

**Barbara E. Stalder**

Prof. Dr. Barbara E. Stalder est directrice de la section Sciences éducatives et sociales à l'institut Degré secondaire II de la PHBern. Elle dirige plusieurs projets de recherche autour des thématiques de la réussite scolaire et de la réussite en formation ; entre autres en tant que co-directrice de l'étude nationale sur le PAI.

**Marie-Theres Schönbächler**

Dr. Marie-Theres Schönbächler, ancienne directrice du Centre d'évaluation de l'éducation au sein de l'institut Recherche, développement et évaluation de la PHBern, est co-directrice de l'étude nationale sur le PAI.

🕒 29/03/24 🔍 Recherche

Le préapprentissage d'intégration (PAI) pour personnes migrantes et réfugiées

Une passerelle solide vers la formation professionnelle

Le préapprentissage d'intégration (PAI) est une réussite. Plus de 80% des personnes participantes l'ont clôturé avec succès. Après la fin de leur préapprentissage, environ 70% ont entamé une formation professionnelle initiale de deux ou trois ans (AFP ou CFC). C'est ce que montre la toute dernière évaluation du programme par la PHBern. On y trouve également des résultats d'ordre qualitatif : ainsi, le personnel de formation perçoit les personnes participantes comme étant majoritairement très engagées. Et le niveau linguistique visé est atteint par environ trois quarts des personnes participantes à l'oral, et environ 90% à l'écrit. Au cours des cinq premières années du programme, plus de 4000 personnes ont participé à un PAI. Dès l'été 2024, ce programme fédéral sera perpétué comme une offre régulière dans les cantons participants.

Après la fin de leur préapprentissage, environ 70% ont entamé une formation professionnelle initiale de deux ou trois ans (AFP ou CFC). Voilà une réussite que l'on peut admirer.

Le préapprentissage d'intégration (PAI) fête ses six ans d'existence et il s'est d'ores et déjà bien établi. Cette offre passerelle d'une durée d'un an offre aux réfugié-es reconnu-es, aux personnes admises à titre provisoire et aux jeunes gens de 16 à environ 35 ans arrivés tardivement en Suisse la possibilité de se préparer à une

formation professionnelle initiale. Par la même occasion, le programme doit assurer une relève qualifiée dans certaines branches présentant un manque de main-d'œuvre. Le PAI est proposé dans 18 cantons et pour divers champs professionnels : entre autres le bâtiment, le commerce de détail, la gastronomie, la santé et la logistique.

Au cours des cinq premières années du programme, plus de 4000 personnes ont participé à un PAI. Plus de 80% d'entre elles l'ont clôturé avec succès. Après la fin de leur préapprentissage, environ 70% ont entamé une formation professionnelle initiale de deux ou trois ans (AFP ou CFC). Voilà une réussite que l'on peut admirer.

La Confédération, en coopération avec les cantons et des organisations du monde du travail, a défini les points clés du PAI (Secrétariat d'État aux migrations, 2020). Parmi eux, on compte la formation duale ou triale orientée vers un champ professionnel (formation en entreprise et en école professionnelle ainsi qu'éventuellement, selon la branche, dans des centres de cours interentreprises), le soutien linguistique spécifique à un champ professionnel, la transmission des normes et valeurs du monde du travail, ainsi que l'accompagnement sous forme de soutien individuel pour les personnes participantes et les entreprises formatrices. Les cantons sont responsables de la mise en œuvre. Ils doivent s'assurer que l'offre proposée soit adaptée au contexte éducatif cantonal. C'est aussi eux qui procèdent au recrutement des entreprises formatrices. Ils sont également responsables de l'évaluation du potentiel et de la sélection des personnes participantes. De plus, ce sont les cantons qui décident du nombre de places allouées pour chaque champ professionnel du PAI. Dans la plupart des cantons, le PAI est organisé de manière semblable à la formation professionnelle initiale de deux ans.

La Haute école pédagogique de Berne (PHBern) accompagne l'introduction de ce nouveau programme de formation avec un projet d'évaluation et de recherche (cf. encadré). Elle examine la qualité de la formation et le succès des personnes participantes, et détermine quelles conditions favorisant la réussite sont décisives pour déboucher sur l'entrée en formation professionnelle initiale. Nous rapportons ici une sélection de ses résultats.

Le projet national d'évaluation et de recherche sur le PAI

L'objectif principal de cette évaluation consiste en une estimation qualitative et quantitative des résultats du programme pilote, et en l'élaboration de recommandations pour le développement futur de ce programme. De plus, en se fondant sur des approches relevant de la théorie des ressources, ainsi que sur la littérature spécialisée en matière de réussite en formation et de succès

professionnel, la PHBern examine les déterminants situationnels, sociaux et individuels du succès de la formation (Stalder et al., 2024).

Cette étude trilingue s'étend sur la période de 2019 à 2025 et prend six cohortes en considération. Elle s'appuie sur une modélisation multi-méthodes impliquant des questionnaires par écrit et/ou des interviews avec les personnes participantes, le personnel formateur, les coaches et des personnes servant de contact à l'échelle cantonale, pour l'ensemble des dix-huit cantons participant au PAI. L'étude exploite également des données de suivi relevées au niveau cantonal, ainsi que des données LABB de l'Office fédéral de la statistique.

Cette étude est menée sur ordre du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) et cofinancée par la PHBern. Direction du projet : Prof. Dr. Barbara E. Stalder et Dr. Marie-Theres Schönbächler, PHBern

En savoir plus :

- **sur le PAI** (<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/innovation/invol.html>)(Secrétariat d'État aux migrations SEM)
- **sur son évaluation par la PHBern**
(<https://www.phbern.ch/forschung/projekte/integrationsvorlehre-fuer-fluechtlinge-und-vorlaeufig-aufgenommene-invol>)

Les personnes participantes

Plus de 2700 participantes et participants au PAI ont répondu au sondage par écrit. Selon leurs propres déclarations, ces personnes viennent d'environ 90 pays différents, les pays les plus fréquents (deux tiers) étant l'Érythrée, l'Afghanistan et la Syrie. Elles sont âgées de 25 ans en moyenne. Les deux tiers sont des hommes.

Haute qualité de formation

Une haute qualité de formation au sein des entreprises, des écoles et des centres de cours interentreprises, ainsi qu'une imbrication étroite entre les contenus d'apprentissage à l'école et en entreprise : ces conditions sont importantes pour proposer une aide efficace aux personnes participantes. Un personnel formateur compétent supporte le processus d'apprentissage en mettant sur pied un environnement de confiance, proposant des tâches instructives aux personnes participantes, se tenant à leur disposition en cas de questions et les motivant. Cette

dernière condition est particulièrement décisive, comme le rappelle une personne interrogée parmi le corps enseignant : « Puis nous, notre rôle, c'est de les motiver. [...] Et c'est de leur montrer aussi qu'avec l'envie et la motivation, tu peux arriver à tout faire dans la vie. » (EN § 76) (Michel et al., 2023).

Une enquête auprès des personnes participantes confirme que la plupart d'entre elles se retrouvent dans un environnement qui encourage l'apprentissage. Environ 80% des personnes interrogées trouvent leur travail souvent ou presque toujours intéressant.

Une enquête auprès des personnes participantes confirme que la plupart d'entre elles se retrouvent dans un environnement qui encourage l'apprentissage. Environ 80% des personnes interrogées trouvent leur travail souvent ou presque toujours intéressant. En entreprise, elles peuvent apprendre beaucoup de nouvelles choses et mettre en application ce qu'elles savent et peuvent déjà. L'apprentissage en école professionnelle reçoit également un retour positif chez environ 80% des personnes interrogées. Les cours sont intéressants et instructifs, et trois quarts des personnes participantes peuvent y approfondir encore leurs connaissances acquises jusqu'alors. Le transfert des acquis entre l'entreprise et l'école est, dans la plupart des cas, réussi. Ainsi, environ 70% des personnes interrogées affirment que ce qu'elles apprennent à l'école les aide souvent, ou presque toujours, lors de leur travail en entreprise. À l'inverse, environ la moitié des personnes participantes trouvent bonne utilisation à l'école de ce qu'elles ont appris en entreprise. Ou comme le formule un participant : « Je trouve plutôt ce que mon prof explique dans mon travail. J'aime bien ça ! Ce que j'étudie à l'école je le trouve sur les chantiers. » (PPAI § 169).

Collaboration interinstitutionnelle, accompagnement soutenu

Le PAI s'appuie sur une forte collaboration interinstitutionnelle. Cela implique bien sûr la coopération, bien établie dans la formation professionnelle, entre les lieux de formation que sont l'entreprise et l'école ; par ailleurs, des responsables de services de migration et de services sociaux sont également impliqués. Les études de cas montrent que la collaboration interinstitutionnelle joue un rôle central dans la réussite en formation des personnes participantes ; mais que dans le même temps, cette collaboration n'est pas toujours facile. L'échange d'informations, la clarification des compétences et responsabilités, la clarification des processus et l'accompagnement individuel des personnes participantes : tout cela représente

beaucoup de temps et d'efforts à investir. Ainsi, un contact au niveau cantonal indique : « Nos ressources en matière de temps sont très limitées. C'est un grand problème. Mais nous essayons tout de même de rester en contact, d'une manière ou d'une autre, avec tous les services concernés, comme une espèce de gestionnaire de cas. » (ASP § 31).^[1]

L'accompagnement des personnes participantes est une tâche ambitieuse. Les formateurs et formatrices en entreprise, le personnel enseignant et les coaches deviennent bien souvent d'importantes personnes de référence pour l'apprenant-e. Ils ont conscience de leur mission particulière et accordent beaucoup d'importance à répondre aux besoins individuels de la personne participante. Comme l'évoque quelqu'un parmi le corps enseignant : « Ça veut dire que tu dois aussi avoir un ressenti du jeune, garçon ou fille. Par rapport il faut vraiment ressentir, parce qu'on adapte par rapport à lui aussi. C'est ça. Donc on s'adapte. » (EN § 99). Ainsi, certain-es enseignant-es encadrent des personnes participantes, présentant des besoins particuliers en matière d'apprentissage, même après la fin des cours ; ou des employé-es de l'entreprise aident un-e participant-e pour ses devoirs ou pour des affaires d'ordre privé. Pour certaines personnes participantes, l'entreprise offre un cadre familial. Comme le formule un participant : « Ils [les formateurs] [...] sont comme notre famille, [comme un] père. » (TN § 216).^[2] Un soutien individuel s'avère particulièrement important pour les personnes réfugiées qui n'ont pas de famille en Suisse. Ainsi, un contact souligne : « [Pour] les jeunes gens qui arrivent en Suisse, tout est absolument nouveau. [...]. Ici, ils n'ont pas de parents qui peuvent décider pour eux. Il faut bien appliquer une autre approche pour ces personnes. » (ASP § 110).^[3]

Des personnes participantes engagées

Les formatrices et formateurs perçoivent les personnes participantes comme des personnes engagées, concentrées, qui font des efforts, font preuve d'intérêt et sont très motivées. Selon certaines formatrices et certains formateurs professionnel-les, c'est aussi ce qui les distingue, en partie, des autres apprenant-es (ordinaires) : « Il [le participant] a vraiment la motivation. Des fois, c'est nous qui allons dire stop. (FE § 74). [...]. C'est quelque chose qu'à l'heure actuelle je ne trouve pas chez mes apprentis normaux. » (FE § 31). De plus, les formatrices et formateurs évoquent le fait que les personnes participantes apportent une expérience professionnelle et une expérience de vie qu'elles savent mettre à profit. Comme le déclare quelqu'un parmi le corps enseignant : « Dans son pays d'origine, il a déjà fait les choses les plus diverses. Ce n'est pas un simple jeune de 17 ans qui est allé à l'école pendant neuf ans, à l'abri du monde. Lui, il a dû prendre soin de lui-même. Et il sait le faire. Bien entendu, c'est

un élément sur lequel on peut fonder énormément de choses en tant qu'enseignant. Tout comme en entreprise. » (SA § 157).^[4]

Le personnel enseignant et les coaches soulignent que le manque de compétences linguistiques, les difficultés d'apprentissage, les problèmes de santé et le souci pour les membres de la famille restés au pays ne font que compliquer le travail et l'apprentissage.

De leur côté, la majorité des personnes participantes déclare donner souvent, ou toujours, « le meilleur d'elles-mêmes » en entreprise (93%) et à l'école (86%). Et ce n'est pas toujours chose facile pour elles. Le personnel enseignant et les coaches soulignent que le manque de compétences linguistiques, les difficultés d'apprentissage, les problèmes de santé et le souci pour les membres de la famille restés au pays ne font que compliquer le travail et l'apprentissage. Un contact résume : « C'est difficile d'avancer parce qu'ils ont toutes les nuits des cauchemars et revivent les trucs, c'est des post-traumatisés, donc au niveau de la concentration, de la mémorisation, c'est très difficile. » (réf § 134). Dans de telles situations, l'accompagnement soutenu des personnes réfugiées est particulièrement important.

De bonnes compétences à la fin du PAI

Le soutien linguistique spécifique à un champ professionnel, ainsi que la transmission de compétences pratiques constituent d'importants points clés du PAI. L'objectif est que les personnes participantes développent leurs compétences linguistiques pour atteindre, à la fin du PAI, un niveau B1 à B2 à l'oral et un niveau A2 à l'écrit. Les données de suivi à l'échelle cantonale indiquent que le niveau linguistique visé est atteint par environ trois quarts des personnes participantes à l'oral, et environ 90% à l'écrit. Néanmoins, selon le corps enseignant et les formatrices et formateurs en entreprise, il y a encore du chemin à parcourir en ce qui concerne le soutien linguistique. Comme l'indique une personne parmi le corps enseignant : « Nous le savons parfaitement : le plus gros problème, c'est l'allemand. Même en maths, c'est difficile de réussir si tu ne comprends pas l'exercice, qu'il soit formulé à l'oral ou à l'écrit. C'est pour cela qu'en fait, nous attachons d'ores et déjà beaucoup [d'importance] à la langue. » (SA § 112).^[5] Ou formulé de manière plus optimiste : « Vraiment, c'est la langue. Mais comme ils s'améliorent, améliorent leurs techniques, j'ai l'impression que les compétences se découvrent à mesure qu'ils améliorent le français en fait. » (EN § 44).

Les compétences pratiques donnent lieu à une appréciation positive : selon les informations partagées par les cantons, plus de 85% des personnes participantes

achèvent leur PAI avec des compétences pratiques bonnes, ou même très bonnes, dans leur champ professionnel. Trois quarts des personnes participantes sont, selon l'appréciation finale, aptes à entamer une formation professionnelle initiale.

Bilan

Dans l'ensemble, l'évaluation permet de tirer un bilan intermédiaire positif. Même après cinq ans, le PAI reste attractif pour les réfugié-es reconnu-es, les personnes admises à titre provisoire et aussi, de plus en plus, les jeunes gens arrivés tardivement en Suisse. Les personnes participantes interrogées sont très satisfaites du PAI. Elles y voient leur chance d'atteindre un diplôme professionnel et de se construire un avenir professionnel. Les formatrices et formateurs en entreprise sont également en majorité satisfait-es du PAI. Beaucoup proposent aux personnes participantes d'entreprendre une formation professionnelle initiale au sein de leur entreprise après leur PAI (à ce sujet, voir Kammermann et al., 2020 ; Stalder & Schönbächler, 2020).

Ce bilan, dans l'ensemble positif, ne doit pas faire oublier le fait que le PAI ne mène pas dans tous les cas à un achèvement réussi et à un passage en formation professionnelle initiale.

Ce bilan, dans l'ensemble positif, ne doit pas faire oublier le fait que le PAI ne mène pas dans tous les cas à un achèvement réussi et à un passage en formation professionnelle initiale. Certaines personnes réfugiées et certains jeunes gens arrivés tardivement en Suisse ne sont pas admis en PAI sur la base de l'évaluation de leur potentiel ; ou décident, malgré leur compatibilité, de ne pas participer au programme. D'autres commencent le PAI mais ne l'achèvent pas. D'autres encore ne trouvent pas de solution adéquate pour donner suite à leur PAI, décident de ne pas suivre de formation professionnelle initiale, ou ne peuvent pas en suivre pour des raisons personnelles, familiales ou de santé. Les résultats d'analyse majoritairement positifs représentent donc, en grande partie, des personnes participantes qui ont réussi à faire face à ces difficultés avec leurs formatrices et formateurs et les personnes qui les ont accompagnées.

C'est, entre autres, en raison de son bilan positif que le PAI, projet porté par un partenariat, va être poursuivi sous forme d'offre régulière dans les cantons participants. Les prochaines années montreront si celle-ci parvient, sur le long terme, à se positionner comme une offre passerelle attractive auprès des entreprises formatrices, des personnes réfugiées et des jeunes gens arrivés tardivement en

Suisse. Enfin, le succès du PAI se mesurera aussi à l'obtention d'un diplôme professionnel de la part de ses ancien-nes participant-es ; et au fait que le programme apporte ou non une contribution notable à la diminution du manque de personnel spécialisé.

[1] « Wir haben sehr knappe Zeitressourcen. Das ist ein grosses Problem. Aber wir versuchen halt als eine Art Case-Manager irgendwie mit allen Stellen in Kontakt zu bleiben. »

[2] « Sie [die Auszubildenden] [...] sind wie unsere Familie, [wie ein] Vater. »

[3] « [Für] junge Menschen, die in die Schweiz kommen, ist alles völlig neu. [...]. Sie haben keine Eltern hier, die ihnen Entscheidungen abnehmen. Man muss schon anders auf diese Leute zugehen. »

[4] « Er hat auch in seinem Heimatland schon diverse Sachen gemacht. Das ist einfach nicht ein 17-Jähriger, der neun Jahre in die Schule ging, behütet. Sondern der musste zu sich schauen. Und das kann er. Darauf kann man natürlich extrem aufbauen als Lehrperson. Genau gleich wie im Geschäft. »

[5] « Wir wissen es haargenau: das mit dem Deutsch ist das grösste Problem. Du kannst auch im Math schlecht bestehen, wenn du die Aufgabe nicht verstehst, sei es mündlich oder schriftlich formuliert. Darum haben wir eigentlich schon extrem viel [Wert] auf Deutsch gelegt. »

Bibliographie

- Kammermann, M., Stalder, B. E., & Schönbächler, M.-T. (2022). Fachkräftesicherung durch die Integrationsvorlehre (<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17702>). Ergebnisse zum Schweizer Pilotprogramm INVOL. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 51 (2022), 51–55.
- Michel, I., Kammermann, M., Hämmerli, S., Frias, A., Schönbächler, M.-T., & Stalder, B. E. (2023). *Evaluation Integrationsvorlehre* (<https://doi.org/10.5281/zenodo.7476351>) (INVOL / PAI / PTI). *Erfolgsgeschichte(n) INVOL: Bericht zu den Fallanalysen*. Erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Migration. PHBern.
- französische Version: Michel, I., Kammermann, M., Hämmerli, S., Frias, A., Schönbächler, M.-T., & Stalder, B. E. (2023). *Évaluation du Préapprentissage d'Intégration* (<https://doi.org/10.5281/zenodo.8398039>) (INVOL / PAI / PTI) – *Histoires de réussites du PAI : rapport d'études de cas*. Rédigé sur mandat du Secrétariat d'État aux migrations. PHBern.
- Staatssekretariat für Migration SEM. (2020). Eckpunkte Integrationsvorlehre (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2018-integrationsvorlehre/eckpunkte-invol-d.pdf.download.pdf/eckpunkte-invol-d.pdf>).

- Stalder, B. E., & Schönbächler, M.-T. (2020). *Evaluation Integrationsvorlehre (INVOL / PAI / PTI) – Bericht zur Kohorte 2018/19, erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM)*. PHBern.
- Stalder, B. E., Kammermann, M., Michel, I., & Schönbächler, M.-T. (2024). Successful integration of refugees in vocational education and training (<https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5>): Experiences from a new pre-vocational programme. In M. Teräs, E. Eliasson, & A. Osman (Eds.), *Migration, education and employment: Pathways to successful integration* (pp. 133–154). Springer Nature.

Citation

Stalder, B. E., & Schönbächler, M. (2024). Une passerelle solide vers la formation professionnelle. *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 9(5).

La présente contribution est protégée par le droit d'auteur. Toute utilisation est autorisée à l'exception de l'utilisation commerciale. La distribution sous la même licence est possible ; elle nécessite toutefois la mention de l'auteur.