



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*



**ZOOM SUR LES TENDANCES
DES STAGES AVANT DE COMMENCER UN APPRENTISSAGE**

Des stages avant de commencer un apprentissage

Les stages avant de commencer un apprentissage sont une curiosité dans le système éducatif suisse. Ne faisant pas officiellement partie de la formation, ils constituent néanmoins une condition implicite pour décrocher un contrat d'apprentissage dans certaines branches. Comment ces stages sont-ils évalués ? Quels sont les problèmes et quelles sont les solutions envisagées ?

En Suisse, le nombre de contrats de travail à durée déterminée est en augmentation, surtout chez les jeunes. Un peu moins d'un quart des 15-24 ans ont un contrat de travail à durée déterminée, dont 40 % sont en stage (OFS, 2017 ; Travail Suisse, 2017). Les conditions de stage n'ont pas d'assise légale dans la plupart des cantons et ne sont pas soumises aux ordonnances sur la formation professionnelle ni aux conventions collectives de travail (Baschung, 2017 ; Perret Ducommun 2018). Les stages effectués par des mineurs hors du cadre d'une formation officielle sont considérés comme particulièrement problématiques. Il s'agit principalement de stages qui suivent directement le degré secondaire I, une distinction devant être faite entre au moins deux types de stages. D'un côté, les stages de choix professionnel ou d'orientation/observation que les élèves effectuent vers la fin ou à l'issue du degré secondaire I. Ces stages ne durent généralement que quelques jours, voire deux semaines, ne sont pas rémunérés et sont principalement dans l'intérêt des stagiaires (Baschung, 2017). De l'autre côté, dans certaines branches, il existe une tradition de stages plus longs comme condition implicite à la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Si les avantages des stages de choix professionnel sont largement acceptés, les stages avant le début d'un apprentissage sont plus controversés. Dans la suite, nous nous concentrerons donc sur ce type de stages.

Les stages préparatoires comme condition préalable à l'accès à une formation professionnelle initiale

Les stages préparatoires sont surtout connus dans le domaine social et concernent principalement des apprenti-e-s assistant-e-s socio-éducatifs/ves (ASE). Diverses enquêtes menées auprès d'apprenti-e-s ASE montrent que seuls 10 à 22 % des apprenti-e-s commencent leur formation directement après la fin du degré secondaire I. Environ la moitié des apprenti-e-s ASE effectuent au préalable un stage préparatoire en entreprise d'une durée allant d'au moins six mois à un an sans formation scolaire parallèle (voir également le graphique 1 ci-dessous). Les passages directs vers la formation CFC diffèrent sensiblement selon l'orientation choisie. La part de passages directs après la scolarité obligatoire est sensiblement plus élevée dans l'orientation « Accompagnement des personnes âgées » (27 %) que dans les autres orientations que sont « accompagnement des personnes handicapées » (12 %), « accompagnement des enfants » (15 %) et « variante généraliste » (12 %) (Trede et al. 2017). Les stages préparatoires plus longs, allant jusqu'à deux ans, se situent principalement dans le domaine de la garde d'enfants (SAVOIRSOCIAL, 2018, 2019 ; Trede et al. 2017).

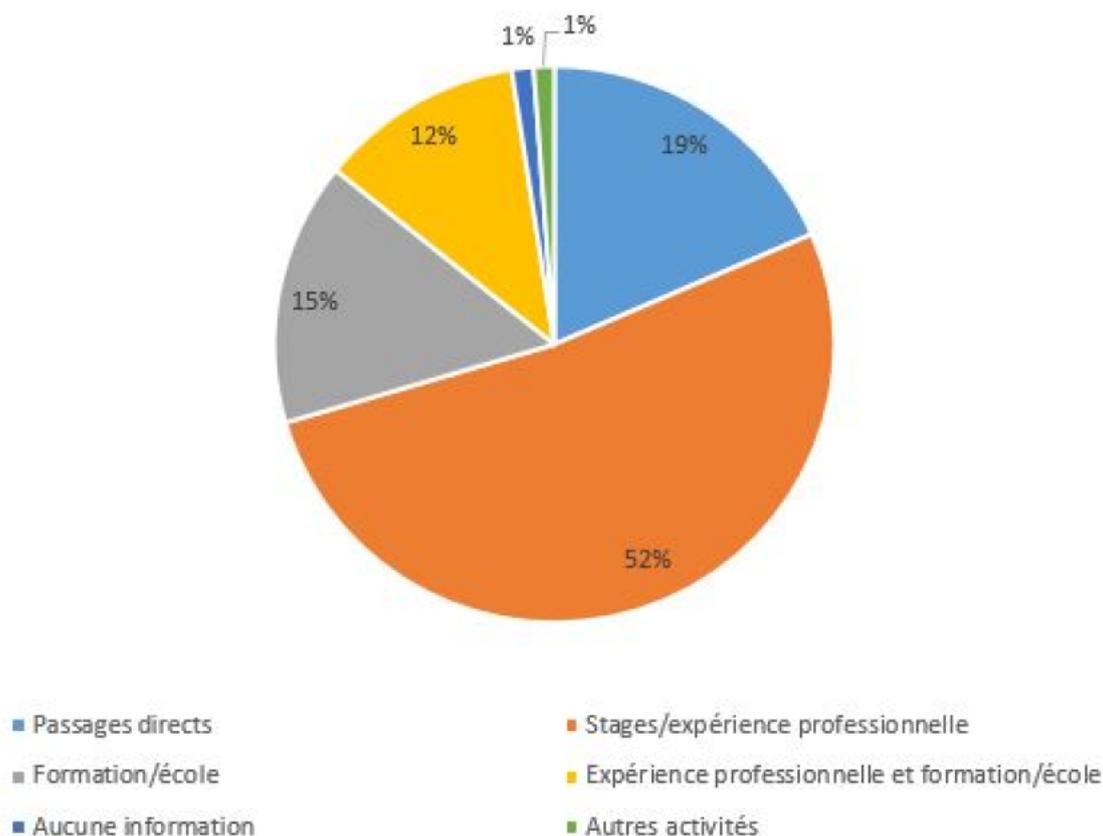


Fig. 1 : Parcours des apprenti-e-s ASE avant l'entrée en apprentissage. Source : calculs propres basés sur les données d'enquête de Trede et al. (2017) . (Le tableau se réfère uniquement aux apprenti-e-s de la formation ASE ordinaire. Les adultes qui suivent une formation écourtée ne sont pas pris en compte ici.)

Nous n'avons pas connaissance de chiffres précis ni d'études sur la prévalence des stages préparatoires dans d'autres branches. Nous nous appuyons donc dans ce qui suit sur des articles de presse et des informations des syndicats. Selon nos recherches, des stages avant le début de l'apprentissage existent également dans les domaines de la coiffure et du commerce de détail. Politiquement et socialement, ces stages rencontrent moins d'intérêt que ceux du domaine social. Cependant, le cas d'une chaîne de salons de coiffure de Suisse orientale a été particulièrement discuté en 2017. Les personnes qui souhaitent y obtenir une place de formation sont encouragées à fréquenter l'« académie » de la chaîne pendant un an. Pendant cette période, elles travaillent gratuitement dans l'entreprise pendant deux jours, sans garantie de décrocher une place de formation à la fin (Unia, 2017).

Une pratique comparable est connue dans le commerce de détail. En particulier, les franchisés de grands supermarchés tels que Coop Pronto ou Avec emploient des jeunes diplômés du degré secondaire I comme stagiaires à des salaires très bas. Cela concerne principalement les jeunes qui ne trouvent pas de place d'apprentissage après leur scolarité obligatoire. Dans certains cas, ces stages sont également organisés en coopération avec des écoles d'orientation professionnelle (par exemple Vimentis) et servent explicitement de préparation à une profession (Aargauer Zeitung, 2015). Dans ce cas, les stages sont moins controversés.

Stage chez les jeunes : où est le problème ?

Ces dernières années, ces stages préparatoires sans référence directe à la formation ont été de plus en plus remis en question par la société civile et des acteurs politiques et économiques. Les critiques peuvent être résumées en trois points.

1. En raison de l'obligation de facto d'effectuer un stage, la formation professionnelle initiale est inutilement prolongée d'un an. Cela pourrait réduire l'attractivité des professions correspondantes, ce qui est particulièrement problématique dans les branches qui sont déjà ou qui seront touchées par une pénurie de travailleurs qualifiés. En outre, la multiplication des stages peut également avoir un effet démotivant sur les travailleurs qualifiés si cela est interprété comme une dévaluation de leur propre profession (p. ex. VPOD, 2019).
2. Les jeunes sont encouragés à effectuer un stage dans la perspective d'occuper une place d'apprentissage sans se voir proposer un contrat d'apprentissage à la fin. Dans le domaine social, par exemple, on sait qu'environ un quart des apprenti-e-s ASE effectuent des stages de plus d'un an. Néanmoins, au final, plus d'un tiers des apprentis ne commenceront pas d'apprentissage dans ce domaine (Conseil exécutif du canton de Berne : interpellation n° 134-2017). Toutefois, on ne sait pas combien d'entre eux ont volontairement changé de champ professionnel.
3. Il existe un risque que les stagiaires dans les branches soumises à une forte pression des coûts soient exploités comme main-d'œuvre bon marché. Contrairement aux apprenti-e-s, ils ne fréquentent pas l'école professionnelle et peuvent donc travailler à plein temps. En outre, au moment du début de l'apprentissage, les entreprises bénéficient ainsi de jeunes déjà formés (p. ex. Blöchiger & Bauer, 2014 ; Tagblatt, 2017).

Approches possibles pour résoudre le problème

Les associations, les groupes d'intérêt et les politiques ont réagi aux problèmes décrits ci-dessus par diverses propositions. En résumé, 5 approches sont fréquemment discutées.

1. Une limite de 3 à 6 mois pour les stages préparatoires. Le stage ne peut être prolongé jusqu'au début de l'apprentissage (généralement de 6 mois) qu'en présence d'un contrat d'apprentissage (p. ex. CCMT Berne). Cette pratique vise à éviter que les apprenti-e-s ne tombent dans le piège du stage et suivent un stage après l'autre.
2. Si aucun contrat d'apprentissage n'est proposé après cette période, les stagiaires doivent être employé-e-s en tant que travailleurs/euses non qualifié-e-s conformément aux salaires minimums applicables (pour autant qu'une telle réglementation existe). Cela réduirait l'incitation à former des stagiaires plutôt que des apprenti-e-s (p. ex. CCMT Berne).
3. Une autre proposition est que les entreprises ne devraient pas, en principe, offrir plus de stages aux diplômé-e-s du degré secondaire I que le nombre de places d'apprentissage disponibles en première année (c'est le cas, par exemple, dans les garderies municipales du canton de Berne (Der Bund, 2017)).
4. Dans le domaine de la garde d'enfants en particulier, certains cantons discutent également de la question de savoir si les stagiaires ne devraient plus être compté-e-s dans le ratio d'encadrement (p. ex. Zurich, Vaud) ou si les subventions publiques ne devraient être accordées qu'aux entreprises qui peuvent présenter un concept d'exploitation sans stagiaires (SAVOIRSOCIAL, 2017 ; VPOD, 2019).
5. En outre, l'éventualité de mettre en place une formation AFP de deux ans dans le domaine de la garde d'enfants pour les jeunes qui ne remplissent pas (encore) le niveau d'exigences de la formation d'ASE a été discutée dans le domaine social (Kibesuisse, 2019 ; Kehl et al. 2017). Cependant, fin octobre 2019, l'Ortra responsable SAVOIRSOCIAL a décidé provisoirement de ne pas l'introduire (SAVOIRSOCIAL 2019).

Étant donné que la question est principalement débattue dans le domaine social, il n'est pas surprenant que la plupart des propositions proviennent de ce domaine. Dans le domaine social, les cantons disposent de compétences

spéciales, car de nombreuses entreprises reçoivent des subventions de l'État et celles-ci peuvent être liées à des réglementations (voir tableau 1). Les approches 1 à 3 peuvent toutefois être facilement transposées à d'autres domaines.

Canton	Réglementation	En vigueur depuis
Berne	Limitation du stage à 6 mois, en cas de prolongation sans contrat d'apprentissage salaire mensuel d'au moins 3000 CHF.	Août 2017
Fribourg	Un stage doit être rémunéré, durer moins d'un an, être encadré et déboucher sur un contrat d'apprentissage. Si le nombre de stages proposés est supérieur au nombre de places d'apprentissage, les critères de sélection doivent être communiqués avant la fin du mois d'octobre.	Recommandations OrTra Santé-Social Fribourg depuis 2014
Lucerne	Recommandations de la commission tripartite (CT) : modèle de Berne + limitation du nombre de stages en fonction du nombre de places d'apprentissage	Depuis janvier 2019
Schwyz	Recommandation uniforme des CTs des cantons de Suisse centrale (similaire au modèle de Lucerne)	Recommandation juin 2019
Saint-Gall	Interpellation au sein du Grand conseil, mais pas de réglementation	
Thurgovie	Directive l'Oda GS : les stages doivent être justifiés, accompagnés et structurés. Les places de stage correspondent aux places d'apprentissage de première année l'été suivant. Pas de recrutement de jeunes ayant déjà effectué un stage d'un an.	Juillet 2019
Vaud	Restriction du stage à 6 mois, prolongation de 6 mois si un contrat d'apprentissage est conclu. Les stagiaires ne sont pas pris en compte dans le ratio d'encadrement.	Depuis janvier 2016
Zoug	Interpellation sur le thème des stages préparatoires soumise au Grand conseil.	Octobre 2019
Zurich	Directives générales de la CT sur les stages, plusieurs interventions parlementaires déposées sur le sujet, aucune réglementation concrète à ce jour	Directives de septembre 2016

Tableau 1 : Exemples de réglementations et de recommandations concernant les stages dans le domaine social.

Source : enquête propre basée sur les interventions parlementaires cantonales et les réponses correspondantes, ainsi que sur les recommandations des Ortra cantonales.

Conclusion

En Suisse, une proportion considérable de jeunes et de jeunes adultes effectuent un stage à un moment donné. Les stages servent généralement à se former, à entrer dans une profession et à acquérir des compétences professionnelles et constituent souvent un complément utile à des formations théoriques (Baschung, 2017 ; Perret Ducommun 2018). Cependant, les stages pour les jeunes en fin de scolarité obligatoire en tant qu'exigence implicite à un contrat d'apprentissage sont de plus en plus remis en question. Les plus connus et les plus discutés sont les stages préparatoires pour les futur-e-s apprenti-e-s ASE dans les crèches. Mais d'autres branches utilisent aussi des stagiaires comme main-d'œuvre bon marché sans leur garantir de débouchés (p. ex. dans le commerce de détail). Bien que le problème soit maintenant reconnu par diverses parties, rares sont les tentatives concrètes de réglementation. D'une part, une des controverses est de savoir dans quelle mesure la politique doit et peut interférer dans la liberté économique des entreprises. D'autre part, renforcer la réglementation peut également engendrer de nouveaux problèmes. Dans le domaine social, par exemple, la suppression des stages pourrait entraîner une augmentation des coûts des frais de garde en crèche pour les parents (Kibesuisse, 2019). Dans le commerce de détail, grâce aux stages, les jeunes dont les résultats scolaires sont moins bons finissent souvent par obtenir une place de formation avec un an de retard (Aargauer Zeitung, 2015).

Il est donc peu probable qu'une réglementation plus stricte des conditions de travail puisse à elle seule résoudre le problème. Il faut plutôt adopter une approche globale qui identifie et garde à l'esprit les besoins différents et parfois contradictoires des entreprises, des branches et des stagiaires.

Toutefois, cela nécessiterait des chiffres et des informations plus précis sur l'étendue (en dehors des domaines mentionnés), les objectifs des stages préparatoires, la motivation des entreprises et des apprenti-e-s et les conditions cadres. Cela permettrait d'évaluer le phénomène des stages préparatoires dans toute la Suisse et dans les différentes branches et, si nécessaire, de formuler des recommandations concrètes au niveau national. (De telles recommandations ont par exemple déjà été émises par Curaviva, INSOS et SAVOIRSOCIAL pour le domaine social (Curaviva & INSOS, 2018 ; SAVOIRSOCIAL, 2010). Au niveau national, diverses interventions parlementaires ont été déposées ces dernières années pour réglementer les stages de manière uniforme dans toutes les branches (p. ex. Reynard, 2018 ; Aeschi, 2014).)

Bibliographie

- Aargauer Zeitung (2015). Billig Praktikanten. Coop-Pronto zahlt Schülern Fr. 3.75 pro Stunde. 16.08.2015. En ligne : <https://www.aargauerzeitung.ch/wirtschaft/billig-praktikanten-coop-pronto-zahlt-schuelern-fr-3-75-pro-stunde-129447443> [état : 03.12.2019].
- Aeschi, Thomas (2014). Motion « Pas de stages d'une durée supérieure à une année ». En ligne : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20143077> [état : 03.12.2019].
- Baschung, S. (2017). Praktikantenverträge aus arbeitsrechtlicher Sicht. Zürich, St. Gallen: Dike Verlag.
- Blöchliger, O., & Bauer, G. F. (2014). Arbeitsbedingungen und Gesundheit des Kindertagesstätten-Personals in der Stadt Zürich: eine repräsentative, quantitative und qualitative Befragung des Personals in Kitas in der Stadt Zürich durch das Institut für Epidemiologie, Biostatistik und Prävention (EBPI) der Universität Zürich: Zusammenfassung des Sozialdepartements. Zürich: Stadt Zürich, Sozialdepartement, Koordination Frühe Förderung.
- Commission cantonale du marché du travail (CCMT) Berne (2017). Pratique de la Commission cantonale du marché du travail pour les stages d'initiation dans le cadre de la formation professionnelle initiale des assistant-e-s socio-éducatifs/ves, CFC (accompagnement des enfants). En ligne : https://www.vol.be.ch/vol/fr/index/arbeit/arbeitsmarkt/kamko/kita_praktikum_fachpersonkind.assetref/dam/documents/VOL/BECO/fr/Arbeit/arbeit-kamko-einfuehrungspraktikum-kita_FR.pdf [état : 04.12.2019].
- Conseil exécutif du Canton de Berne : Réponse du Conseil-exécutif à l'intervention parlementaire n° 134-2017 relative à l'emploi de stagiaires dans les garderies.
- Curaviva et Insos (2018). Aide à l'orientation | Stages reconnus dans les institutions sociales et médico-sociales. En ligne : https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/05/1801-CURAVIVA-CH-INSOS-Aide-à-lorientation_Stages-reconnus_F.pdf [état : 03.12.2019].
- Der Bund (2017). Kantonale Arbeitsmarktaufsicht will Kita-Praktika einen Riegel schieben. 16.03.2017. Online: <https://www.derbund.ch/bern/kanton/kantonale-arbeitsmarktaufsicht-will-kita-praktika-einen-riegel-schieben/story/22810729> [état : 03.12.2019]
- Kehl, F., Bühler, J., & Schläpfer, B. (2017). Analyse du champ professionnel et des besoins de la formation professionnelle initiale de deux ans pour le domaine enfants. Rapport final sur l'enquête. Zurich : KEK-CDC.
- Kibesuisse (2019). Stellungnahme von kibesuisse, Region Zürich, zur hängigen Anfrage von Monika Wicki (SP, Zürich) und Karin Fehr (Grüne, Uster) betreffend «Gefahr der Ausnützung von Praktikantinnen und Praktikanten erkannt – Was leisten die Richtlinien der TPK zum Umgang mit Einführungspraktika tatsächlich?» vom 17. Dezember 2018.
- Office fédéral de la statistique (OFS) 2017. Enquête suisse sur la population active 2017. Contrat à durée déterminée pour un salarié sur douze en 2017. En ligne : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiqués-presse.assetdetail.4942066.html> [état : 03.12.2019].
- Perret Ducommun, L. (2018). Le stage comme première expérience du monde professionnel. Dans Panorama (1).
- Reynard, Matthias (2018). Motion « Stages. Mieux encadrer et améliorer le statut de stagiaire ». En ligne : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20183489> [état : 03.12.2019].
- SAVOIRSOCIAL (2010). Recommandations : Stages dans le domaine social. En ligne : https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/07/Empfehlung_Praktika_f_NV.pdf [état : 03.12.2019].

SAVOIRSOCIAL (2017). Déclaration relative à la 1re table ronde nationale du 9.12.2016 sur le démantèlement des obstacles à l'entrée dans la formation professionnelle initiale d'assistant-e socio-éducatif-ve par la réduction du nombre de stages indépendants avant le début de l'apprentissage. En ligne : https://savoirsocial.ch/wp-content/uploads/2017/05/SAVOIRSOCIAL_Gem.Erklärung-Runder-Tisch_170321_F_def_nue-Vorlage.pdf [état : 03.12.2019].

SAVOIRSOCIAL (2018). Résultats de l'enquête auprès des apprentis assistant-e-s socioéducatifs/-ves de 1ère année sur la situation par rapport à la formation et au travail avant le début de l'apprentissage.

SAVOIRSOCIAL (2019). Décision sur la non-introduction (à titre provisoire) d'une attestation fédérale professionnelle dans le domaine de l'accompagnement des enfants. En ligne : <https://savoirsocial.ch/fr/projets#accordeon/projet-formation-professionnelle-initiale-de-deux-ans-pour-le-domaine-enfants-analyse-de-champ-professionnel-et-des-besoins> [état : 03.12.2019].

Tagblatt (2017). Schmähepreis der UNIA: Wer eine Lehrstelle will, arbeitet zuerst ein Jahr gratis. 2.12.2017. Online: <https://www.tagblatt.ch/wirtschaft/schmaehpreis-der-unia-wer-eine-lehrstelle-will-arbeitet-zuerst-ein-jahr-lang-gratis-ld.927444#swglogin> [état : 03.12.2019].

Tagblatt (2018). Praktikantinnen und Praktikanten – Im Traumberuf ausgebeutet. 16.6.2018. Online: <https://www.tagblatt.ch/ostschweiz/praktikantinnen-und-praktikanten-im-traumberuf-ausgebeutet-ld.1029617> [état: 03.12.2019].

Travail Suisse (2018). SAKE 2017: Praktika und befristete Anstellungen auf dem Vormarsch. Online: <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit/arbeitsmarkt/2018-04-19/sake-2017-praktika-und-befristete-anstellungen-auf-dem-vormarsch> [état : 03.12.2019].

Trede, I., Müller, M., Neumann, J. & Kriesi, I. (2017). Première enquête auprès des apprentis et apprenties assistant/es socioéducatifs/ves et des étudiantes et étudiants des écoles supérieures du domaine social. Rapport intermédiaire à l'attention de SAVOIRSOCIAL. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.

VPOD (2019) : Nase voll! Kita-Praktika endlich abschaffen. Online: <https://vpod.ch/brennpunkte/vorpraktika/> [état : 03.12.2019].

Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP
Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS HEFP

Case postale

Kirchlindachstrasse 79

CH-3052 Zollikofen

Téléphone +41 58 458 28 66

Fax +41 58 458 27 01

E-mail

Citation:

Hänni, M. & Trede, I. (2019). Des stages avant de commencer un apprentissage. OBS IFFP Zoom sur les tendances no 3. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.

Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP

Avenue de Longemalle 1

CH-1020 Renens

Adresse postale : CP 192

CH-1000 Lausanne 16 Malley

Téléphone +41 58 458 22 00

info@hefp.swiss

www.hefp.swiss