

INTRODUZIONE

MOBILITÉ DES JEUNES ET INSERTION PROFESSIONNELLE EN EUROPE. DE LA MISE EN ŒUVRE D'UN OBJECTIF POLITIQUE À L'ORGANISATION D'UN ENSEIGNEMENT DES LANGUES ADAPTÉ À LA PRÉPARATION DE LA MOBILITÉ

Helga Grabbe¹, Anne Jardin²

«Les voyages forment la jeunesse» dit l'adage populaire. Si l'intérêt de profiter de la phase de jeunesse, qui suit une première phase de formation et précède l'établissement dans la vie adulte, pour voyager, élargir son horizon et son champ de compétences n'est pas quelque chose de nouveau, il a, depuis une vingtaine d'années, gagné davantage en importance. Les incitations à la mobilité ainsi que les moyens financiers pour faciliter celle-ci sont croissants, les destinations géographiques se diversifient, le groupe-cible des jeunes censés participer à cette mobilité s'élargit.

1. VOLONTÉ DES ACTEURS

Les jeunes sont mobiles en Europe aujourd'hui. Certains veulent bouger, quitter le cocon familial, la ville, la communauté dans laquelle ils ont grandi, dès que leurs moyens financiers, intellectuels et légaux le leur permettent... D'autres y sont moins enclins. Ils craignent justement de quitter un environnement affectif sécurisant, redoutent l'inconnu. Beaucoup de parents conscients de vivre dans un monde globalisé où la compétitivité économique est forte sont également convaincus de l'importance pour leurs enfants de faire ces expériences de mobilité qui doivent les préparer à la vie adulte et professionnelle. Plus les moyens intellectuels et économiques sont présents, plus les familles seront à même de soutenir ces expériences de mobilité, de plus en plus tôt, de plus en plus loin. Mais même dans les familles n'ayant pas un profil académique, et aux revenus modestes, il est devenu normal et accepté qu'une expérience à l'étranger, avant, pendant ou après les études (les rituels diffèrent, notamment selon les pays) fasse partie du parcours de formation et qu'il est possible de profiter de différents dispositifs publics pour pouvoir réaliser cette expérience.

Comment sont faits les choix de mobilité? À quel moment part-on? Avant les études, pendant, après? Vers quelles destinations géographiques? Ces choix procèdent-ils toujours d'une décision rationnelle, sont-ils liés à un projet professionnel précis ou sont-ils guidés par des effets de mode, des dynamiques d'échange dans les groupes de pairs? Un jeune se destinant à devenir cuisinier, a-t-il autant de possibilités de mobilité qu'un jeune ayant choisi une profession médicale? Va-t-il se laisser guider par les mêmes

¹ Carl Duisberg Centren.

² Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ).

facteurs? Les choix sont-ils fait en fonction d'un projet visé et des résultats attendus de l'expérience de mobilité ou bien sur la base de possibilités existantes qui vont autoriser ou faciliter le départ? Les facteurs sont complexes et il ne s'agit pas ici de les analyser. Les familles et les jeunes vont toutefois dans leurs choix s'appuyer plus ou moins sur un certain nombre de politiques ou dispositifs publics qui vont légitimer la démarche et apporter des moyens nécessaires pour la faciliter.

Les politiques de l'Union Européenne influencent de manière notable les choix et décisions des jeunes. La mobilité dans la formation professionnelle est un objectif affiché depuis le début des années 2000 et la conférence de Lisbonne mettant en place le processus du même nom qui vise à faire de l'Union Européenne «l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde d'ici 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale»³. Cette mobilité doit soutenir la compétitivité de l'économie européenne en formant des travailleurs plus aptes à une future mobilité géographique pendant leur vie professionnelle, et capables d'adaptation dans un monde professionnel appelé à évoluer sans cesse. Une formation professionnelle inscrite dans un horizon transnational est perçue comme un facteur important de compétitivité des entreprises de l'UE. Dans la plupart des pays, les dispositifs d'enseignement et de formation professionnelle sont avant tout conçus pour l'acquisition de compétences techniques et peu ouverts à une telle mobilité. Ils sont donc appelés à s'adapter pour permettre cette mobilité, ce qui jusqu'à aujourd'hui n'est toujours pas complètement réalisé, ainsi qu'à se mettre en réseau au-delà des frontières nationales. Si le monde universitaire s'est depuis le début des années 2000 fortement réformé pour permettre une internationalisation des formations académiques, le processus est plus lent dans le milieu de la formation professionnelle, avec des différences toutefois selon les pays et les branches professionnelles.

De plus, au-delà de l'acquisition de compétences professionnelles, les expériences de mobilité que font les jeunes leur permettent de découvrir l'Europe, d'échanger et nouer des relations avec des citoyens d'autres pays et participent ainsi de leur formation en tant que citoyen européen. Une période d'étude ou un stage en entreprise dans un autre pays de l'UE ne contribue pas seulement à faire d'eux des travailleurs plus performants mais leur permettent aussi de confronter leur expérience de la vie à celle d'autres citoyens européens et de mieux comprendre la complexité du fonctionnement de cette Union qui doit lier des intérêts parfois forts différents. Les programmes déployés par l'UE servent donc un objectif politique global. Les mesures financières dont profitent un grand nombre de jeunes sont au service de cet objectif politique. En effectuant une expérience de mobilité, ils réalisent une volonté de développement personnel et mettent en œuvre leur projet d'avenir personnel, mais également un objectif politique plus large de l'Union dont ils sont les citoyens.

Enfin un autre acteur est également en attente des expériences de mobilité que vivent les jeunes dans leur période de formation: les entreprises. Les entreprises qui agissent dans un contexte économique globalisé en mutation permanente, où le numérique et l'intelligence artificielle jouent un rôle croissant, ont besoin d'un personnel certes doté de connaissances et de compétences techniques mais aussi capable de s'adapter au changement, capable de mobilité interne entre différents sièges d'une même entreprise, en capacité de travailler dans des équipes interculturelles et caractérisées par la diversité

³ Wim Kok, *Relever le défi - La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi: Rapport Kok*, Bruxelles, novembre 2004.

des profils. Les compétences techniques sont importantes mais ne suffisent pas, d'autant qu'elles devront sans cesse être actualisées pour suivre des évolutions techniques continues. Les entreprises se restructurent pour rester compétitives ce qui provoque des changements plus fréquents que par le passé dans les carrières. Les jeunes qui arrivent sur le marché du travail aujourd'hui savent qu'ils devront fréquemment changer d'employeur, voire de métier. Par ailleurs, les besoins des différents secteurs sont tels que dans certains métiers la main d'œuvre manque et les entreprises doivent faire appel à des professionnels venant d'autres pays pour répondre à des besoins non couverts. Si pendant longtemps c'était le cas dans les secteurs industriels ou dans celui du bâtiment, deux secteurs qui ont suscité au 20^e siècle de forts mouvements migratoires du sud vers le nord de l'Europe, à l'aube du 21^e siècle les besoins évoluent. Le vieillissement de la population, entraîne par exemple une demande croissante de personnel dans les activités du soin à la personne, activités qui vont exiger d'autres compétences interculturelles ou langagières que celui de la production industrielle.

2. LE PUBLIC DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Les institutions éducatives ont donc pour mission de motiver et d'accompagner les jeunes en formation professionnelle vers une expérience de mobilité qui leur permettra de compléter leur formation première. Qui sont ces jeunes?

Ce sont de jeunes adultes qui ont bénéficié d'une formation primaire et secondaire, 8 à 9 ans de scolarité minimum. Selon les pays, l'orientation vers la formation professionnelle est plus ou moins choisie. Parfois, elle est un choix par défaut, les résultats scolaires au secondaire n'ayant pas permis d'envisager une formation universitaire. Ce parcours n'aura pas toujours contribué à développer une forte confiance en soi. L'orientation vers une formation professionnelle qui a pour but de doter l'apprenant de compétences techniques ciblées, va souvent de pair avec l'arrêt d'enseignements généraux qui permettent d'enrichir la culture générale, les capacités d'analyse, savoirs et savoirs-être qui facilitent la mobilité. Mais là encore cela dépend des systèmes éducatifs, des filières professionnelles.

Dans beaucoup de cas, l'enseignement des langues est peu présent pendant la formation professionnelle et, quand il y en a, il se réduit très souvent à l'anglais. À l'exception des régions frontalières ou des besoins particuliers dans certaines professions.

La pertinence d'une mobilité à l'étranger est plus ou moins bien perçue selon les branches, le niveau de formation. Si l'apprentissage de l'anglais, fait souvent sens pour la majorité des formateurs ou des parents, la pertinence d'un stage en Pologne pour un jeune jardinier ou en Espagne pour un mécanicien n'est pas forcément évidente, ni pour les institutions de formation, ni pour les employeurs chez lesquels ces jeunes sont parfois employés en tant qu'apprenti. Un jeune ne sera pas donc unanimement soutenu par son entourage dans un projet de mobilité. Il pourra être soumis à des discours contradictoires: entre un enseignant qui encourage, un tuteur en entreprise qui lui dit qu'il perd son temps et un milieu familial qui est empreint de préjugés sur le pays vers lequel il envisage une mobilité.

Par ailleurs, le public des jeunes en formation se caractérise souvent par la diversité des origines, notamment extra-européennes. C'est par exemple le cas en France et en Allemagne. Beaucoup de ces jeunes ont un potentiel en termes de plurilinguisme et d'interculturalité. Mais celui-ci est peu valorisé dans les systèmes d'enseignement

nationaux en Europe et les jeunes ne le perçoivent pas forcément comme un atout, car ils ont plus l'habitude de le voir stigmatisé comme un handicap. Ainsi en Allemagne, il est souvent reproché aux jeunes d'origine étrangère qui suivent une formation professionnelle de ne pas maîtriser suffisamment l'allemand. On souligne un déficit qui est un réel handicap pour l'insertion professionnelle, mais on oublie de remarquer au passage les atouts qu'a ce jeune. Il maîtrise peut-être le turc et le kurde et a été habitué depuis son enfance à s'adapter à des contextes culturels différents, ce qui peut se révéler une force dans une équipe de travail où la diversité culturelle est présente. L'expérience de mobilité peut permettre à ces jeunes de prendre conscience que ce qui a été souvent nommé comme un handicap peut devenir un atout. Encore faut-il qu'il se sente concerné par ce type d'expérience et qu'il puisse bénéficier d'un accompagnement qui va encourager la réflexivité.

3. LES COMPÉTENCES QUE LA MOBILITÉ PERMET D'ACQUÉRIR

La mobilité à l'étranger va permettre à un jeune d'acquérir de nouveaux savoirs, sur les pays, les régions dans lesquels il se rend, sur l'entreprise ou le monde professionnel dans lequel il va effectuer son stage. Mais au-delà des savoirs et savoirs-faire professionnels ce sont l'acquisition de compétences interculturelles et le développement de savoirs-être qui vont être la véritable plus-value de toute expérience de mobilité.

Toute expérience à l'étranger, hors du contexte dans lequel il a été socialisé va permettre à un jeune de découvrir d'autres modes d'action, des façons de faire, de travailler en équipe différentes de celles dans lesquelles il a été socialisé. Il va devoir observer, analyser, s'adapter. Cela va pouvoir l'amener à relativiser certaines règles ou modalités, à mieux comprendre d'où il vient. Il va donc développer des capacités d'adaptation, adaptation à des contextes différents, adaptation au changement, qui lui seront très utiles dans sa vie professionnelle.

Par ailleurs, il va découvrir d'autres manières de communiquer, d'autres formes de hiérarchie que celles auxquelles il a été habitué. Comment prendre la parole dans une réunion ? Peut-on intervenir avec humour à tout moment ? Puis-je tutoyer mes collègues ou dois-je les vouvoyer ? Comment s'adresser à un supérieur hiérarchique ? Comment réagir si je fais une erreur, si je ne comprends pas ? Il sera confronté quotidiennement à un grand nombre de situations qui l'amèneront à découvrir, expérimenter d'autres façons d'être ensemble. Et aussi il devra vivre, à de nombreuses reprises, la situation de ne pas comprendre mais de devoir s'orienter et réagir dans le nouveau contexte.

L'expérience de mobilité va également permettre à un jeune de découvrir et pratiquer une ou des langues étrangères. L'apprentissage des langues dont il a bénéficié pendant sa scolarité primaire et secondaire lui servira de base, mais il va en général très vite découvrir que cela ne suffit pas. L'anglais, lingua franca, permet d'établir une communication basique, de se débrouiller dans les actes de la vie quotidienne et partager des informations utiles. Il ne permet pas de s'intégrer avec les collègues, qui selon les branches parlent peu ou pas du tout anglais, s'expriment parfois dans un dialecte ou un jargon difficile à comprendre. Des compétences de bases en anglais ne permettent pas de s'intégrer dans l'environnement social sur le lieu de travail mais sont également très rapidement insuffisantes pour accomplir certaines actions professionnelles qui demandent des compétences langagières plus élaborées. Pendant sa mobilité le jeune va certes pouvoir élargir son répertoire langagier dans une ou plusieurs langues, mais il va également prendre

conscience de l'importance de maîtriser une ou plusieurs langues étrangères pour son avenir professionnel, importance plus ou moins grande selon la branche, le métier mais aussi les ambitions poursuivies par le jeune.

4. DE L'IMPORTANCE D'UNE BONNE PRÉPARATION

Les bilans des expériences faites depuis de nombreuses années par les organismes de mobilité ont permis de souligner l'importance de la préparation pour la réussite d'une expérience de mobilité dans la formation professionnelle. Cette préparation doit mettre en place les stratégies de mobilité intellectuelle qui vont permettre à la réflexivité de se développer. Elle doit avoir pour but de sécuriser un jeune, de lui donner le courage non seulement de partir, mais, de plus, de s'ouvrir pendant la période à l'étranger, pas de se replier sur soi et se fermer dès les premières difficultés. Plus le jeune viendra d'un milieu social sur la défensive, où on lui aura appris à se défendre, où il aura fait l'expérience de la stigmatisation parce qu'il vient de tel quartier, qu'il a telle couleur de peau, tel accent, telles particularités physiques, plus il aura développé des stratégies de défense, qui peuvent freiner l'ouverture, le développement d'une relation positive à autrui. Une des missions d'une préparation sera donc de sécuriser un jeune, de l'amener en amont à prendre confiance en lui, à réfléchir à ses objectifs, à exprimer ses craintes, à se poser la question des difficultés qu'il va probablement rencontrer pendant son séjour à l'étranger et de ce dont il a besoin pour les dépasser.

Ainsi la préparation devra également avoir pour objectif de révéler à un jeune les forces et atouts dont il dispose déjà pour se sentir en sécurité et de réaliser ce qui lui manque afin de lui permettre d'acquérir les stratégies nécessaires pour combler ces manques.

Sur le plan linguistique il s'agira de mettre un jeune en confiance par rapport aux actes de communication qu'il aura à réaliser pendant sa mobilité. Ces actes concernent différents domaines. Tout d'abord il faudra maîtriser la vie quotidienne, se loger, se nourrir, accéder à son lieu de travail... Dans l'entreprise ce seront d'autres actes de communication qui sont attendus pour réaliser des tâches précises, qui, selon les métiers, demandent des actes de communication plus ou moins complexes. Mais au-delà, il s'agit également de pouvoir s'intégrer dans une entreprise, trouver sa place dans une équipe, comprendre les processus de décision et les relations hiérarchiques qui ne s'expriment pas toujours selon les mêmes codes d'une culture à l'autre. Pour réaliser les tâches professionnelles un vocabulaire plus ou moins spécialisé sera nécessaire. Ce vocabulaire n'a très certainement pas fait l'objet d'un apprentissage pendant la formation secondaire. Au mieux un jeune a bénéficié d'un enseignement linguistique pendant sa formation professionnelle, qui lui a permis enrichir ou développer certaines compétences langagières, peut-être son vocabulaire général. Il n'aura que très rarement appris à maîtriser la terminologie liée à son activité professionnelle dans une autre langue, s'il n'a pas fait sa formation dans une section à orientation internationale.

Lors de la préparation le parcours d'apprentissage linguistique lui permettra donc de s'approprier les différents actes de communication à accomplir. Plus les simulations de situations de travail seront concrètes et proches de celles que le jeune va être amené à vivre, plus le jeune sera motivé pour intégrer et mémoriser ces nouveaux savoirs et à s'entraîner à communiquer. L'un des avantages de ce type de préparation linguistique est de soutenir une réflexivité sur le processus d'apprentissage propre à mener au développement de stratégies qui mettront l'apprenant en capacité de continuer à enrichir ses compétences linguistiques de façon autonome pendant son expérience de mobilité. Il

pourra et devra en effet orienter son apprentissage quand il sera seul à l'étranger, sans les cours d'un professeur ou les conseils d'un tuteur de sa langue première.

Ce sont ces objectifs, à la fois ceux des politiques éducatives européennes, comme ceux liés aux besoins des jeunes ou des entreprises qui ont amené à la conception de la plateforme PARKUR. Ce dispositif ne vise pas un développement linéaire de toutes les compétences, mais l'acquisition de compétences partielles dans un premier temps et cependant pertinentes en vue de la mobilité planifiée. L'enjeu est la sécurisation d'un apprenant pour lui permettre de s'ouvrir et de poursuivre son apprentissage en autonomie. Il s'agit de passer du rôle d'élève à celui d'apprenant autonome, il ne s'agit pas d'apprendre seulement selon les objectifs fixés par un curriculum ou une autorité scolaire mais selon les objectifs professionnels qui sont les siens et les besoins constatés dans le domaine professionnel qu'il a choisi. Les contenus de PARKUR mais surtout le système de tutorat mis en place ont pour objectifs de soutenir le plus possible les jeunes à se lancer dans une expérience de mobilité.