étrangère ;
- engager les organisations patronales dans des actions de lutte contre les discriminations et pour la diversité ;
- revoir les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines, objectiver les procédures d'accès à l'emploi, en luttant contre les recrutements par réseau, rendre les procédures plus transparentes... ;
- un travail de sensibilisation et d'éducation permanente est nécessaire pour promouvoir la diversité en des termes positifs, pour se concentrer sur les avantages que la diversité peut apporter aux entreprises ;
- pour impliquer les employeurs, diverses pistes comme un module sur l'interculturalité dans la formation des cadres, ou encore montrer des « *success stories* » ;
- proposer aux entreprises d'améliorer leur image de marque par exemple par un prix de la diversité ;
- faciliter la procédure d'équivalence des diplômes pour les jeunes migrants diplômés dans un autre pays et faire un travail de lobbying auprès des entreprises pour qu'elles acceptent ces diplômes au même titre que les titres belges.

L'étude de l'OCDE (Nusche et Kim, 2008) précise que de nombreuses mesures sont prises dans différents pays pour compenser les discriminations vécues par les migrants. Par exemple, des soutiens supplémentaires récurrents, financiers, logistiques ou humains sont accordés aux employeurs qui s'engagent à offrir un premier emploi ou un emploi-formation à des jeunes y compris les jeunes à risques.

### **Les aides à l'accès et au maintien dans l'emploi**

Les actions menées dans le cadre de la Garantie Jeunesse<sup>2</sup> ont permis d'insuffler de nombreuses réformes dans le domaine de l'accès à l'emploi des jeunes. Par exemple, l'Italie, le Portugal et l'Espagne ont mis en place des portails électroniques intégrés permettant aux jeunes de s'inscrire directement en ligne et de se connecter à un registre national. Hadjivassiliou (2016) propose également d'intervenir de manière systémique en facilitant l'accès des jeunes à risques aux services publics d'aide à l'emploi par la simplification et l'intégration des services ad hoc. En Suède, les *Sweden's navigator Centres* propose depuis 2014 des « *One-stop shop integrated services* »<sup>3</sup> pour les jeunes NEETS âgés de 15 à 24 ans. Des évaluations régulières ont montré que la mesure fait pratiquement doubler le pourcentage de réintégration dans le système scolaire ou l'emploi par rapport aux chiffres obtenus par les agences traditionnelles de mise à l'emploi. Les services publics pour l'emploi ont été renforcés dans de nombreux pays grâce à l'engagement de professionnels conseillers d'orientation ou des animateurs spécifiquement affectés aux jeunes particulièrement vulnérables (Slovénie et Lituanie). En Pologne, une loi de 2014 vise à renforcer le travail de proximité auprès des jeunes NEETS ou encore à offrir des services ou des prêts et des bons à la création d'entreprises. À Vilnius (Lituanie), un projet pilote a proposé aux jeunes un processus de préparation et de soutien à l'entrée dans le marché du travail grâce à un programme de trois séminaires. Le premier est axé sur la motivation à chercher un emploi, le second est un salon de mise en contact entre les jeunes et les employeurs locaux, le troisième propose un stage d'un mois dans une entreprise. Grâce à ce projet, 44 % de 270 jeunes participants ont trouvé un emploi dont 80 % dans un contrat de longue durée. Un projet pilote mené en France montre que l'approche individuelle peut être complétée avantageusement par une approche collective, notamment grâce aux clubs jeunes chercheurs d'emploi (Blasco et coll., 2015). Ce projet propose un accompagnement intensif mettant l'accent sur l'animation collective de chercheurs d'emploi, en zone

<sup>1</sup> Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre (Belgique).

<sup>2</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13933&langId=fr>.

<sup>3</sup> Ou « guichets uniques ».

urbaine sensible, âgés de moins de 30 ans et n'ayant pas dépassé deux années d'études supérieures. Ces clubs aboutissent à des résultats significatifs en termes d'accès à des emplois stables. L'évaluation met en évidence le rôle décisif de l'animateur du club. Animer un collectif de jeunes chômeurs en grande difficulté est éloigné des savoir-faire associés à l'accompagnement individualisé qui est la forme traditionnelle d'accompagnement des chômeurs. Il doit trouver les ressorts pour créer la confiance des jeunes généralement méfiants vis-à-vis des institutions et peu familiers du fonctionnement d'un collectif. On trouve partout en Europe (en particulier le Benelux) des actions de *jobcoaching* pour les publics les plus défavorisés (Hadjivassiliou, 2016). Ces actions sont généralement soutenues par des fonds publics nationaux ou européens. Le coaching se réalise de manière individuelle et/ou collective, lors de rencontres avec des professionnels spécifiques et/ou avec des mentors internes ou externes aux entreprises. Enfin, il faut également signaler toutes les mesures d'aides à l'emploi accordées aux entreprises par de très nombreux États européens, de même que les aides à la création d'entreprises accordées aux migrants ou aux jeunes. Par exemple, en Galice (Espagne), des aides et soutiens ont été accordés aux jeunes pour la création d'entreprises en zones rurales<sup>1</sup>.

### **Synthèse des recommandations en guise de conclusion**

Améliorer la transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants implique de s'intéresser à l'ensemble du parcours qui se déroule le plus souvent durant les deux premières décennies de la vie d'un jeune homme ou d'une jeune fille. La littérature examinée insiste sur la nécessité d'une approche intégrative qui articule toutes les politiques par lesquelles ce jeune homme ou cette jeune fille a été et est concerné(e) tout au long de ce parcours, à savoir les politiques de la petite enfance, de l'enseignement obligatoire, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de jeunesse et, bien sûr, les politiques de mise à l'emploi pour tous, y compris les NEETS, mais aussi la politique des aides à l'emploi pour les entreprises et, enfin, les politiques de cohésion sociale et d'éducation populaire qui touchent à la parentalité ou encore à la lutte contre les discriminations... Seule cette vision élargie et de longue durée permet de comprendre comment un jeune peut être mieux préparé à prendre une place de citoyen actif dans notre société. Nous présentons dès lors les recommandations en les organisant selon les grandes étapes de ce processus, en partant de la famille vers l'école et les institutions publiques concernées par les jeunes en transition, et, enfin, vers les entreprises.

#### ***Les recommandations concernant les familles***

De nombreux pays ont augmenté le nombre de professionnels formés et chargés d'accueillir, préparer et accompagner les parents tout au long de la scolarité des enfants de migrants. Ces professionnels sont attachés aux écoles primaires et secondaires ou aux centres de formation ou encore aux organismes publics ou privés chargés notamment de remobiliser les ESL ou les NEETS. Cet investissement constitue une mesure très importante pour la prévention du décrochage scolaire. En effet, l'accompagnement des parents par des professionnels permet à ceux-ci de :

- comprendre l'importance de la scolarité préprimaire et de scolariser les enfants le plus tôt possible ;
- accompagner et valoriser les enfants dans l'apprentissage de la langue d'enseignement, et ce tout au long de la scolarité ;
- valoriser une pratique de qualité de la langue d'origine et permettre aux enfants de suivre des cours de langue et culture d'origine ;
- comprendre le fonctionnement du système scolaire, ainsi que des aides existantes pour soutenir les enfants tout au long leur scolarité ;
- comprendre le fonctionnement des aides financières possibles ;
- choisir de manière pertinente une école secondaire qui correspond aux capacités réelles de leurs enfants ;
- parler et échanger avec intérêt avec leurs enfants sur tout ce qui se passe à l'école, même s'ils ne peuvent pas aider leurs enfants dans les contenus et les devoirs ;
- impliquer la fratrie ou le réseau d'amis ou familial dans le suivi scolaire des enfants ;
- consulter et se faire aider lors des moments importants de l'orientation scolaire, notamment entre l'enseignement secondaire inférieur et supérieur ;
- accompagner leurs enfants avec des attentes réalistes et cohérentes avec celles du jeune en termes de projet professionnel ;
- soutenir les équipes de professionnels chargés de diagnostiquer et d'agir de manière rapide auprès des ESL potentiels ;
- comprendre l'importance des compétences d'employabilité pour l'insertion dans la vie active ;
- être informés sur les réalités après l'école et soutenir les enfants lors de ce passage parfois difficile entre l'école et la vie active.

#### ***Les recommandations concernant les professionnels de l'accompagnement des jeunes***

La grande majorité des mesures examinées proposent d'accroître le nombre et/ou de former des professionnels qui accompagnent les jeunes dès leur plus jeune âge à devenir un citoyen inséré de manière active dans la société. Cette étude a permis d'identifier une grande panoplie de professionnels intervenant dans ce parcours d'insertion : les enseignants, les psychologues, les conseillers d'orientation, les éducateurs, les animateurs de soutien individuel ou collectif, les assistants sociaux, les tuteurs d'apprentissage, les mentors, les maîtres de stage et enfin les employeurs... Tous ces professionnels devraient travailler en collaboration et en réseau de manière intégrée et coordonnée entre eux et avec les familles sur un même territoire, et ce afin de répondre au

---

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13933&langId=fr>. Consulté le 6/9/2016.

mieux aux besoins et aux attentes spécifiques de chaque enfant, chaque jeune adolescent, chaque jeune adulte en transition. Une approche globale et centrée sur les personnes en développement est aussi largement recommandée, et ce de manière transversale par les différentes actions menées tout au long du parcours de vie. Il est recommandé de :

- permettre que les enfants (et les adolescents) soient heureux à l'école grâce notamment à des liens d'attachement et à la gestion positive des conflits avec les adultes de référence de l'école (ou des centres de formation) ;
- tenir compte des rythmes d'apprentissage des enfants/des jeunes dans une école de la réussite ;
- augmenter l'estime de soi grâce à la réussite scolaire ;
- assurer l'acquisition des compétences de base grâce à des méthodes adaptées à chaque profil d'apprenant ;
- varier les méthodes d'enseignement ;
- proposer des cours de renforcement de l'apprentissage de la langue d'enseignement en l'association à l'apprentissage des autres matières ;
- travailler les compétences interculturelles pour comprendre les valeurs et agir sur le fonctionnement de la société ;
- former tous les professionnels à l'écoute active et à l'échange, aux problématiques spécifiques des jeunes en difficulté, à la communication et à l'éducation interculturelle ;
- assurer aux jeunes l'acquisition des capacités de savoir-être nécessaires à l'employabilité ;
- accroître la motivation pour les études en les reliant plus explicitement à la vie active et aux réalités du marché du travail ;
- lier plus les cours théoriques à la pratique ;
- accorder une attention particulière au moment de l'orientation scolaire et professionnelle et identifier les besoins spécifiques de chaque jeune concerné ;
- inclure les parents dans ce moment délicat qu'est l'orientation scolaire et professionnelle ;
- ne pas considérer les ESL comme un groupe homogène et identifier les besoins et les degrés de vulnérabilité de chaque adolescent concerné ;
- assurer un dépistage précoce des ESL potentiels et mettre en place des actions concrètes et très rapides telles que des changements d'environnements d'apprentissage, ou encore d'autres pédagogies ou méthodes d'enseignement, des cours de remédiation, des enseignants assistants supplémentaires pour les élèves en difficulté, des partenariats avec les familles... ;
- organiser des préparations à l'apprentissage avant d'envoyer des jeunes en difficultés, chercher des places d'apprentis ;
- proposer au jeune un plan précis des phases d'intégration lors de son intégration dans un stage ou un apprentissage ;
- assurer un bon « *matching* » entre un jeune en stage ou en apprentissage et l'entreprise qui l'accueille ;
- assurer une bonne cohérence et un suivi entre les besoins de l'entreprise et la motivation, les aspirations et les compétences du jeune ;
- assurer une bonne cohérence entre les apprentissages en centre de formation et en entreprise grâce à des moyens de communication adéquats et une bonne collaboration entre les adultes de référence ;
- pour l'intégration des NEETS dans un processus de formation, aider à la définition d'un projet professionnel choisi et désiré par la personne en lien avec le marché du travail ;
- utiliser le concept de motivation comme horizon de travail et non comme critère d'accès à une formation qualifiante ;
- revoir les processus de sélection à l'entrée en formation afin d'augmenter les chances des personnes qui ont des difficultés à l'écrit ou à l'oral ;
- développer des approches individuelles et collectives pour le soutien à la recherche d'emploi ;
- proposer des ateliers de préparation à l'entrée dans l'emploi et à la recherche d'emploi à des groupes de jeunes migrants (de la même communauté ou d'autres communautés) ;
- apporter aux jeunes des aides financières ou autres pour la création d'entreprises.

### ***Les recommandations concernant les institutions publiques et les organismes subsidiés intervenant dans le parcours de l'école à l'entreprise***

Les institutions et organismes concernés par ce parcours sont les écoles fondamentales et secondaires, les écoles de promotion sociale (de la seconde chance), les centres de formation par apprentissage, les centres de guidance et d'orientation, les associations qui offrent des services d'accompagnement ou de formation qui préparent à l'emploi et, enfin, les organismes d'aide à l'accès à l'emploi. Les évaluations examinées dans ce travail permettent les recommandations suivantes auprès des pouvoirs publics :

- s'engager sur le long terme dans la lutte contre les abandons scolaires, l'emploi des jeunes et l'amélioration des systèmes de formation professionnelle ;
- prôner une intégration et une bonne coordination entre tous les organismes et services qui suivent et accompagnent un jeune vers l'emploi ;
- mettre en place des politiques et des actions pour réduire la ségrégation et les discriminations dans le système éducatif telles que :
  - o assurer la participation précoce de tous les enfants à l'école maternelle ;
  - o organiser un seul type d'école de base jusqu'à 16 ans ;
  - o retarder l'âge de l'orientation scolaire à 16 ans ;
  - o mieux gérer le choix des écoles par les parents ;
  - o limiter les répercussions négatives du groupement des élèves selon les aptitudes ;
  - o revoir la définition des priorités entre les niveaux d'enseignement et notamment revaloriser la formation professionnelle ;
  - o augmenter le nombre d'enseignants issus de l'immigration, faciliter l'équivalence des diplômes pour les migrants ;
  - o allouer des subsides supplémentaires aux écoles multiculturelles en contrôlant efficacement la gestion de ces fonds supplémentaires ;
- payer mieux les enseignants de qualité ;
- diminuer le nombre d'enfants par classe ;
- engager des ressources humaines et financières pour mettre en place des mesures pour identifier et agir de manière précoce auprès des jeunes qui risquent de devenir des ESL ;
- former les professionnels au suivi et l'accompagnement des ESL et des NEETS ;

- simplifier et intégrer les services d'aides à l'emploi des jeunes ;
- engager des ressources humaines et financières pour améliorer l'accès à l'emploi de jeunes et plus particulièrement des NEETS ;
- donner les moyens et créer un service pour améliorer l'identification et l'accompagnement des NEETS et assurer des services de jobcoaching ;
- allouer des aides financières aux familles pauvres pour soutenir la scolarité des enfants ;
- évaluer les résultats des actions mises en place et favoriser le recueil et la diffusion de bonnes pratiques.

### ***Les recommandations concernant les entreprises, les organisations patronales et les syndicats***

Les pouvoirs publics devraient également mener des actions auprès des entreprises, entre autres :

- organiser des campagnes de sensibilisation et des actions de communication à destination des employeurs en faveur de : l'emploi des jeunes y compris des jeunes à risques, la diversité au sein des entreprises et la lutte contre les discriminations ;
- proposer aux entreprises d'améliorer leur image grâce à la diversité ;
- faire un travail de lobbying pour qu'elles acceptent les équivalences au même titre que les diplômes nationaux ;
- accorder des soutiens récurrents, financiers logistiques ou humains aux employeurs qui acceptent d'offrir un premier emploi ou un emploi-formation à des jeunes y compris des jeunes à risques.

Enfin, les entreprises, les organisations patronales et les syndicats devraient :

- s'impliquer fortement dans la promotion et l'amélioration des systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- participer à la révision des cursus de formation en lien avec les besoins du marché de l'emploi ;
- veiller à ce que les emplois-formation et les stages en entreprises soient articulés sur les besoins du marché de l'emploi ;
- s'impliquer dans les processus de recrutement pour la mise à l'emploi des NEETS ;
- assurer un tutorat et un suivi de qualité aux jeunes et si nécessaire répondant aux besoins spécifiques des jeunes à risques ;
- assurer les liens entre les apprentissages en entreprises et en centres scolaires (ou de formation) ;
- créer un tableau de compétences lié à chaque unité de production où se trouvent des apprentis ;
- s'impliquer fortement dans la lutte contre les discriminations et en faveur de l'emploi des jeunes y compris des jeunes à risques ;
- saisir l'opportunité de cette implication pour découvrir et former de nouveaux talents ;
- revoir, objectiver et rendre plus transparentes les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines ;
- organiser pour le personnel-cadre des formations à l'interculturalité et à la gestion de la diversité.

### **Bibliographie**

- Atasoy M. H. et Manço A. (2015), « Les centres d'éducation de formation en alternance à Bruxelles et ailleurs : une chance pour les jeunes issus de l'immigration ? », Manço A. (éd.), *Pratiques pour une école inclusive : agir ensemble*, Paris : L'Harmattan, p. 211-221.
- Birnbaum Y. et Guégnard C. (2011), « Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration. De l'orientation au sentiment de discrimination », *Net.Doc*, n° 78.
- Birnbaum Y. et Issehnane S. (2015), « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », *Bref du Cereq*, n° 341.
- Birnbaum Y. et Kieffer A. (2005), « D'une génération à l'autre, les aspirations éducatives des familles immigrées : ambition et persévérance », *Éducation & formations*, n° 72, p. 53-75.
- Blasco S. et coll. (2015), « Clubs jeunes chercheurs d'emploi. Évaluation d'une action pilote », *Études et recherches*, n° 5, Pôle-emploi.
- Brotcorne P. (2015), *Renforcement des capacités dans la formation et l'insertion professionnelle des adultes en risque de précarité : une approche par les capabilités*, Namur : Fondation Travail-Université ASBL, Centre de Recherche Travail & Technologies.
- CEDEFOP (2012), *From Education to working life. The labour market outcomes of vocational education and training*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CEDEFOP (2013), « Éviter que les jeunes quittent prématurément le système d'éducation (et de formation) : les solutions qui marchent », *Note d'information*, décembre, [www.cedefop.europa.eu/files/9084\\_fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/9084_fr.pdf). Consulté le 23/9/2016.
- CEDEFOP (2015), « L'enseignement et la formation professionnels : une solution pour prévenir la sortie précoce du système éducatif et y remédier », *Note d'information*, [www.cedefop.europa.eu/files/9101\\_fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/9101_fr.pdf). Consulté le 23/9/2016.
- CEDEFOP (2016), « Intégrer les politiques d'EFP visant à lutter contre l'abandon scolaire », *Note d'information*, [www.cedefop.europa.eu/files/9110\\_fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/9110_fr.pdf). Consulté le 23/9/2016.
- CERAIC (2013), *Diversité, un plus pour les entreprises. Rapport du séminaire « Accès à l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère »*, tenu le 10 décembre 2013, Trivières.
- Commission européenne (2013), *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27, Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, Bruxelles : Ecorys, IES, IRS.
- Conseil de l'Europe (2013), « Recommandation du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une Garantie pour la Jeunesse », *Journal officiel de l'Union européenne*, C 120/1.
- Hadjivassiliou K. P. (2016), *What Works for the Labour Market Integration of Youth at Risk. Thematic Paper*, Brussels, Stockholm : European Commission/Institute for Employment Studies.
- Johnson & Roy inc. (2005), *Évaluation des projets pilotes Québec Pluriel destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles. Rapport sur les groupes de discussion tenus avec des participants aux projets pilotes*, Québec : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.
- Kus S. et Ukropina L. (2015), « L'égalité : la réalité de l'école française », Manço A. (éd.), *Pratiques pour une école inclusive. Agir ensemble*, Paris : L'Harmattan, p. 51-64.
- Lainé F. et Okba M. (2005), « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier », *Net.Doc*, n° 15.
- Liebig T. et Widmaier S. (2014), « Promoting the Successful School-to-Work Transition of Children of Immigrants in OECD Countries », Cortina J., Taran P. and Raphael A. (éd.), *Migration and Youth : Challenges and Opportunities*, New York : UNICEF.
- Liebig T., Kohls S. et Krause K. (2012), *The Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Switzerland*, Paris : OCDE/Working paper n° 128.

- Maisin C. (2014), *Tremplin vers une vie active — Action Transition/Emploi. Favoriser la transition école/emploi des jeunes en décrochage scolaire*, Tournai : CSEF Tournai-Ath-Lessines/Réseau MAG.
- Nusche D. et Kim M. (2008), *Ce qui fonctionne dans la formation de migrants. Consolider les éléments probants de la recherche*, Paris : OCDE.
- OCDE (2015), *Perspectives sur les compétences : les jeunes et l'employabilité*, Paris : OCDE
- Robert P. (2008), *La Finlande : un modèle éducatif pour la France ? Les secrets de la réussite*, Paris : ESF.
- Sztencel C. (2015), « Accompagner des adolescents en rupture scolaire : une méthodologie d'intervention pour l'accrochage scolaire et social au bénéfice des jeunes, de leur famille, de leur école et de la société », Manço A. (éd.), *De la discrimination à l'inclusion scolaire*, Paris : L'Harmattan, p. 67-82.
- van Zenderen K. L. J. (2010), *Young migrants' transition from school to work. Obstacles and opportunities*, Université d'Utrecht.