
Rapport de la commission sociale, jeunesse et petite enfance du 17 octobre 2017

Rapporteure : Ana ROCH

M 232 – 17.05 COACHONS NOS APPRENTIS ET AIDONS NOS FORMATEURS !!

M. HEBIBI, motionnaire (SOC), explique que, dans le cadre de cette motion, des recherches ont été faites auprès de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) pour connaître le nombre d'apprentis engagés en Ville de Vernier et qu'ils ont constaté qu'un quart des apprentis arrêtent leur formation pour différents motifs, le plus répandu étant pour manquements de la personne en formation. Il rappelle que les jeunes en âge de formation ont besoin d'un cadre familial ou professionnel et qu'il est important de soutenir ces jeunes dans le but de prévenir leur démotivation. Il indique que la motion s'inspire du système mis en place en Ville de Genève et à Onex qui accordent des Chèques Label Entreprise Formatrice donnant droit à 1 heure de coaching pour une valeur de CHF 150.00. Cela permet d'aider l'apprenti en difficulté ou le formateur.

M. CHIARADONNA, autre motionnaire (SOC), ajoute que ce système vise à prévenir la fin prématurée du contrat d'apprentissage, que ce dispositif complète les systèmes existant au niveau cantonal et que le Canton a encouragé les motionnaires à déposer cette motion. Il rappelle que la motion demande d'étudier la possibilité de mettre en place ce système de bons et que des audits des personnes compétentes peuvent être envisagées pour s'assurer que la solution proposée est tout à fait adéquate et satisfaisante, notamment au vu des expériences de la Ville de Genève et d'Onex.

Un commissaire (MCG) souhaite savoir ce que veulent dire les motionnaires avec les termes « ... *ou pour se former lui-même* » inscrits dans les considérants. De plus, il se demande qui seraient les coachs, s'ils doivent être formés ou s'ils existent déjà.

M. CHIARADONNA, motionnaire (SOC), explique que le soutien est fait grâce à des séances de coaching données par des personnes agréées par l'OFPC et payées par la Commune et qu'il est destiné tant à l'apprenant qu'au formateur. Il ajoute que le choix du soutien sera fait par le coach après évaluation du problème. Cela revient à avoir un soutien sur mesure.

Une commissaire (PDC-PBD-VL) regrette que les commissaires d'apprentissage soient démissionnaires et ne fassent pas correctement leur travail.

Le Président (VERTS) rappelle qu'il manque des places d'apprentissage et que de nombreux maîtres d'apprentissage abandonnent au vu de la difficulté de cette tâche. Il relève que la motion semble apporter une solution pour essayer de trouver des outils pour améliorer ces relations de travail.

En préambule, M. KETTENACKER, adjoint au responsable du service de la Cohésion sociale (SCOS), trouve que cette motion est importante, car elle met en lumière le fait qu'un quart des contrats d'apprentissage signés est rompu. Cette motion met aussi l'accent sur une préoccupation qualitative de la promotion de la formation professionnelle. Il reconnaît que, dans le recrutement, les pratiques n'amènent pas toujours aux bons engagements, que le travail d'orientation en amont n'est pas toujours très bien fait et que tous ces aspects sont pris en compte depuis quelques années par la Délégation à l'emploi pour mettre en place des actions. Il signale qu'il est important de donner aux commissaires des retours du terrain sur les pistes de solutions qui ont été proposées et de creuser les motifs de rupture pour comprendre la situation de décrochage de l'apprenti.

Mme ALLEMANN, Déléguée à l'emploi au SCOS, précise que la motion présente les motifs les plus courants de rupture, tels que les manquements de la personne en formation ou l'orientation. La faillite de l'entreprise est également un facteur important. Elle relève que le manque de motivation d'un apprenti provient de différents facteurs, comme le changement de rythme entre le monde scolaire et le monde professionnel, le choix par défaut de l'apprentissage faute de résultats scolaires suffisants, la dureté du management de certaines entreprises de la restauration et du bâtiment, l'immaturation de certains jeunes ou les problèmes de comportement, d'absentéisme. Elle indique que la problématique de résiliation de contrats d'apprentissage est quelque chose de complexe, qu'il n'y a pas forcément d'explications simples et uniques, et que par conséquent

les réponses à proposer ne sont ni simples ni uniques. Elle estime que les situations doivent s'évaluer au cas par cas. Elle signale que la mise en place de séances de coaching ne pourra pas éviter toutes les résiliations de contrats d'apprentissage, notamment pour celles liées à la santé, à la sphère privée ou aux problèmes d'orientation. Elle ajoute que certaines entreprises seront réticentes à faire appel à une personne extérieure. Elle fait remarquer qu'il existe un dispositif mis en place par l'OFPC (PRO APPRENTI), que celui-ci permet d'accompagner les jeunes apprentis qui rencontrent des difficultés de toute nature, que ces jeunes sont suivis et encadrés par des psychologues conseillers en orientation et que les psychologues peuvent être amenés à jouer un rôle de médiateur et à collaborer avec la famille, les enseignants, le formateur et les différents services de l'administration, pour autant que le jeune ait donné son accord. Elle spécifie que cette mesure est gratuite. Pour terminer, elle relève que deux solutions pourraient être envisageables, à savoir une solution tournée vers l'entreprise et le formateur sous la forme des bons pour coacher le formateur, notamment pour les jeunes formateurs qui viennent de finir la formation EDUPRO et qui n'ont pas forcément d'expérience, et une solution tournée vers l'apprenti qui existe déjà avec le dispositif PRO APPRENTI.

M. KETTENACKER ajoute que les conseillers en insertion professionnelle du SCOS sont en contact avec les candidats à l'apprentissage et les entreprises formatrices et qu'ils jouent souvent le rôle de médiateur en cas de conflit. Il pense que ces conseillers pourraient faire la promotion des deux outils évoqués par Mme ALLEMANN. Il indique que, au vu des chiffres avancés dans la motion concernant le nombre et les motifs de résiliation, une dizaine d'entreprises verniolanes sont concernées par ce système. Dès lors, il propose de faire un essai en leur proposant ces bons et voir si cela répond à une demande. En fonction des résultats, une solution plus ambitieuse pourrait être mise en place.

Le Président (VERTS) souhaite savoir qui choisirait les entreprises susceptibles de bénéficier du système. Il pense que le coaching peut apporter un effet positif en cas de changement d'orientation d'un jeune apprenti.

Une commissaire (PLR) souhaite savoir si des problèmes d'intégration ou linguistiques peuvent engendrer des difficultés lors de l'apprentissage. En outre, elle aimerait connaître les critères exigés pour obtenir un coaching et la durée de celui-ci.

Un commissaire (MCG) indique qu'il n'a pas saisi le profil du coach. Il souhaite savoir s'il a une formation spécifique à la profession dans laquelle exerce l'apprenti.

Le Président (VERTS) souhaite savoir si les coachs ont des compétences dans la médiation.

M. KETTENACKER explique que la sélection des entreprises ayant droit aux chèques de formation devrait être faite par la Délégation à l'emploi du SCOS et le Secrétaire général en charge de la promotion économique. L'évaluation est simple et repose sur des critères objectifs et simples (pourcentage d'apprentis, année d'implantation sur le territoire communal, etc.). Il signale que le coaching doit être explicitement demandé par l'entreprise et que sa durée dépend du diagnostic effectué par le professionnel et des besoins de l'entreprise. Concernant le profil des coachs, il indique que des précisions seront données ultérieurement mais qu'il s'agit de personnes spécialistes dans la pédagogie et dans les techniques d'apprentissage. Toutefois, il précise que les coachs ne sont pas des médiateurs. Il pense qu'un coaching peut tout à fait être envisagé lors d'un changement d'orientation ou en fin d'apprentissage. Il indique que les difficultés linguistiques peuvent poser un problème au moment d'un entretien d'embauche empêchant un jeune de convaincre les employeurs ou dans les résultats scolaires.

Le Président (VERTS) se demande si le Conseil administratif ne peut pas débloquer des moyens financiers en 2018 au lieu d'attendre le budget 2019 pour la mise en œuvre de cette motion, si elle est acceptée. Il trouve que cela n'aurait pas de sens de voter un objet aujourd'hui qui ne serait mis en application que dans une année et demie.

Un commissaire (SOC) souligne que le problème de l'apprentissage des jeunes est très connu et récurrent. Il estime qu'il faut veiller à ce que les formateurs qui ont reçu un appui d'un coach puissent mettre en pratique ce qu'ils auront appris pour d'autres apprentis afin de garantir une certaine continuité et pour que l'expérience serve.

M. APOTHELOZ, Conseiller administratif, remercie les commissaires de leur intérêt dans la formation des jeunes. Il propose de supprimer l'alinéa 2 de la motion, soit « prévoir d'inscrire les montants nécessaires au budget 2018 », pour se concentrer sur l'étude du système de bons. Il indique qu'une proposition pourrait être présentée aux commissaires en début d'année prochaine et qu'il est possible d'utiliser le Fonds d'innovation

sociale contenu dans le budget pour faire un essai avant de se déterminer sur une éventuelle pérennisation du système et d'entrer dans un processus budgétaire. Les motionnaires indiquent qu'ils sont d'accord avec la proposition de M. APOTHELOZ de supprimer l'alinéa 2 des invites de la motion.

Un autre commissaire (MCG) rappelle que les maîtres d'apprentissage reçoivent une formation EDUPRO obligatoire et que cette formation donne des conseils sur la manière de traiter l'apprenti. Il rappelle que l'apprentissage est une charge importante pour les entreprises. Il relève que l'OFPC intervient parfois dans des décisions d'entreprises, provoquant une irritation du chef d'entreprise. Il pense qu'un médiateur permettrait d'améliorer le dialogue. Il trouve qu'il y a un manque d'information concernant tous les outils à disposition traitant de l'apprentissage. Il se demande ce que va devenir le rôle du commissaire d'apprentissage par rapport au système proposé par la motion.

M. KETTENACKER explique que les prestations développées sont prévues sur du long terme. Il pense qu'il est insensé de développer des grands moyens pour résoudre une situation qui pourrait aboutir sur une autre problématique un mois plus tard. Il relève que la vocation du coaching est de donner des ressources de base que le formateur pourra réinvestir dans de futures relations d'apprentissage. Il signale que la formation est très théorique, alors que le coaching vient s'ancrer sur des situations concrètes et complète la formation. Il estime que le fait d'investir sur l'apprentissage et sur les bonnes relations entre apprentis et formateurs va amener des réussites et être le meilleur moyen de faire la promotion de l'apprentissage. Il reconnaît que l'OFPC irrite parfois les entreprises et que la Délégation à l'emploi essaye de jouer le rôle de médiateur entre cette structure cantonale et le monde professionnel. Il relève que Mme ALLEMANN a de bonnes entrées à l'OFPC et qu'elle va accentuer ce rôle de médiateur.

VOTE

Acceptons-nous l'amendement proposé par M. APOTHELOZ à la motion M 232 – 17.05, à savoir la suppression de l'alinéa 2 des invites ?

11 OUI (4 SOC, 1 VERTS, 1 PLR, 1 PDC-PBD-VL, 4 MCG)

L'amendement est accepté à l'unanimité.

Acceptons-nous la motion M 232 – 17.05, Coachons nos apprentis et aidons nos formateurs !!, amendée ?

7 OUI (4 SOC, 1 VERTS, 1 PLR, 1 MCG)

4 ABST. (1 PDC-PBD-VL, 3 MCG)

La motion M 232 – 17.05, amendée, est acceptée à la majorité