

Partie 1 – Avant l'entrée en fonction

Les bons apprenants pour la bonne entreprise

Actuellement, trouver des apprentis n'est pas encore un grand problème. Mais ce sera le cas demain : les générations à venir accusent le recul de la natalité, les écoles du secondaire II détournent de plus en plus de jeunes de l'apprentissage et la formation devient de plus en plus exigeante. Néanmoins, trouver aujourd'hui les bons apprentis, ceux qui conviennent à l'entreprise et resteront dans la branche après leur apprentissage, constitue déjà un tour de force et la réussite n'est pas toujours au rendez-vous. Une aide est disponible pour ce processus délicat.

Est-ce judicieux de prendre en apprentissage un garçon du village uniquement pour lui éviter de longs trajets ? Est-ce que cela fait bonne impression lorsque les candidats, fils d'agriculteurs, reçoivent en plus des documents de candidature une offre pour un tracteur à l'attention de leur père ? D'ailleurs, si les fils d'agriculteurs sont souvent de bons apprentis, il est prévisible qu'ils ne resteront pas dans la branche, mais reprendront la ferme de leurs parents et s'occuperont eux-mêmes de leurs tracteurs...

Ne pas s'engager à la légère

Un apprentissage représente un investissement. L'apprenti pose les fondations de sa vie professionnelle. L'entreprise formatrice investit beaucoup d'expérience et de temps dans la formation en espérant avoir une relève qualifiée. L'Association s'engage pour que la branche dispose de spécialistes bien formés. De grands efforts sont consentis par toutes les parties prenantes. Les techniciens agricoles et les maréchaux-ferrants ne sont pas les seuls à s'intéresser à la question. Celle-ci préoccupe d'autres milieux, en particulier ceux qui déplorent un manque d'apprentis. Une étude menée par Margrit Stamm, spécialiste en sciences de l'éducation à l'Institut pour les questions d'éducation à Berne, a montré que de nombreuses entreprises utilisent de mauvaises stratégies pour trouver des apprentis. Margrit Stamm écrit à ce propos : « Miser fortement ou exclusivement sur le niveau d'études restreint le cercle des candidates et candidats potentiels et ne tire pas parti du potentiel existant. » (« Tages Anzeiger » du 21.08.2013).

Un investissement risqué

Qu'ils soient trop peu ou trop nombreux, les apprentis doivent choisir un métier et une place d'apprentissage à l'âge de 14 ou 15 ans. Pendant les quatre ans de formation, la personnalité de l'apprenti évolue. Parallèlement, le personnel ou la structure de l'entreprise formatrice peut également changer. Comment s'étonner alors que certains peinent, voire échouent ? Une mauvaise décision est synonyme de perte de temps, mais aussi de déception, de frustration et d'énergie perdue. Un apprenti qui décroche perd confiance en lui. Le remplacer prend du temps, et le temps c'est de l'argent. L'Association professionnelle technique agricole en est consciente et offre une aide, avec le classeur « Le stage de préapprentissage » et le test Compass de Nantys.

Le stage de préapprentissage pour poser des jalons

Comment un jeune découvre-t-il les métiers de l'Union du Métal ? Comment peut-il savoir s'il a le profil adéquat ? Comment lui et sa future entreprise formatrice sauront-ils s'ils sont compatibles ? Oui, certains jeunes savent depuis longtemps ce qu'ils veulent faire, mais attention : cette détermination ne remplace pas un examen minutieux. Souvent, le processus débute par une rencontre dans le cadre d'un salon des métiers ou lors d'une session d'orientation à l'école. La prochaine étape est le stage de préapprentissage. Le classeur de stage de préapprentissage indique dans l'introduction qu'il « aide l'entreprise formatrice à sélectionner le meilleur candidat lorsqu'il y en a plusieurs. En outre, il doit servir d'outil pour véri-

Die richtigen



Daniel Rappo und Nando Zehnder, Gebr. Rappo AG Plaffeien.
Daniel Rappo et Nando Zehnder, Gebr. Rappo AG, à Planfayon.

Teil 1 – vor dem Stellenantritt

Lernenden für den richtigen Betrieb



Lernende zu finden ist heute noch kein grosses Problem. Morgen wird es eines sein – geburtenschwache Jahrgänge kommen nach, die Mittelschulen pflücken immer mehr Junge von der Berufslehre weg, die Ausbildung wird immer anspruchsvoller. Die richtigen Lernenden zu finden – jene, die in den Betrieb passen und nach der Berufslehre in der Branche bleiben – ist aber schon heute eine grosse Herausforderung, die nicht immer gelingt. Es gibt allerdings Unterstützung bei diesem anspruchsvollen Prozess.

Ist es richtig, einen Burschen aus dem Dorf in die Lehre zu nehmen, nur damit er keinen langen Arbeitsweg hat? Oder kommt es gut heraus, wenn die Kandidaten – Bauernsöhne – mit den Bewerbungsunterlagen gleich noch eine Offerte für einen Traktor zuhause des Vaters erhalten? Überhaupt – Bauernsöhne sind zwar oft gute Lehrlinge, aber es ist oft absehbar, dass sie aus der Branche wieder aussteigen, um den elterlichen Hof zu übernehmen, selber an den Traktoren schrauben...

...drum prüfe, wer sich (ewig) bindet

Eine Lehrstelle ist eine Investition. Der Lernende schafft sich damit die Ausgangslage für sein Arbeitsleben, der Lehrbetrieb steckt viel Erfahrung

und Zeit in die Ausbildung und erhofft sich qualifizierten Nachwuchs. Der Verband engagiert sich, damit der Branche gut ausgebildete Fachleute zur Verfügung stehen. Viel Aufwand bei allen Beteiligten.

Die Landtechniker und Hufschmiede sind nicht die einzigen, die sich mit diesem Thema beschäftigen. Es wird auch in anderen Kreisen behandelt, insbesondere solchen, die sich über einen Mangel an Lernenden beklagen. Eine Studie der Erziehungswissenschaftlerin Margrit Stamm vom Institut für Bildungsfragen in Bern ergab, dass viele Betriebe auf der Lehrlingssuche falsche Strategien wählen. Margrit Stamm schrieb dazu: «Wer stark oder ausschliesslich auf das Niveau des Schulabschlusses

setzt, schränkt den Kreis potenziell guter Bewerberinnen und Bewerber stark ein und nutzt das Potenzial in keiner Art und Weise aus.» («Tages Anzeiger» vom 21.08.2013).

Aufwand mit Risiko

Egal, ob zuviel oder zuwenig Bewerbende – der oder die Lernende muss sich im Alter von 14 oder 15 Jahren für einen Beruf und eine Lehrstelle entscheiden. In den vier Lehrjahren findet beim Lernenden eine Persönlichkeitsentwicklung statt. In dieser Zeit kann sich auch der Lehrbetrieb personell oder strukturell verändern. Wen wundert es da, dass man sich dabei manchmal schwer tut – oder sogar verhaut? Ein Fehlentscheid ist nicht nur verlorene Zeit, sondern

« Nous voulons former de bons professionnels qui seront un plus pour la branche et que nous pourrions garder dans l'entreprise. »

Daniel Rappo, Gebr. Rappo AG

fier que les exigences minimales sont remplies si le candidat est plutôt médiocre. » Un stage de préapprentissage ne se traduit donc pas automatiquement par un contrat d'apprentissage. Il s'agit plutôt d'un examen circonspect du candidat par l'entreprise et vice versa.

Le groupe GVS, à Schaffhouse, accorde une grande valeur au stage de préapprentissage. Susanne Gysel, responsable de la formation, le dit sans détour: « Chez nous, il n'y a pas d'apprentissage sans stage de préapprentissage. » Les candidats sont ainsi examinés deux fois : lors du premier stage d'orientation, ils découvrent le métier et l'entreprise. Ils sont censés recueillir un maximum d'informations de la part des autres apprentis sur le travail et l'ambiance dans l'entreprise et ils doivent noter leurs expériences dans un journal. Les candidats retenus sont ensuite invités à un stage de candidature. Le chef d'atelier ou le formateur direct désigne alors, en concertation avec la direction, celui qui bénéficiera d'un contrat d'apprentissage. La recette est peut-être compliquée, mais elle marche. GVS ne déplore aucune interruption d'apprentissage.

Originaire du Lac Noir (FR), Nando Zehnder a tapé dans le mille. Pour lui, le stage de préapprentissage a été une confirmation. Même s'il était sûr de vouloir devenir mécanicien en machines agricoles, il s'est informé auprès d'un constructeur métallique et d'un menuisier et a constaté que ces métiers lui correspondaient moins. Cette année, il a achevé son apprentissage de mécanicien en machines agricoles avec maturité professionnelle chez Gebr. Rappo AG à Planfayon (FR). « Il est important

« Wir wollen gute Leute ausbilden, die ein Gewinn für die Branche sind und die wir im Betrieb nachziehen können. »

Daniel Rappo, Gebr. Rappo AG

Interview avec

Daniel Rappo (43)

gère avec son frère Thomas la société Gebr. Rappo AG à Planfayon (FR)



Interview mit

Daniel Rappo (43)

Er führt mit seinem Bruder Thomas die Gebrüder Rappo AG in Plaffeien FR

Forum: Qu'est-ce qui compte pour vous dans les candidatures que vous recevez ?

Daniel Rappo: Normalement, nous avons déjà rencontré les candidats personnellement, par exemple lors d'une journée d'orientation à l'école. On sait donc à peu près qui pourrait faire l'affaire. Lorsque la candidature arrive, on peut se faire une première idée générale. Nous voulons former de bons professionnels qui seront un plus pour la branche et que nous pourrions garder dans l'entreprise. Il est donc très important de trouver la bonne personne.

Selon quels critères sélectionnez-vous un candidat ?

D'abord, l'impression personnelle est importante. Cela donne déjà une certaine idée. Ensuite, le bulletin de notes: pour assimiler le programme très ambitieux, il faut un certain niveau scolaire. J'ai parfois l'impression que les responsables des écoles manquent de considération envers notre profession. Cela ne suffit pas d'être un ouvrier volontaire. Il faut des gens intelligents et capables de s'en sortir face au haut niveau de technicité de nos machines. Nous voulons des personnes motivées, disposées à réussir leur apprentissage et qui en aient les capacités.

Quel est votre taux de réussite ?

Nous formons des apprentis depuis 1970 et j'estime que nous sommes à 95%, si l'on parle des apprentissages achevés avec succès. Quant à savoir si ces apprentis sont restés dans la branche, c'est un autre sujet.

Avez-vous déjà pris de mauvaises décisions ?

Oui, c'est déjà arrivé. L'image qu'on se fait de quelqu'un n'est qu'un instantané. Il peut se passer beaucoup de choses en quatre ans d'apprentissage. Nous essayons aussi de proposer une place d'apprentissage à des candidats dont les capacités suffisent tout juste. Mais globalement, nous nous en sortons bien.

Forum: Worauf achten Sie bei den eingehenden Bewerbungen ?

Daniel Rappo: Im Normalfall hatten wir bereits eine persönliche Begegnung mit Anwärtern, zum Beispiel an einem Orientierungstag der Schule. Dabei sieht man schon ungefähr, wer in Frage kommen könnte. Wenn dann die Bewerbung eintrifft, kann man sich ein erstes Gesamtbild machen. Wir wollen gute Leute ausbilden, die ein Gewinn für die Branche sind und die wir im Betrieb nachziehen können. Darum ist es enorm wichtig, den geeigneten Mann oder die geeignete Frau zu finden.

Nach welchen Kriterien wählen Sie einen Kandidaten aus ?

Wichtig ist einmal der persönliche Eindruck – dabei spürt man schon einiges. Dann das Schulzeugnis – um den sehr anspruchsvollen Stoff zu bewältigen, ist eine gewisse Schulleistung Voraussetzung. Da habe ich manchmal den Eindruck, dass bei den Verantwortlichen der Schule die Wertschätzung gegenüber unserem Beruf fehlt. Es reicht einfach nicht, ein williger Handwerker zu sein, es braucht Leute mit Köpfchen und den Fähigkeiten, mit dem hohen technischen Stand unserer Geräte zu Schläge zu kommen. Wichtig für uns sind motivierte Leute mit der Bereitschaft und den Fähigkeiten für einen erfolgreichen Lehrabschluss.

Wie hoch ist Ihre Erfolgsquote ?

Wir bilden seit 1970 Lehrlinge aus und ich schätze, dass wir bei etwa 95 Prozent sind – wenn man damit den erfolgreichen Lehrabschluss meint. Ob die Leute dann in der Branche bleiben, steht auf einem anderen Blatt.

Haben Sie schon Fehlentscheidungen getroffen ?

Das ist schon vorgekommen. Das Bild, das man sich von einem Menschen macht, ist eine Momentaufnahme. In vier Jahren Lehrzeit kann einiges passieren. Und wir versuchen halt auch, Jugendlichen, deren Fähigkeiten knapp reichen, eine Lehrstelle anzubieten. Aber grundsätzlich sind wir nicht schlecht gefahren.



Nando Zehnder, frisch ausgebildeter Landmaschinenmechaniker: «Es ist wichtig, dass das Klima stimmt und dass man mit den Leuten auskommt. Das merkt man eigentlich schon beim Schnuppern.»

Nando Zehnder, mécanicien en machines agricoles récemment diplômé: «Il est important que l'ambiance nous convienne et que l'on s'entende bien avec le personnel. On s'en rend compte dès le stage de préapprentissage.»

auch Enttäuschung, Frust und verlorene Energie. Ein Lehrling, der abspringt, ist verunsichert, ihn zu ersetzen braucht Zeit, und Zeit ist Geld. Der Fachverband Landtechnik ist sich dessen bewusst und bietet Unterstützung an – mit dem Ordner «Die Schnupperlehre» und mit dem Nantys-Angebot «kompass-Eignungstest».

Schnupperlehre – Weichen stellen

Wie entdeckt ein junger Mensch die Berufe der Metall-Union? Wie findet er heraus, ob er sich dafür eignet? Und wie finden er und sein zukünftiger Ausbildungsbetrieb heraus, ob sie zueinander passen? Klar, es gibt auch die Jungen, die schon lange wissen, was sie wollen – aber Vorsicht: Diese Entschlossenheit ersetzt keine sorgfältige Prüfung.

Oft beginnt der Prozess mit der Begegnung an einer Berufsmesse, oder an einer Orientierungsveranstaltung der Schule. Der nächste Schritt ist eine Schnupperlehre. Der Schnupperlehrordner, so heisst es in der Anleitung, «hilft den ausbildenden Betrieben, bei mehreren Anwärtern den geeignetsten auszuwählen. Zudem soll er auch als Hilfsmittel dienen, um bei einem eher schwachen Kandidaten die Erfüllung der Mindestanforderungen zu prüfen.» Schnupperlehre heisst also nicht automatisch Lehrvertrag – sondern umsichtige

Prüfung des Kandidaten durch den Lehrbetrieb und ebenso umsichtige Prüfung des Lehrbetriebs durch den Kandidaten.

Die GVS Gruppe in Schaffhausen legt grossen Wert auf die Schnupperlehre. Die Ausbildungsverantwortliche Susanne Gysel sagt es kurz und knapp: «Bei uns gibt es keine Lehrstelle ohne Schnupperlehre.» Kandidaten werden dabei gleich doppelt geprüft: In einer ersten Orientierungsschnupperlehre können sie den Beruf und den Betrieb kennenlernen. Dabei sollen sie sich möglichst viele Informationen von anderen Lehrlingen über die Arbeit und das Betriebsklima beschaffen, und sie müssen ihre Erfahrungen in einem Tagebuch festhalten. Darauf können die geeigneten unter ihnen zu einer Bewerbungsschnupperlehre antreten. Erst dann entscheidet der Werkstattleiter, also der direkte Ausbilder, in Absprache mit der Unternehmensleitung, wer einen Lehrvertrag erhält. Das Rezept ist wohl aufwendig, aber erfolgreich – bei der GVS gibt es keine Lehrabbrüche.

Einen Volltreffer hat Nando Zehnder aus Schwarzsee FR gelandet. Für ihn hat die Schnupperlehre die Bestätigung gebracht. Obwohl er sicher war, dass er Landmaschinenmechaniker lernen wollte, hatte er sich zusätzlich bei einem Metallbauer und einem Schreiner umgesehen und festge-



«Le fait que les jeunes terminent leur apprentissage avec succès et qu'ils bénéficient d'une solide formation de base constitue une belle performance d'eux.»

Susanne Gysel, responsable de formation pour le groupe GVS à Schaffhouse

que l'ambiance nous convienne et que l'on s'entende bien avec le personnel. On s'en rend compte dès le stage de préapprentissage.» Son entreprise l'a immédiatement embauché en tant que mécanicien. Il s'intéresse à la formation continue (par ex. à l'école technique ou pour devenir chef d'atelier), mais il souhaite rester fidèle au travail manuel.

Compass : faciliter l'orientation

Compass est un outil pour mesurer l'aptitude professionnelle des adolescents et jeunes adultes. Les jeunes gens eux-mêmes peuvent s'inscrire, de même que les entreprises qui veulent tester plusieurs candidats. L'USM coopère depuis plusieurs années déjà avec la société Nantys, qui a développé Compass, et elle soutient ces tests financièrement.

L'approche fondamentale, telle qu'elle est décrite dans Compass, est très semblable à celle de l'Institut pour les questions d'éducation: «La performance comme seul critère ne suffit plus depuis longtemps. La motivation, la personnalité et le comportement d'apprentissage des futurs apprentis comptent également. Très souvent, la pratique montre que les apprentis ne satisfont pas les exigences professionnelles malgré de bons prérequis ou, à l'inverse, qu'ils réussissent leur apprentissage avec brio malgré des bulletins de notes moins bons.»

Fabian Rüeger est apprenti mécanicien en machines agricoles en quatrième année chez GVS Agrar. Il a effectué le stage de préapprentissage et le test de

«Ich halte es für eine starke Leistung, dass die jungen Leute die Lehre erfolgreich abschliessen und wir ihnen vermitteln können, dass sie damit eine solide Grundausbildung erhalten.»

Susanne Gysel, Ausbildungsverantwortliche GVS Gruppe Schaffhausen

Interview avec

Susanne Gysel (37)

Elle est responsable de formation chez GVS à Schaffhouse



Interview mit

Susanne Gysel (37)

Sie ist Ausbildungsverantwortliche der GVS Schaffhausen

Forum: Qu'est-ce qui compte pour vous dans les candidatures que vous recevez?

Susanne Gysel: Nous nous attachons d'abord à l'impression que donne la candidature. Les apparences jouent un rôle, par exemple l'adresse sur l'enveloppe. Cependant, de nos jours, les dossiers ont une allure tellement professionnelle que parfois nous ne sommes pas sûrs qu'il s'agisse vraiment du travail du candidat. Autre aspect important: il s'agit de voir si et dans quelle mesure le candidat s'est intéressé au métier et à notre entreprise.

Quel est votre taux de réussite?

Nous ne comptons aucune interruption d'apprentissage! Le fait que les jeunes terminent leur apprentissage avec succès et qu'ils bénéficient d'une solide formation de base constitue une belle performance de notre part.

Qu'est-ce qui compte pour vous dans le contact avec les jeunes?

Il faut leur montrer qu'on les prend au sérieux. Un apprenti n'est pas simplement un assistant au rabais. Le formateur doit approfondir le travail avec lui. Cela prend du temps, mais c'est notre responsabilité.

Quels conseils donnez-vous aux candidats pour qu'ils choisissent le bon métier?

Avant de postuler, les candidats doivent s'informer sur le profil professionnel, dans la documentation en ce qui concerne l'aspect théorique et également en discutant avec d'autres apprentis, afin d'avoir une idée réaliste du métier. Ils peuvent préparer des questions à poser pendant le stage de préapprentissage pour dissiper à temps les incertitudes.

Forum: Worauf achten Sie bei den eingehenden Bewerbungen?

Susanne Gysel: Wichtig ist erst einmal, wie die Bewerbung daher kommt. Dabei spielen auch Äusserlichkeiten eine Rolle, wie etwa die Anschrift auf dem Couvert. Allerdings werden die Dossiers heutzutage so professionell aufgemacht, dass man manchmal gar nicht sicher ist, ob das wirklich die Arbeit des Kandidaten ist. Wichtig ist denn auch, dass klar wird, ob und wie sich der Kandidat mit dem Beruf und unserem Betrieb auseinandergesetzt hat.

Wie hoch ist Ihre Erfolgsquote?

Wir haben keine Lehrabbrüche! Und ich halte es für eine starke Leistung, dass die jungen Leute die Lehre erfolgreich abschliessen und wir ihnen vermitteln können, dass sie damit eine solide Grundausbildung erhalten.

Worauf legen Sie Wert im Umgang mit den jungen Menschen?

Man muss ihnen zeigen, dass man sie ernst nimmt. Ein Lehrling ist nicht einfach ein billiger Gehilfe. Aus Auszubildender muss man mit ihm die Arbeit vertiefen. Das braucht Zeit – aber wir sind dafür verantwortlich.

Welche Tipps geben Sie Bewerbenden, damit sie die richtige Berufswahl treffen?

Die Kandidaten sollen sich bevor sie sich bewerben über das Berufsbild informieren – theoretisch in den Berufsbilddokumentationen und auch im Gespräch mit anderen Lehrlingen, um ein realistisches Bild des Berufs zu erhalten. So können sie relevante Fragen vorbereiten und während der Schnupperlehre stellen, damit Unklarheiten frühzeitig aus dem Weg geräumt werden können.



Fabian Rüeger, Lehrling bei der GVS Agrar: «Diejenigen, die sich für diesen Beruf entscheiden, sind ziemlich begeistert davon. Wegen dem Lohn und wegen den Arbeitsbedingungen müsste man ihn ja nicht wählen.»

Fabian Rüeger, apprenti chez GVS Agrar: «Ceux qui ont choisi ce métier sont plutôt enthousiastes. Ce n'est pas le salaire ou les conditions de travail qui doivent motiver notre décision.»



Simon Bertschi, Werkstattleiter und Ausbilder GVS Agrar: «Kopf- und Bauchentscheid spielen eine wichtige Rolle – und haben sich bewährt.»

Simon Bertschi, chef d'atelier et formateur chez GVS Agrar: «Le processus de décision basé sur la réflexion et le feeling a fait ses preuves.»

stellt, dass ihm das weniger passt. Er hat dieses Jahr bei der Gebr. Rappo AG in Plaffeien FR die Lehre als Landmaschinenmechaniker mit Berufsmatur abgeschlossen. «Es ist wichtig, dass das Klima stimmt und dass man mit den Leuten auskommt. Das merkt man eigentlich schon beim Schnuppern.» Sein Lehrbetrieb hat ihn umgehend als Mechaniker angestellt. Er beschäftigt sich auch mit Weiterbildung – zum Beispiel Technikerschule oder Werkstattleiter –, möchte aber dem Handwerk treu bleiben.

«kompass» – Orientierung schaffen

Mit dem «kompass» steht ein Werkzeug zur Diagnostik der beruflichen Eignung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Verfügung. Anmelden können sich einerseits die jungen Leute selber, andererseits auch Firmen, die mehrere Kandidaten testen wollen. Die SMU arbeitet seit mehreren Jahren mit der Firma Nantys, die den «kompass» entwickelt hat, zusammen und unterstützt die Tests finanziell.

Die Grundhaltung, wie sie im «kompass» beschrieben wird, ist derjenigen des Instituts für Bildungsfragen sehr ähnlich: «Die Leistungsfähigkeit alleine ist als Kriterium längst nicht



mehr ausreichend, sondern es kommt immer auch auf die Motivation, die Persönlichkeit und das Lernverhalten angehender Lernender an. Sehr häufig stellt sich in der Praxis nämlich heraus, dass Lernende trotz guter Leistungsbedingungen den beruflichen Anforderungen nicht genügen, oder umgekehrt Lernende trotz schlechteren Leistungsnachweisen ihre Berufslehre mit grossem Erfolg bewältigen.»

Fabian Rüeger ist im vierten Lehrjahr als Landmaschinenmechaniker bei der GVS Agrar. Er hat die Schnupperlehre und den Test für technisches Verständnis – das war der Vorgänger des «kompass»-Tests – durchlaufen. Er selber er-

compréhension technique, le prédécesseur du test Compass à l'époque. Il a pu se faire une idée fiable de lui-même et du métier. Il était convaincu d'avoir pris la bonne décision et constate la même chose chez ses condisciples : « Ceux qui ont choisi ce métier sont plutôt enthousiastes. Ce n'est pas le salaire ou les conditions de travail qui doivent motiver notre décision. » L'enthousiasme ne faiblit pas : « Plus on en sait, plus le travail devient intéressant. »

Pour Simon Bertschi, formateur de Fabian et chef d'atelier, le test de compréhension constitue une partie du portrait d'ensemble qu'il se fait des candidats. Il examine attentivement le résultat, mais avec circonspection : « Ce n'est qu'un test et un candidat peut avoir plus ou moins de chance. Nous prenons en compte les notes, l'engagement personnel pendant le stage de préapprentissage et regardons si la personne s'intègre bien dans l'équipe. » Le favoritisme ne joue aucun rôle dans la décision. Qu'un candidat soit le fils d'un client ou pas, cela ne compte pas. Par exemple, un fils de médecins a commencé son apprentissage justement cet été. On l'a sélectionné alors que des fils d'agriculteurs étaient aussi sur les rangs. Ce processus de décision basé sur la réflexion et le feeling a fait ses preuves.

A Planfayon, Daniel Rappo utilise également Compass avec une certaine réserve : « Compass est un outil que nous prenons en compte. Néanmoins, nous avons encore trop peu de recul. Il nous faudra encore quelques années pour savoir si plus tard le portrait d'un jeune est encore valable et comment appréhender les résultats du test Compass. »

De l'estime envers les jeunes

Si Daniel Reppo (voir interview dans l'encadré) constate que le métier de mécanicien en machines agricoles n'est pas apprécié à sa juste valeur par les écoles et autres institutions, nous devons éviter le même écueil face aux jeunes gens qui s'intéressent à notre métier. Le premier point du programme de travail suggéré par le classeur de stage de préapprentissage s'intitule « Accueil » et le dernier « Entretien final ». Cela peut sembler banal, mais c'est tout à fait essentiel : il s'agit de témoigner de l'estime à la personne. *Plus d'informations dans le prochain Forum.* ■

Rob Neuhaus



Ausbildung bedeutet Verantwortung: Man muss den jungen Menschen zeigen, dass man sie ernst nimmt.

Formation professionnelle c'est responsabilité: Il faut montrer aux jeunes hommes qu'on les prend au sérieux.

Solution transitoire

Pour les jeunes encore indécis ou qui ont rencontré des difficultés pour trouver une place d'apprentissage, les cantons proposent des solutions dites « transitoires ». Elles désignent toutes les offres qui constituent une passerelle entre l'école obligatoire et l'apprentissage ou le secondaire II. Le canton de Berne, par exemple, propose une année scolaire de préparation professionnelle en trois variantes : section formation générale, section pratique ou section intégration.

Les offres sont aussi conçues pour les cas où une entreprise formatrice souhaite intégrer un écolier, mais qu'il est encore trop tôt pour un contrat d'apprentissage parce que :

- la place d'apprentissage est déjà prise,
- l'écolier n'est pas encore assez mûr,
- les résultats scolaires sont insuffisants,
- l'écolier souhaite mieux connaître l'entreprise formatrice,
- l'écolier souhaite mieux connaître le métier,
- l'entreprise formatrice souhaite mieux connaître l'écolier,
- l'écolier est encore trop jeune.

Plus d'informations sur : www.berufsvorbereitung.ch



hielt dadurch ein zuverlässiges Bild von sich selber und vom Beruf. Er war überzeugt, den richtigen Entscheid gefällt zu haben und stellt dasselbe auch bei seinen Mitlehrlingen fest: «Diejenigen, die sich für diesen Beruf entscheiden, sind ziemlich begeistert davon. Wegen dem Lohn und wegen den Arbeitsbedingungen müsste man ihn ja nicht wählen.» Die Begeisterung hält an: «Je mehr man weiss, desto interessanter wird die Arbeit.»

Für Fabians Auszubildner, Werkstattleiter Simon Bertschi, lieferte der Verständnis-Test einen Teil des Gesamtbildes, das er sich von den Bewerbern macht. Er schaut sich das Resultat sehr wohl an, wenn auch mit Vorbehalt: «Es ist halt ein Test, und dabei kann einer etwas mehr oder weniger Glück haben. Wir schauen die Noten an und den persönlichen Einsatz beim Schnuppern, und ob einer ins Team passt.» Gefälligkeiten spielen beim Entscheid keine Rolle – ob ein Kandidat Sohn eines Kunden ist oder nicht, ist unwichtig. Gerade diesen Sommer hat beispielsweise der Sohn eines Ärztepaares die Lehre begonnen – man hat sich für ihn entschieden, obwohl auch Bauernsöhne zur Auswahl standen. Kopf- und Bauchent-

scheid spielen eine wichtige Rolle – und haben sich bewährt.

Auch Daniel Rappo in Plaffeien setzt den «kompass» mit einer gewissen Zurückhaltung ein: «Der ‚kompass‘ ist ein Hilfsmittel, das wir einbeziehen. Wir haben damit allerdings noch zu wenig Erfahrung – wir brauchen noch einige Jahre, um beurteilen zu können, ob das Bild eines jungen Menschen später noch zutrifft und wie man die Resultate des Kompass-tests nachvollziehen kann.»

Wertschätzung junger Menschen

Wenn Daniel Rappo (siehe Interview-Kasten) feststellt, der Beruf des Landmaschinenmechanikers geniesse bei Schulen und anderen Institutionen nicht die richtige Wertschätzung, dann soll uns dies gegenüber den jungen Menschen, die sich für unsere Berufe interessieren, nicht passieren. Der erste Punkt beim Vorschlag für ein Arbeitsprogramm im Schnupperlehrordner lautet «Begrüssung», der letzte «Abschlussgespräch». Das erscheint dem einen oder anderen vielleicht banal, ist aber ganz essentiell: Es geht um die Wertschätzung des Menschen.

Mehr zum Thema im nächsten Forum.

■
Rob Neuhaus

Brückenangebot

Für Jugendliche, die in ihrer Berufswahl unentschieden oder vielleicht bei der Lehrstellensuche auf Schwierigkeiten gestossen sind, bieten Kantone sogenannte Brückenangebote an. So werden alle Angebote bezeichnet, die eine Brücke bauen zwischen der obligatorischen Schulzeit und einer Lehre oder weiterführenden Schulzeit. Der Kanton Bern zum Beispiel bietet das Berufsvorbereitende Schuljahr in drei Varianten an, mit dem Schwerpunkt Allgemeinbildung, Praktische Ausbildung oder Integration.

Die Angebote sind auch dafür gedacht, dass ein Lehrbetrieb einen jungen Schulabgänger an den (eventuell) zukünftigen Lehrbetrieb «anbinden» möchte, es aber für einen Lehrvertrag noch zu früh ist, weil entweder:

- die Lehrstelle schon besetzt ist,
- der Schüler noch nicht reif genug ist,
- die schulischen Leistungen nicht stimmen,
- der Schüler den Lehrbetrieb noch besser beschnuppern möchte,
- der Schüler den Beruf noch besser beschnuppern möchte,
- der Lehrbetrieb den Schüler besser kennenlernen möchte,
- der Schüler noch zu jung ist.

Weitere Informationen: www.berufsvorbereitung.ch