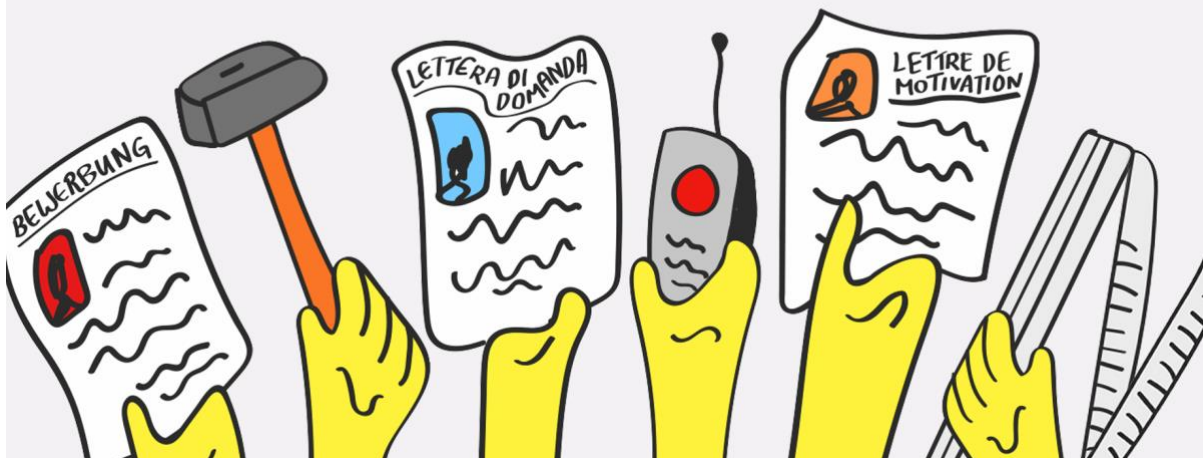


STARTklar ! / **PRÊT** à l'envol ! / **PRONTI** a partire !

PRÊT à l'envol!

JEUNESSE & TRAVAIL



Matériel de travail

Leçons & informations

PRÊT à l'envol! Jeunesse & Travail

est un projet médiatique avec des films documentaires ainsi que du matériel de travail et d'information pour les jeunes personnes en phase de transition entre l'école et la vie professionnelle.

de
ANNEVOSSFILM

Auteures: Yvonne Polloni, Anne Voss, Ursula Bischof Scherer

Table des matières

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Introduction | 4 |
| 2. Format | 5 |
| 3. Liens vers les films | 7 |
| 3.1. <i>Portraits filmés</i> | 7 |
| 3.2. <i>Films à thèmes</i> | 7 |
| 4. Photos des jeunes représentés | 8 |
| 5. Portraits filmés | 9 |
| 5.1.1. Vers la discussion sur les portraits filmés | 9 |
| 5.1.2. Fiche de travail relative aux portraits filmés | 10 |
| 5.2. <i>Eliane – Apprentie Assistante en soins et santé communautaire CF</i> | 11 |
| 5.2.1. L’histoire d’Eliane | 11 |
| 5.2.2. Propositions de leçons Eliane | 13 |
| 5.2.3. Fiches de travail relatives à Eliane | 17 |
| 5.2.4. Transcription du portrait d’Eliane | 19 |
| 5.3. <i>Rahela – Apprentie automatique CFC</i> | 21 |
| 5.3.1. L’histoire de Rahela | 21 |
| 5.3.2. Propositions de leçons Rahela | 22 |
| 5.3.3. Transcription du portrait de Rahela | 26 |
| 5.4. <i>Guillaume - Apprenti agent d’exploitation CFC</i> | 29 |
| 5.4.1. L’histoire de Guillaume | 29 |
| 5.4.2. Propositions de leçons Guillaume | 30 |
| 5.4.3. Fiches de travail relatives à Guillaume | 34 |
| 5.4.4. Transcription du portrait de Guillaume | 35 |
| 5.5. <i>Ralphie – Apprentie bouchère-charcutière AFP</i> | 39 |
| 5.5.1. L’histoire de Ralphie | 39 |
| 5.5.2. Propositions de leçons Ralphie | 41 |
| 5.5.3. Fiche de travail relative à Ralphie | 43 |
| 5.5.4. Transcription du portrait de Ralphie | 44 |
| 5.6. <i>Farzad – Apprenti tapissier-décorateur CFC</i> | 48 |
| 5.6.1. L’histoire de Farzad | 48 |
| 5.6.2. Propositions de leçons Farzad | 50 |
| 5.6.3. Fiches de travail relatives à Farzad | 52 |
| 5.6.4. Transcription du portrait de Farzad | 53 |
| 6. Films à thèmes | 56 |
| 6.1. <i>Film thématique Motivation</i> | 56 |
| 6.1.1. Contenu | 56 |
| 6.1.2. Propositions de leçons Motivation | 57 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.1.3. Fiches de travail relatives à la motivation | 61 |
| 6.1.4. Transcription Motivation | 63 |
| 6.2. Film thématique Stress au lieu de travail | 66 |
| 6.2.1. Contenu..... | 66 |
| 6.2.2. Propositions de leçons Stress au lieu de travail..... | 67 |
| 6.2.3. Fiche de travail relative au stress au lieu de travail..... | 71 |
| 6.2.4. Transcription Stress au lieu de travail..... | 72 |
| 6.3. Film thématique Communication | 74 |
| 6.3.1. Contenu..... | 74 |
| 6.3.2. Propositions de leçons Communication | 75 |
| 6.3.3. Transcription Communication | 79 |
| 6.4. Film thématique - Choix de profession: École et stage à la Ferme | 83 |
| 6.4.1. Contenu..... | 83 |
| 6.4.2. Proposition de leçon École et stage à la ferme | 84 |
| 6.4.3. Fiche de travail relative à l'école et stage à la ferme. | 86 |
| 6.4.4. Transcription Film Choix de profession: École et stage à la ferme..... | 87 |
| 6.5. Film thématique - Choix de profession: Jogging et réunion de parents d'élèves | 91 |
| 6.5.1. Contenu..... | 91 |
| 6.5.2. Proposition de leçon Jogging et réunion de parents d'élèves..... | 91 |
| 6.5.3. Fiche de travail relative à Jogging et réunion de parents d'élèves | 93 |
| 6.5.4. Transcription Jogging et réunion de parents d'élèves..... | 94 |
| 6.6. Film thématique - Choix de profession: Semaine d'essai..... | 96 |
| 6.6.1. Contenu..... | 96 |
| 6.6.2. Propositions de leçons Semaine d'essai | 97 |
| 6.6.3. Fiches de travail relatives à semaine d'essai | 99 |
| 6.6.4. Transcription Semaine d'essai | 102 |
| 7. Lien vers les offres de soutien | 107 |
| 8. Mentions légales | 110 |
| 8.1. Réalisation PRÊT à l'envol! Films | 110 |
| 8.2. Réalisation PRÊT à l'envol! Matériel de support | 110 |
| 8.3. Organes responsables PRÊT à l'envol!..... | 111 |
| 8.4. Comité consultatif PRÊT à l'envol!..... | 111 |
| 8.5. Partenaires médiatiques de PRÊT à l'envol! | 111 |
| 8.6. Remerciements | 111 |
| 9. Encouragement et soutien | 112 |

1. Introduction

par Anne Voss

La conclusion d'un apprentissage professionnel est un bon départ dans la vie professionnelle. Tous ceux et toutes celles qui se décident de suivre un apprentissage souhaitent atteindre cet objectif. La plupart des jeunes personnes y parviennent. Mais nombreuses d'entre-elles échouent déjà dans la phase de transition entre l'école et la vie professionnelle. Elles ne trouvent pas de place de formation, malgré un nombre suffisant de places proposées. Parmi celles en cours d'apprentissage, vingt pour cent changent d'entreprise de formation, et cinq pour cent abandonnent complètement. De manière générale, les apprentis/es se sentent mis sous pression et se font porter malades, et de plus en plus de jeunes personnes souffrant de troubles psychiques reçoivent une rente. Ce sont là des développements inquiétants. L'augmentation du taux de réussite au niveau secondaire II fait par conséquent partie des objectifs politiques les plus importants de la Suisse dans le domaine de l'éducation.

C'est dans ce contexte que nous avons réalisé un projet médiatique national en trois langues : allemand, français et italien. Les titres sont : **START**klar! Jugend & Beruf / **PRÊT** à l'envol! Jeunesse & Travail / et **PRONTI** a partire! **Giovani & Professione**. Le projet comprend 11 courts métrages documentaires et un matériel de travail écrit (actuellement disponible en allemand et en français). Les principaux groupes cibles sont les jeunes de l'enseignement préprofessionnel, des offres transitoires et des semestres de motivation, et de la formation professionnelle initiale.

Au cours de nos recherches relatives à ce projet, nous avons demandé conseil à des experts en matière de formation professionnelle et de la promotion de la santé et nous nous sommes familiarisés avec les publications pertinentes. Nous avons trouvé une étude sur les Swiss Skills 2018 réalisée par l'institut Swiss Education sous la direction du professeur Dr Margrit Stamm particulièrement remarquable. Les résultats montrent que le potentiel de jeunes personnes est à peine détectable avec les mesures de sélection courantes - la concentration sur un niveau scolaire élevé, de bonnes notes, les documents de candidature. L'étude suggère de beaucoup plus prendre en compte les aptitudes qui existent en plus des connaissances scolaires. Il s'agit notamment de la confiance en soi, d'un haut niveau de compétences personnelles, de la motivation, de la persévérance et de la capacité à bien pouvoir gérer les contraintes temporelles et le stress.

Prendre la voie professionnelle avec motivation et confiance en soi

Les élèves en cours d'orientation professionnelle savent qu'ils/elles acquerront des connaissances et des compétences professionnelles au cours d'une formation professionnelle. Toutefois, la plupart d'entre eux ne sont guère conscients que la réussite de la formation dépende aussi fortement des aptitudes personnelles et sociales. Avec **PRÊT** à l'envol! nous mettons à disposition un projet audiovisuel avec des films et du matériel de travail, qui sensibilise les jeunes personnes en ce qui concerne leurs ressources et compétences, et qui les aide à reconnaître et à utiliser leurs aptitudes personnelles et sociales.

Les jeunes femmes et hommes dans les films **PRÊT** à l'envol! encouragent les jeunes personnes à avoir confiance en soi, à rechercher un apprentissage qui corresponde à leurs propres compétences, à s'engager avec plaisir et à demander du soutien lorsque des problèmes surgissent. Ils/elles traversent des hauts et des bas, relèvent des défis et ne perdent pas de vue leur objectif, à savoir la conclusion réussie de leur formation.

Nous recommandons de regarder les films en classe ou en groupe. Ils offrent une approche émotionnelle de sujets passionnants qui peuvent être discutés spontanément. Des propositions de leçons et des fiches de travail pour chaque film permettent un apprentissage créatif et approfondi. Si l'on souhaite aborder les thèmes des films sans les propositions de leçons, des possibilités d'organisation individuelles vous sont ouvertes.

PPRÊT à l'envol! est proposé

sur orbis21.ch: Tous les films en langue originale et sous-titrés en français, allemand et italien, matériel de travail en français et en allemand;

sur srf.ch/sendungen/school: Tous les films en langue originale et sous-titrés en français, allemand et italien, matériel de travail en allemand;

sur feel-ok.ch; Tous les films en langue originale et sous-titrés en français, allemand et italien, matériel de travail en allemand; la version française de www.feel-ok.ch/fr est prête et le matériel de travail en français sera bientôt intégré.

2. Format

par Anne Voss

Films

Rahela poursuit son objectif professionnel avec une grande motivation et se met parfois trop sous pression. Eliane est totalement dépassée par le métier de ses rêves, mais n'y renonce certainement pas pour autant. Guillaume abandonne son apprentissage, passe une année à jouer aux jeux vidéo et ose un nouveau départ. Farzad, d'Afghanistan, et Ralphie, d'Haïti, ont découvert ce que signifie réellement la persévérance. Le chagrin au cœur, un objectif bien défini et des personnes bienveillantes à leurs côtés, ils sont pleinement engagés dans leurs apprentissages respectifs. Rinor, Marta, Lorenzo et Luana se préparent de manière adéquate à un apprentissage dans leur classe à exigences de base.

Ils font des stages dans différentes entreprises et effectuent un service à la campagne de deux semaines. Ils apprennent ainsi beaucoup sur eux-mêmes et sont en mesure de s'adapter au monde du travail.

Dans onze portraits et films thématiques, dix jeunes racontent leurs expériences pendant la période de choix d'une profession et d'un apprentissage. Ils racontent leurs expériences de manière vivante et ouverte et abordent des questions qui sont d'une importance existentielle pour tous les jeunes pendant la période de choix professionnel et d'apprentissage:

De quoi dépend la réussite d'un apprentissage? De quelles aptitudes personnelles et sociales les jeunes disposent-ils? Sont-ils en mesure de développer leurs points forts et de compenser leurs points faibles? Quel est l'impact des conditions de travail et du climat de l'entreprise sur leur engagement? Qu'est-ce qui favorise leur motivation et leur persévérance et qu'est-ce qui leur nuit? Comment vivent et gèrent-ils le stress et les tensions psychologiques? Comment fonctionne une bonne communication au lieu de travail? Qui est à leurs côtés et où peuvent-ils trouver du soutien?

Matériel de travail

- Brèves histoires des jeunes dans le film
- Photos des jeunes dans le film
- Transcriptions des films
- Propositions de leçons
- Fiches de travail
- Liens vers des offres de soutien

Thèmes

- Motivation et persévérance
- Communication et coopération
- Capacité à gérer les conflits et le stress

Objectif du projet

PRÊT à l'envol! sensibilise les jeunes à leurs compétences personnelles et sociales, renforce leur confiance en soi et leur santé psychique, prend conscience des facteurs de protection et montre comment ils peuvent réduire le stress et des tensions élevées. **PRÊT** à l'envol! souligne combien il est important de demander de l'aide et de savoir où la trouver.

Objectifs spécifiques de l'apprentissage

- Les apprenants réfléchissent à leurs objectifs et les poursuivent
- évaluent leurs ressources et leurs capacités de manière réaliste
- reconnaissent leurs forces et leurs faiblesses personnelles
- développent leur engagement et leur persévérance
- exécutent des tâches de manière de plus en plus autonome
- communiquent de manière objective et tiennent compte de l'opinion des autres
- travaillent bien avec les autres
- osent aborder les problèmes et aident à résoudre des conflits
- découvrent ce qui leur pèse et en parlent
- apprennent à gérer le stress
- et savent où et auprès de qui trouver de l'aide.

Groupes cibles

- Apprenants en transition de l'école à la formation professionnelle
- dans le cadre d'offres transitoires
- au début de la formation professionnelle initiale

Utilisation

- Degré secondaire I - Orientation professionnelle ; enseignement général
- Transition I - école/formation professionnelle ; offres transitoires
- Degré secondaire II – Apprentissage

Autres cadres

Orientation professionnelle, écoles professionnelles, instituts de formation et de formation continue de la formation professionnelle, Institutions de promotion de la santé, entreprises formatrices, formation des parents, associations de jeunes.

3. Liens vers les films

3.1. Portraits filmés

ELIANE

07:29

<https://vimeo.com/408949327>

RAHELA

09:21

<https://vimeo.com/408889918>

GUILLAUME

10:03

<https://vimeo.com/410944342>

RALPHIE

11:23

<https://vimeo.com/410942766>

FARZAD

12:16

<https://vimeo.com/410937687>

3.2. Films à thèmes

MOTIVATION

08:54

<https://vimeo.com/408849418>

STRESS AU LIEU DE TRAVAIL

07:54

<https://vimeo.com/409528844>

COMMUNICATION

12:22

<https://vimeo.com/383589347>

CHOIX DE PROFESSION: ECOLE ET STAGE A LA FERME

13:24

<https://vimeo.com/400042436>

CHOIX DE PROFESSION: JOGGING ET RÉUNION DE PARENTS D'ÉLÈVES

06:47

<https://vimeo.com/400705131>

CHOIX DE PROFESSION: SEMAINE D'ESSAI

14:06

<https://vimeo.com/409913809>

4. Photos des jeunes représentés



Rahela



Guillaume



Ralphie



Eliane



Farzad



Luana



Marta



Lorenzo



Rinor



Riccarda

5. Portraits filmés

5.1.1. Vers la discussion sur les portraits filmés

par Yvonne Polloni

La discussion sur le film peut être conçue de manière identique pour tous les portraits filmés. La proposition suivante convient à une polémique ayant comme thèmes le choix de la profession et l'apprentissage, de ce que les jeunes dans le film ressentent, vivent et maîtrisent. Les questions centrales permettent d'exprimer spontanément les premières impressions et sont censées offrir un espace pour les questions et les réflexions personnelles.

Après avoir recueilli les impressions, on établit une fiche signalétique respective des jeunes dans le film. Cela permet de jeter un coup d'œil aux thèmes pertinents de leurs situations spécifiques.

Chaque portrait filmé contient une multitude de thèmes différents en rapport avec le choix d'une profession et l'apprentissage. Ces derniers doivent être pris en compte et adressés lors de la discussion des fiches descriptives.

Déroulement

Regarder un film et en discuter 45'

Recueillir les premières impressions (10')

Questions centrales: *Qu'est-ce que tu as particulièrement retenu du contenu du film? Qu'est-ce qui t'a particulièrement plu? Qu'est-ce qui ne t'a pas plu? Quelles sont tes réflexions sur les jeunes du film? Qu'est-ce qui t'a frappé?*

Rassembler les mots-clés et les noter sur un tableau ou un tableau à feuilles.

Fiche descriptive (25')

Par groupes de deux, les jeunes rédigent une fiche descriptive de la personne dont ils font le portrait (pour la fiche de travail «Fiche descriptive», voir la page suivante). Après dix minutes, quatre jeunes respectifs se mettent ensemble et échangent leurs résultats.

En séance plénière, les caractéristiques centrales de la personne dont le portrait a été établi peuvent être mises en évidence et discutées.

5.1.2. Fiche de travail relative aux portraits filmés

Fiche descriptive

- Quel est le nom du ou de la jeune personne dans le portrait filmé?

- Quel âge a-t-elle?

- Où et comment vit-elle?

- Quelle est sa situation familiale?

- Quelles sont caractéristiques particulières de la personne ou de son histoire que tu as remarquées? Quelle est l'importance de ces thèmes par rapport au choix d'une profession et à l'apprentissage?

- De quelle façon cela constitue une aide?

- Qu'est-ce que tu aimerais bien lui demander?



5.2. Eliane – Apprentie Assistante en soins et santé communautaire CF

5.2.1. L'histoire d'Eliane

par Anne Voss

En tant qu'enfant, Eliane avait beaucoup aimé le travail de sa grand-mère dans le domaine de la santé. C'est pourquoi elle voulait également travailler dans le domaine de la santé un jour. C'était une jeune fille éveillée, intelligente et qui aimait apprendre. Pourtant, au degré secondaire I on lui a conseillé de passer de la classe générale à la classe à exigences de base*. D'après ses notes, elle aurait pu y arriver, mais elle semblait souvent dépassée par les événements.

À la classe à exigences de base, Eliane n'avait pas de problèmes à suivre les cours et elle a en plus eu de la chance avec son institutrice et avec son enseignant. Ils ont extraordinairement bien préparé leurs élèves à leur entrée dans la vie professionnelle. Lorsqu'Eliane a passé l'une des trois semaines d'initiation dans une maison de retraite, le travail lui a tout de suite plu et l'a confortée dans son choix de profession.

L'appel est arrivé pendant les cours. Eliane eut le droit de sortir et d'y répondre et, lorsqu'elle est revenue, elle pleurait de joie. Elle avait obtenu une place d'apprentissage. Tout le monde se réjouissait avec elle. Eliane était la première de la classe à se voir offrir une place d'apprentissage. Comme si elle avait tiré le gros lot, il s'agissait d'une place dans le métier de ses rêves, assistante en soins et santé communautaire, dans la maison de retraite où elle avait fait son initiation.

Pleine d'enthousiasme et de curiosité, prête à tout donner, Eliane s'est lancée dans ce travail et l'a bien fait. Elle n'était pas la seule à en être convaincue, sa directrice des soins l'était également. Mais alors, cette directrice change de maison de soins.

Dès le début, il y avait conflits entre Eliane et sa nouvelle directrice. Eliane aimait beaucoup les personnes âgées et celles-ci se réjouissaient chaque fois qu'elle entrait dans leur chambre. Eliane aimait les écouter lui parler du passé et s'occupait d'eux avec amour. Elle comprenait très bien que ces personnes avaient besoin de plus d'attention, mais elle était limitée par le temps. Eliane travaillait en permanence, toujours sous la contrainte du temps. Les tâches étaient variées, les exigences élevées. Eliane s'efforçait de tout faire, de satisfaire à toutes les

** Dans plusieurs cantons, surtout en Suisse alémanique, le degré secondaire I est divisé en trois niveaux : classe pré-gymnasiale, classe générale et classe à exigences de base.*

exigences, mais ne trouvait ni reconnaissance, ni soutien, ni marge de manœuvre. De plus, elle était victime de harcèlement moral de la part de ses collègues.

Au fur et à mesure que le stress augmentait, les forces d'Eliane diminuaient. Elle ne prenait pas soin d'elle et de sa santé, fumait beaucoup et buvait trop d'alcool en soirées. Elle évacuait tout, la colère, le stress, se libérait des contraintes, même si ce n'était que pour un court moment, et s'affaiblissait ainsi de plus en plus. La descente aux enfers se poursuivait.

Les résultats d'Eliane à l'école professionnelle se dégradaient, elle n'arrivait plus à se concentrer sur quoi que ce soit, ne trouvait plus le sommeil, devenait de plus en plus triste et sérieusement malade. Eliane avait contracté la mononucléose infectieuse. Elle avait tenu six mois, mais le contrat devait maintenant être résilié d'un commun accord. Tous les encouragements de sa mère ne suffisaient pas, Eliane tomba en dépression. Sous traitement médical, elle ne se remettait que lentement.

Alors qu'elle se sentait mieux, elle écrivit une lettre à sa première directrice des soins, qui lui proposait alors un stage avec la perspective d'un contrat d'apprentissage.

Le trajet jusqu'au travail étant long, Eliane déménagea à son nouveau lieu de travail, dans une communauté d'habitation. Ici, elle a dû gérer son quotidien sans sa famille, se faire de nouveaux amis et se familiariser avec les soins des personnes âgées.

Le travail lui plaisait toujours autant, même si les défis étaient plus importants que dans sa première maison de retraite. Eliane fut affectée au service de démence. Elle avait besoin d'aide et c'est là qu'elle a finalement osé la demander. Elle fut bien initiée au contact avec les personnes atteintes de démence, et tout se passait très bien.

Pourtant, avec le temps, Eliane devint de nouveau agitée. Ses performances variaient, à l'école professionnelle, ça allait parfois bien, parfois mal. Eliane n'arrivait pas à se l'expliquer. Lors d'une discussion entre la mère d'Eliane et la directrice des soins, elle mentionnait qu'Eliane avait déjà été dépassée de temps en temps par des tâches d'organisation et elle se demandait s'il n'était pas possible qu'Eliane souffre d'un manque de concentration? La formatrice a pensé que cela pouvait être possible.

Le diagnostic était le suivant: trouble de déficit de l'attention ou TDA. S'en suivit un long et difficile parcours, avec des examens médicaux, différentes thérapies et mesures médicamenteuses, une annonce AI et une inscription auprès du service public de l'emploi (ORP).

Lorsqu'Eliane fut prête à se rapprocher à nouveau du monde du travail, le service socio-psychologique et une orientation professionnelle l'ont assistée. Elle saisit l'opportunité de visiter un atelier d'apprentissage pour l'intégration professionnelle. Parmi plusieurs activités artisanales proposées, elle opta pour la création textile. Parallèlement, elle fut aidée à postuler une nouvelle place d'apprentissage.

À l'atelier d'apprentissage, Eliane s'est véritablement épanouie. L'ambiance et les conditions de travail étaient bonnes. Elle pouvait prendre son temps pour réaliser une pièce jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite de la qualité. La patronne était aimable et à l'écoute, les collègues étaient serviables. Bien que le travail textile lui plût, qu'elle s'y découvrait un talent, qu'elle était pleine d'idées en matière de conception et bientôt très habile en couture, elle ne voulait pas en faire son métier. Elle s'est accrochée à son projet professionnel et a continué à postuler pour des places d'apprentissage dans les soins de santé. Eliane a retrouvé le sourire, ses yeux pétillent et elle a l'air très satisfaite.

Les personnes touchées par le TDA, le syndrome de déficit de l'attention, manquent souvent de concentration pour les tâches routinières de la vie quotidienne et sont souvent dépassées lorsqu'il y a plusieurs tâches à accomplir. Elles ne peuvent pas être attentives en permanence, se fatiguent et s'irritent rapidement. Elles présentent toutes une discrète agitation motrice, mais sont moins visibles que les personnes hyperactives touchées par le TDAH.

«Tant les symptômes que la gravité de leur apparition varient d'une personne à l'autre, mais aussi d'un jour à l'autre».

Informations supplémentaires: <https://www.hug.ch/specialites-psi/psychiatriques/trouble-deficit-attention-hyperactivite-tda-h>

5.2.2. Propositions de leçons Eliane

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Choix d'une profession – Rêve et réalité
- Les conflits au lieu de travail
- Abandon de l'apprentissage et changement de place d'apprentissage
- Offre de soutien

Leçons et durées

1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)

3 leçons d'exercices:

- Choix d'une profession – Rêve et réalité: Walk and talk (45 minutes)
- Conflits: Introduction aux conflits (20 minutes) / Thermomètre de conflits (25 minutes)
- Les conflits et moi (45 minutes)

Regarder un film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film et affiche ou tableau noir, fiche de travail «fiche descriptive» (voir discussion sur le film - portrait filmé)

Déroulement: voir la proposition sous la discussion sur les films - portraits filmés

Choix d'une profession – Rêve et réalité: Walk and talk

Temps: 45 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes se penchent sur le rêve et la réalité en ce qui concerne la profession qu'ils pourraient envisager.

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: 2x quatre affiches avec des questions (voir en fin de chapitre), feutres par groupe

Partie 1: Travail en groupe (30 minutes)

La classe est divisée en deux demi-classes (par ex. groupe rouge et groupe bleu). Chaque demi-classe se voit attribuer les quatre mêmes affiches avec les questions figurant ci-dessous. Par exemple, quatre affiches sont accrochées dans la salle de classe, les quatre autres dans le couloir ou dans d'autres pièces où les jeunes peuvent se déplacer aisément. Dans les demi-classes, des groupes de 3 se forment (ils peuvent aussi être attribués au hasard). Chaque groupe entame ensemble une marche – à savoir d'affiche en affiche dans la demi-classe concernée, discute des questions et formule des réponses. Les jeunes passent environ 5 minutes devant chaque affiche.

Partie 2: Séance plénière (15 minutes)

Les affiches sont toutes accrochées au même endroit. L'enseignant(e) prend en compte les réponses des jeunes et ces dernières sont discutées. L'enseignant(e) doit mettre l'accent sur les points suivants:

Les souhaits et les rêves sont importants pour nous motiver. Lors du choix d'une profession, les aspects suivants sont importants pour savoir si l'on en reste à un rêve irréaliste ou si le rêve a une chance de devenir réalité:

- 1) *La confrontation avec les aptitudes personnelles (qu'est-ce que je sais bien faire, qu'est-ce que j'aime faire, pour quoi je suis souvent félicité, admiré... qu'est-ce qui me vient facilement, qu'est-ce qui est plus difficile pour moi... qu'est-ce qui me convient, qu'est-ce qui me convient moins...).*
- 2) *Faire un stage d'orientation dans le «métier de ses rêves»*
- 3) *Rechercher des «métiers apparentés» au métier de rêve et également y faire un stage d'initiation*

Introduction au thème des conflits

Temps: 20 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes savent ce que le terme «Conflit» inclut. Ils sont conscients du fait que des conflits ont des aspects positifs et négatifs.

Forme sociale: Séance plénière

Matériel: Visualisation de l'apport, par exemple au tableau noir ou à feuilles pour collecter les réponses

Apport: Qu'est-ce qu'un conflit social?

Le mot conflit provient du terme latin «conflictus» et se traduit par: «collision; combat». Un conflit social est...

- *une interaction*
- *au cours de laquelle il y a des incompatibilités entre les personnes en ce qui concerne les pensées, la perception, les sentiments ou la volonté*
- *et qui est vécue comme un préjudice (cf. Glasl, 2020).*

Les conflits sociaux sont donc vécus comme des perturbations dans le contact avec d'autres personnes, car celles-ci perçoivent une situation différemment, veulent peut-être autre chose ou ont des idées sur quelque chose qui sont totalement différentes des nôtres. Cela a pour conséquence que l'une ou l'autre personne se sent limitée ou pas comprise ou vue. Cela peut être intentionnel ou non. La réaction se manifeste de différentes manières: quelqu'un se met en colère, se retire ou ne sait pas comment réagir.

Pourquoi y a-t-il des conflits entre les personnes?

Il existe différentes raisons pour lesquelles des conflits peuvent survenir. Nous avons tous des besoins, des idées précises sur quelque chose, des perceptions, des intérêts, des opinions et des préférences. Nous ne les partageons pas toujours avec les autres. Parfois, cela n'a pas d'importance, car les autres ne perçoivent pas, ne trouvent pas important ou ne veulent pas la même chose. Mais parfois, il est très important pour nous que nos besoins soient pris en compte.

Par exemple, nous pouvons trouver injuste la manière dont est réparti le travail, qui doit travailler combien et quand (conflit de répartition). Ou bien nous voulons quelque chose de complètement différent de ce que veut une autre personne (conflit d'objectifs ou d'intérêts). Peut-être trouvons-nous aussi que la manière dont quelque chose est fait est importante (conflit d'évaluation) (cf. Schmidt, 2010).

Les conflits sont souvent considérés de manière exclusivement négative, parce qu'ils nous pèsent ou que nous ne savons pas comment les gérer. Mais les conflits peuvent aussi nous aider à reconnaître d'autres points de vue, à reconsidérer nos propres idées, à mieux nous connaître et à mieux connaître les autres, ainsi qu'à développer nos relations. Parfois, les conflits donnent naissance à des solutions et à de nouvelles voies qui apportent une plus-value encourageante et favorable à toutes les personnes impliquées. Les conflits font partie de notre vie et nous sommes toujours appelés à comprendre les conflits et à essayer de les résoudre.

Questions aux jeunes en séance plénière:

- *Quels conflits peuvent survenir dans la relation entre les jeunes et le formateur ou la formatrice?*
- *Qu'est-ce que les jeunes peuvent faire dans une telle situation?*

Remarque sur la deuxième question:

En cas de situation conflictuelle dans l'entreprise formatrice, il est important de chercher le dialogue avec le formateur ou la formatrice et d'exposer les difficultés ainsi que les souhaits qui y sont liés. Si la situation ne change pas, voire s'aggrave, l'étape suivante consiste à demander le soutien d'une personne de confiance (par ex. personne de contact au sein de l'entreprise, enseignant(e), orientation professionnelle).

Les réponses peuvent être recueillies au tableau noir ou sur deux tableaux à feuilles. L'enseignant(e) résume les résultats à la fin.

Variante (plus 10 minutes)

Les jeunes discutent des questions en petits groupes. Une personne de chaque groupe apporte les réponses en séance plénière.

Remarque: La résolution de conflits et la communication sont étroitement liées. Les exercices sur la communication sont des possibilités d'aborder le thème de la capacité à gérer les conflits.

Thermomètre de conflit (selon Kurakus, 1992)

Temps: 25 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes abordent et se penchent sur leur propre perception de conflits. Ils reconnaissent que des conflits peuvent être classés et vécus différemment.

Forme sociale: Séance plénière: Espace ouvert

Matériel: Du ruban adhésif et/ou une corde, trois feuilles de papier A 4 120 gr, du papier et des feutres, situations (voir à la fin du chapitre).

Sur le sol de la salle, un thermomètre est représenté sur toute la longueur. Pour ce faire, une ligne est tracée soit avec le ruban adhésif, soit avec la corde. À une extrémité, le thermomètre indique 0° et à l'autre 100°. Au milieu, on retient 50°. Les trois degrés différents sont écrits sur du papier A4 et collés sur le thermomètre de manière correspondante.

Les jeunes se répartissent dans la salle. L'enseignant(e) lit une première situation (voir ci-dessous ou la liste en fin de chapitre). Après chaque situation, les jeunes se placent le long du thermomètre. Sur le thermomètre, 0° signifie qu'il n'y a pas de conflit et 100° qu'il s'agit en tout cas d'un conflit.

Après chaque classement, les jeunes échangent leurs points de vue entre eux.

L'enseignant(e) peut alors à chaque fois poser des questions à certains jeunes de manière individuelle: *Je suis intéressé par la raison pour laquelle tu t'es placé(e) à cet endroit, peux-tu nous l'expliquer brièvement, s'il-te-plaît?*

Situations: Conflit, oui ou non?

- Ta formatrice et toi avez un différent.
- Une collègue de travail te doit 10 francs.
- Ton chef te fait remarquer que tes mains ne sont pas soignées.
- Tu aimerais aller te baigner au lac, ton ami(e) préférerait aller à la piscine.
- Un élève fait un croche-pied à un autre camarade dans la cour de récréation.
- Une coéquipière veut absolument t'apporter un café pendant la pause, bien que tu aies déjà dit non.
- L'enseignant de l'école professionnelle te crie dessus parce que tu as parlé à voix haute en classe avec d'autres personnes de tes projets pendant la pause.
- Une élève traite un camarade de classe de «connard».
- Tu organises une fête. Ton meilleur(e) ami(e) ne vient pas et ne te tient pas au courant.
- Un jeune menace un camarade de classe de le frapper s'il ne lui donne pas sa veste.

Résumé et conclusion de l'exercice: La façon dont les conflits sont perçus

L'exercice a montré que les conflits sont perçus de manière subjective (différente selon les personnes). Une personne considère clairement une situation comme un conflit, et cette même situation n'en est pas un pour d'autres. C'est pourquoi il est important, en cas de conflit, de ne pas se baser exclusivement sur ses propres idées et perceptions pour en déduire les idées et le vécu des autres. Pour cela, il est utile de découvrir ce qui se cache derrière les actions de la personne (cf. Kurakus, 1992).

Les conflits et moi

Temps: 45 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes se penchent sur leur propre comportement en cas de conflit et reconnaissent leurs propres modèles dans des situations conflictuelles.

Forme sociale: Séance plénière, travail individuel et en paires

Matériel: Fiche de travail «Les conflits et moi» (voir à la fin du chapitre)

Partie 1: Travail individuel (20 minutes)

Les jeunes répondent seuls aux questions concernant leur gestion personnelle de conflits (voir la fiche de travail à la fin du chapitre):

- *Quel conflit ai-je eu au cours de la période écoulée?*
- *Comment me suis-je comporté dans ce conflit?*
- *De quoi dépend mon comportement en cas de conflit?*
- *Quels sont mes forces et mes faiblesses dans des conflits?*
- *Avec qui puis-je parler facilement de mes situations conflictuelles?*

Partie 2: Travail en paires (10 minutes)

Ensuite, les jeunes constituent des paires et se présentent leurs réponses mutuellement.

Remarque:

En fonction de la relation de confiance au sein du groupe, indiquer qu'il s'agit de thèmes très personnels et qu'il convient de traiter les uns avec les autres avec respect. Le choix de l'interlocuteur ou de l'interlocutrice est volontaire et les jeunes ne doivent discuter que des réponses qu'ils souhaitent. La fiche de travail ne doit être montrée ou remise à personne.

Partie 3: Séance plénière (15 minutes)

Les questions suivantes sont discutées pendant la séance plénière:

- *Avec qui puis-je parler facilement de mes situations conflictuelles?*
- *Qui convient en tant qu'interlocuteur/interlocutrice, si des conflits me pèsent fortement?*

Sources:

Glasl, F. (2020)¹². Konfliktmanagement. (Théorie du conflit) Ein Handbuch für Führung, Beratung und Mediation. (Un manuel pour la direction, la consultation et la méditation) Bern.

Kurakus, M. (1992). Wie können Jugendliche Konflikte konstruktiv bearbeiten. (Comment les jeunes peuvent gérer les conflits de manière constructive) Hamburg.

Schmidt, T. (2010)². Konfliktmanagement-Trainings erfolgreich leiten. (Animer des formations à la gestion des conflits avec succès) Bonn.

5.2.3. Fiches de travail relatives à Eliane

Affiches – Choix d'une profession - Rêve et réalité?

Affiche 1 Question: Quel est ton métier de rêve?

- Quels points communs constatez-vous?
- Écrivez vos réponses les plus importantes sur l'affiche.
- Passez à une autre affiche après environ cinq minutes.

Affiche 2 Question: À ton avis, qu'est-ce qui constitue un métier de rêve?

- Avez-vous des avis différents sur le sujet?
- Écrivez vos réponses les plus importantes sur l'affiche.
- Passez à une autre affiche après environ cinq minutes.

Affiche 3 Question: Pourquoi toutes les personnes n'ont-elles pas le même métier de rêve? Ou pourquoi de nombreux jeunes ont-ils le même métier de rêve?

- Quelles en sont les raisons?
- Écrivez vos réponses les plus importantes sur l'affiche.
- Passez à une autre affiche après environ cinq minutes.

Affiche 4 Question: Un métier de rêve peut-il être réaliste? Un métier de rêve peut-il devenir réalité?

- Sur quoi êtes-vous d'accord?
- Écrivez vos réponses les plus importantes sur l'affiche.
- Passez à une autre affiche après environ cinq minutes.

Situations: Conflit - oui ou non?

- Ta formatrice et toi avez un différent.
- Une collègue de travail te doit 10 francs
- Ton chef te fait remarquer que tes mains ne sont pas soignées.
- Tu aimerais aller te baigner au lac, ton ami(e) préférerait aller à la piscine.
- Un élève fait un croche-pied à un autre camarade dans la cour de récréation.
- Une coéquipière veut absolument t'apporter un café pendant la pause, bien que tu aies déjà dit NON.
- L'enseignant de l'école professionnelle te crie dessus parce que tu as parlé à voix haute en classe avec d'autres personnes de tes projets pendant la pause.
- Une élève traite un camarade de classe de «connard».
- Tu organises une fête. Ton meilleur(e) ami(e) ne vient pas et ne te tient pas au courant.
- Un jeune menace un camarade de classe de le frapper s'il ne lui donne pas sa veste.

Fiche de travail: Les conflits et moi**Réponds aux questions suivantes pour toi-même:**

- Quel conflit ai-je eu au cours de la période écoulée?
- Comment me suis-je comporté dans ce conflit?
- De quoi dépend mon comportement en cas de conflit?
- Quels sont mes forces et mes faiblesses dans des conflits?
- Avec qui puis-je parler facilement des conflits auxquels je fais face?

5.2.4. Transcription du portrait d'Eliane

00:29

ELIANE

Depuis toujours je rêvais de travailler dans le paramédical.

00:46

ELIANE

J'ai été la première de ma classe à obtenir une place d'apprentissage.

00:51

ELIANE

J'ai d'abord fait un stage d'orientation, ça m'a bien plu. J'ai été super bien accueillie. Du coup, j'ai envoyé une candidature et deux jours après, je passais l'entretien d'embauche.

01:05

ELIANE - APPRENTIE ASSISTANTE EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC

L'apprentissage au début, c'était trop cool. Mais après, ma cheffe est partie. Avec la nouvelle, je ne me suis pas bien entendue. Elle n'était pas à l'aise avec moi. Et c'était réciproque. Je me suis renfermée, je n'étais plus moi-même. Elle trouvait toujours à y redire, et ça me fichait un coup, à chaque fois qu'elle me rabaisait. C'était l'horreur.

01:50

ELIANE

Quand je m'occupais seule des résidents, j'arrivais à être moi-même. Ils étaient très reconnaissants et ne critiquaient jamais rien.

J'aime aider les gens, les faire rire, j'adore les écouter me parler d'autrefois.

Du coup, j'étais très à l'aise, mais dès que je quittais la pièce, je retrouvais la mauvaise ambiance.

Et au boulot, quand l'ambiance est mauvaise, tu peux oublier.

02:27

ELIANE

Il ne fallait pas consacrer plus de 15 minutes à chaque résident. Du n'importe quoi. Moi, je veux pouvoir leur consacrer du temps, les traiter humainement sans devoir leur dire „il ne me reste plus que 5 minutes“.

Je savais pertinemment qu'on devait travailler vite. Mais quand un résident n'est pas en forme, on ne peut pas lui dire: „allez, allez, vite, vite“. Du temps et de la compréhension, c'est essentiel, les résidents ne sont pas contents, et nous non plus.

03:03

ELIANE

Je me disais: OK, ça finira peut-être par s'arranger. Mais à force, cela m'a tellement cassé que j'en suis tombée malade, chroniquement malade. J'en dormais plus, je ne pensais à rien d'autre qu'au boulot. C'était plus possible. Est-ce que je m'étais trompé de métier? Pourtant, non, c'était bien le métier, que je voulais exercer.

03:36

SYBILLE - MAMAN DE ELIANE

Nous n'avons pas compris, pourquoi ça n'allait pas. C'était le métier dont elle avait toujours rêvé, celui qu'elle voulait exercer à tout prix et pourtant, elle n'y arrivait pas. Elle avait fini par ne plus avoir envie de se lever le matin. Elle restait au lit et l'après-midi, elle traînassait à la maison. Elle n'avait plus de raison de vivre.

Et puis, un jour, il y eu cette opportunité de stage, ça lui a redonné goût à la vie.

04:07

ELIANE

J'étais super contente, vraiment très heureuse. Le jour où j'ai obtenu ce stage, j'en ai pleuré de joie. Je me suis dit: «Super, cette fois, ça se passera mieux. Et j'ai commencé au service pour résidents déments.

Je leur ai dit, „Il faut que vous m'aidiez, sans quoi je n'y arriverai pas“. Ils m'ont expliqué comment m'y prendre. Je pouvais parler franchement de mes difficultés.

Et du coup, ça s'est bien passé. Sauf que, mon travail a commencé à être irrégulier. Un coup, ça allait, la fois d'après, c'était moins bien. Ensuite, on m'a convoqué et demandé: “Pourquoi ton travail se dégrade-t-il de nouveau?” J'ai répondu „Je ne sais pas.“

04:54

ELIANE

Ma mère a ensuite demandé à la chef du service, „Eliane aurait-elle un trouble du déficit de l'attention?“ Et elle a répondu: „Oui, c'est bien possible.“

05:02

SYBILLE

Le diagnostic indique qu'Eliane a du mal à s'organiser et à se structurer, ce qui est indispensable dans le travail. En clair, elle ne travaille bien que lorsqu'elle est bien encadrée, avec des structures et sans trop de pression.

05:21

ELIANE

Toutes ces histoires de Ritalin, d'examen et de thérapie, c'était trop. Du coup, je me suis saoulée. J'en pouvais plus.

05:34

SYBILLE

Son médecin nous a alors donné la marche à suivre: Inscrire Eliane en SEMO, un semestre intermédiaire, en passant par l'ORP. Elle est ainsi arrivée au Lernwerk, qui la prend en charge et la forme.

05:57

ELIANE

Pour l'instant, c'est ce qu'il me faut. Je suis accompagnée, on m'aide, et je vois que les choses ont à nouveau un sens, que je peux y arriver. Je remonte la pente, car je connais maintenant la cause de mes difficultés.

06:14

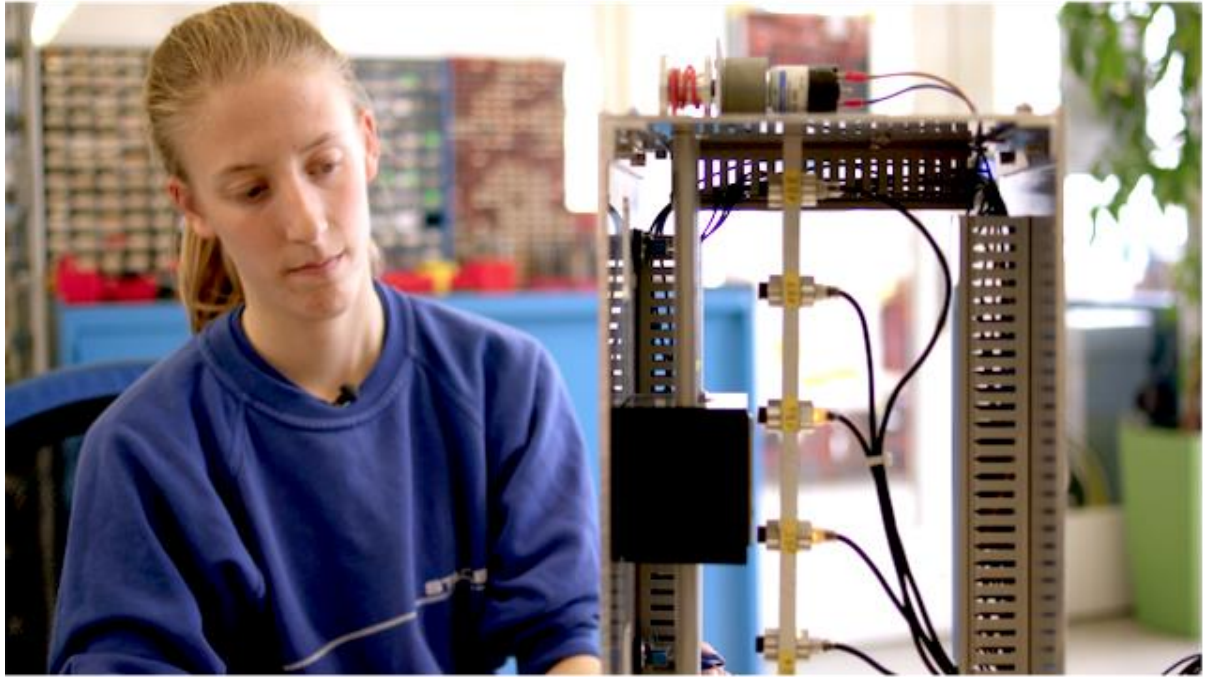
ELIANE

L'objectif de Lernwerk, c'est qu'on trouve une place d'apprentissage. Au début, il a fallu que je m'accroche pour ne pas lâcher ma formation. En arrivant, je ne savais même pas me servir d'une machine à coudre. Mais, maintenant, ça y est je sais coudre. C'est énorme les progrès que j'ai fait ici en deux mois. Il m'arrive de râler, mais en gros, je suis super contente du résultat.

06:42

ELIANE

Je crois que dans la vie, ça arrive de toucher le fond. Mais il ne faut pas lâcher prise et réfléchir à la personne susceptible de vous écouter et de vous aider. Ne surtout pas ruminer seul ses problèmes. C'est destructif. Je suis bien placée pour le savoir. Ça me soulage de parler de ce que je ressens. Et ça soulage aussi les autres de me savoir en forme. Ça coûte de s'ouvrir aux autres. Mais une fois le pas franchi, on réalise que c'était la meilleure chose à faire.



5.3. Rahela – Apprentie automatique CFC

5.3.1. L'histoire de Rahela

par Anne Voss

Rahela veut devenir pilote. C'est un métier qui fait rêver beaucoup de garçons, mais pour lequel que peu de filles s'enthousiasment. Rahela avait douze ans lorsqu'elle a découvert le vol à voile. Depuis, le rêve de voler ne l'a jamais quittée. À quinze ans, son souhait professionnel était clair. Elle voulait devenir pilote de ligne. Elle a passé ses brevets de vol à voile et de vol à moteur et a appris à piloter un Boeing 737 dans un simulateur de vol. La technique a toujours fasciné Rahela.

Rahela s'est renseignée sur le métier de pilote, a lu des livres sur le sujet et a posé des questions à des pilotes. Sur le site web de l'orientation professionnelle, elle a appris quelles étaient les compétences et les traits de personnalité requis. En tant que pilote, elle doit disposer d'une bonne représentation spatiale, de bonnes connaissances techniques et de bonnes capacités motrices. En outre, elle doit être mentalement résistante et en bonne santé. Elle a pensé qu'elle était résistante et en bonne santé et s'est demandé ce qu'elle savait déjà faire et ce dont elle avait encore besoin. En tout cas, elle devait parler anglais. C'est ainsi qu'elle a décidé de partir six mois au Canada après l'école, afin d'améliorer son anglais. C'était la première fois qu'elle se retrouvait seule et si loin de chez elle.

Lorsque Rahela veut savoir ou être capable de faire quelque chose, elle poursuit son objectif de manière autonome et avec grande persévérance, comme si elle suivait un plan intérieur. Elle a appris cela très tôt. Ses parents avaient choisi pour elle un jardin d'enfants et une école qui favorisent un apprentissage autodéterminé selon le principe de Maria Montessori. Elle a appris à s'informer, à poser des questions et à évaluer ses performances elle-même. Elle l'a toujours fait avec plaisir et sans pression liée à la performance.

Il est possible d'accéder à la formation en tant que pilote avec une maturité gymnasiale ou un apprentissage terminé. De retour du Canada, Rahela a décidé de faire un apprentissage et a recherché une formation axée sur un objectif. Sur le site Internet LENA, elle a regardé des vidéos sur les métiers et s'est décidée pour un apprentissage d'automaticienne.

Deux entreprises, SWISS et Stadler Rail, l'ont invitée à un entretien d'embauche et lui ont proposé une place d'apprentissage. Elle s'est décidée pour l'entreprise Stadler Rail; parce que cette dernière a un site juste à côté de son aérodrome à Altenrhein.

Tout se passe pour le mieux tant à l'école professionnelle que sur le lieu de travail. À chaque fois qu'elle n'a pas bien compris quelque chose, elle demande à son enseignante, demande à son formateur ce qu'il faut faire ensuite ou suggère ce qu'elle pourrait faire.

Rahela est ambitieuse, et elle n'a aucun problème à l'avouer. Cela plaît aux enseignant(e)s, mais moins aux autres élèves et collègues. Au début, elle avait du mal avec sa classe d'école professionnelle, elle était considérée comme 'première de classe'. Elle aurait tout simplement eu un bon contact avec son enseignante, elle a l'habitude de simplement aller la voir et lui poser des questions à chaque fois qu'elle veut savoir quelque chose de plus précis. Selon elle, d'autres ne le font pas. Elle pense que si tant de personnes abandonnent leur apprentissage, c'est peut-être aussi parce qu'elles n'ont pas appris à parler sans crainte à leurs supérieurs.

Oui mais, Rahela n'a donc aucun problème? Si, elle se met souvent elle-même sous trop de pression, car elle veut toujours être excellente. Elle pense que c'est un stress qu'elle s'est elle-même imposé et qu'elle est la seule à pouvoir y remédier. Beaucoup de jeunes vivent du stress de la première à la dernière classe et même pendant leur formation, ce qui n'est pas le cas de Rahela.

Rahela veut atteindre son objectif professionnel, c'est ce qui la motive, c'est sa motivation intérieure. Pour cela, elle exécute aussi des tâches ennuyeuses sans se plaindre. À cela s'ajoute la motivation extérieure. Son formateur et son enseignante de l'école professionnelle la motivent, ses parents la soutiennent et elle aime voler.

Dans le sport aérien comme au travail, Rahela a besoin d'un travail d'équipe basé sur la confiance et d'une communication dans laquelle les tâches sont exprimées et comprises sans ambiguïté.



5.3.2. Propositions de leçons Rahela

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Travail en équipe
- Coopération - Confiance
- Compétence personnelle
- Autonomie
- Initiative personnelle
- Communication

Leçons et durées

1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)

1 leçon d'exercices:

- Apport au thème «Coopération» (5 minutes)
- Se lever ensemble (10 minutes)
- Avec les yeux bandés (30 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film et affiche ou tableau noir, fiche de travail «fiche descriptive» (voir discussion sur le film - portrait filmé)

Déroulement: voir la proposition sous la discussion sur les films - portraits filmés

Coopération

Temps: 5 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes savent ce que l'on entend sous «Coopération» et la façon dont un comportement coopératif se manifeste.

Forme sociale: Séance plénière

Matériel: Aucun, éventuellement visualisation de l'apport au tableau, visualiseur ou avec une présentation au moyen du projecteur

Apport: Qu'est-ce que la coopération?

Coopération vient du mot latin «cooperatio» et signifie «travailler ensemble/ contribuer». Dans le monde du travail, le travail d'équipe est très important. Chaque personne doit apporter ce qu'elle sait faire pour trouver des solutions communes au sein d'une équipe et apporter sa contribution pour que les objectifs soient atteints. En même temps, il s'agit de se poser la question: Quelles sont mes forces que je peux apporter? Et comment puis-je soutenir les autres? La manière de coopérer est décisive lorsqu'il s'agit d'atteindre un objectif commun. La coopération au sein d'un groupe permet d'atteindre plus qu'une seule personne.

Une confiance mutuelle est élémentaire pour une bonne coopération. Une véritable coopération ne peut avoir lieu que si l'on n'a pas le sentiment d'être exploité. Si nous ne connaissons pas encore bien quelqu'un, nous devons lui accorder ce que l'on appelle un «acte de foi». Cela peut déboucher sur une relation de confiance à long terme, la confiance mutuelle se renforçant de plus en plus. Toutefois, si les

attentes sont déçues, la méfiance peut s'installer, qui ne peut alors être transformée en confiance que progressivement (cf. Wiek, 2015).

Comment peux-tu gérer une mauvaise ambiance de travail ou un climat de méfiance au sein d'une entreprise? Essaie de parler avec ton formateur ou ta formatrice de ce que tu ressens et de ce qui te pèse dans un moment calme. Si la discussion n'apporte pas le changement souhaité, parle de la situation avec une personne en qui tu as confiance, par exemple tes parents, un/e enseignant/e, une animatrice de jeunesse ou adresse-toi à un centre de conseil pour jeunes.

Suggestions et questions possibles pour aller plus loin

Les jeunes se penchent sur les questions suivantes en groupes:

- De quoi ai-je besoin pour pouvoir faire confiance à un formateur ou à une formatrice?
- À qui m'adresserais-je si la relation de confiance avec mon ou ma supérieur(e) était plutôt marquée par la méfiance?
- Quels sont les services de conseil que je connais? Et lesquels aimerais-je encore connaître? (voir également l'exercice dans le chapitre Guillaume)

Comment pouvons-nous contribuer nous-mêmes à une bonne collaboration?

- En entretenant le contact avec les autres.
- En connaissant nos propres forces et aptitudes.
- En nous échangeant ouvertement sur les tâches et les solutions ainsi que sur nos incertitudes.
- En clarifiant ce que nous attendons de nous-mêmes et des autres.
- En demandant de l'aide aux autres et en leur offrant activement notre soutien (cf. Züger, 2013; Wiek, 2015; Gellert /Nowak, 2010).

Suggestions et questions possibles pour aller plus loin

Les jeunes réfléchissent aux forces et aux aptitudes qu'ils peuvent apporter à la coopération avec d'autres. Et ce qu'il faut pour qu'ils puissent les montrer et les faire valoir.

Remarque

Pour reconnaître ses propres aptitudes et forces, il peut s'avérer utile de les demander à des personnes de son entourage proche, par exemple à des ami(e)s, des parents, un/une enseignant/e, un formateur/une formatrice, une grand-mère, un parrain, etc. Le point de vue des autres peut nous permettre d'apprendre quelque chose de nouveau sur nous-mêmes ou de confirmer nos estimations.

Se lever ensemble

Temps: 10 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes apprennent la signification du soutien mutuel.

Forme sociale: Le groupe entier dans un cercle

Matériel: Aucun

Les jeunes sont assis en cercle sur le sol, le dos tourné vers le centre, très proches les uns des autres, de manière à pouvoir s'accrocher mutuellement avec les bras. Au signal, tout le groupe doit se lever ensemble. Les bras doivent rester accrochés. Répéter l'exercice (plusieurs répétitions sont également possibles).

L'exercice est évalué en commun en posant les questions suivantes:

- Qu'est-ce qui était difficile (surtout la première fois)?
- Qu'est-ce qui a été utile (après la répétition)?
- Qu'est-ce qui vous a permis de vous lever ensemble?
- Qu'est-ce que ça vous a fait d'aider les autres à faire quelque chose?
- Qu'est-ce que ça vous a fait d'être soutenu pour faire quelque chose?

Remarque: Dans cet exercice, il est essentiel de se mettre d'accord et de veiller les uns aux autres.

Les yeux bandés (d'après Gellert/Nowak, 2010)

Temps: 30 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes apprennent ce que ça signifie de faire confiance aux autres. Ils savent que la confiance fait partie intégrante de la coopération.

Forme sociale: Travail en paires

Matériel: Grande salle ou terrain à l'extérieur, des foulards pour toutes les paires, afin de leur bander les yeux, balises de marquage pour la mi-chemin

Les jeunes sont répartis au hasard en paires (p. ex. avec des cartes postales coupées en deux, des sucreries, des cartes à jouer ou autres). L'une des personnes de chaque paire a les yeux bandés, de sorte à ce qu'elle ne voit plus rien. L'autre personne a alors comme tâche de guider la personne aux yeux bandés. Un parcours est défini, que les deux doivent parcourir ensemble. Jusqu'à la moitié du parcours, la personne est guidée sans paroles (en la touchant par le bras, la main, l'épaule). Dans la deuxième moitié du parcours, il n'y a plus de contact physique. Le guidage se fait exclusivement par des instructions verbales. La personne qui guide doit veiller à ce que rien n'arrive à la personne guidée.

Des obstacles peuvent être présents sur le chemin ou être placés de manière ciblée.

Ensuite, changement de rôle.

Évaluation en séance plénière:

- *Quel rôle ai-je trouvé le plus difficile? Pourquoi?*
- *Qu'est-ce qui était important en tant que personne dirigée? Qu'est-ce qui était important en tant que personne qui dirige?*
- *Pourquoi la confiance est-elle importante pour notre comportement en matière de coopération?*
- *Qu'est-ce que je retiens de cet exercice?*

Variante pour l'approfondissement:

Après chaque session, de nouvelles paires sont formées. Cela permet de faire des expériences supplémentaires ou différentes.

Sources:

Gellert, M. & Nowak, C. (2010)⁴. Teamarbeit - Teamentwicklung - Teamberatung. (Travail en équipe - Développement en équipe - Consultation en équipe). Un livre pratique pour le travail dans et avec des équipes) Meezen.

Wiek, U. (2015). Promouvoir la collaboration. Kooperation im Team – ein praxisorientierter Überblick für Führungskräfte. (La coopération en équipe – un aperçu orienté sur la pratique pour les cadres). Berlin, Heidelberg.

Züger, R. (2013)³. Teamführung. (Gestion des équipes) Leadership - Modul für Führungsfachleute. (Module de direction pour les spécialistes de conduite d'un groupe) Zürich.

5.3.3. Transcription du portrait de Rahela

00 :50

RAHELA

Depuis mes 13 ans, je rêve de devenir pilote de ligne. Un rêve que je poursuis toujours. J'ai réfléchi aux exigences de ce métier.

01:14

RAHELA

J'ai vite compris que l'anglais était indispensable. Je suis donc partie 6 mois au Canada, pour bien apprendre la langue. A mon retour, j'ai réfléchi au métier à choisir pour y arriver, à la formation que j'avais envie de faire.

01:42

RAHELA

Pour moi, c'est important d'apprendre quelque chose qu'on aime, de bien savoir où on va, d'avoir un objectif clair. Ça motive pour y arriver.

01:57

RAHELA - APPRENTIE AUTOMATICIENNE CFC

Je m'entends super bien avec mon chef. Et ça, ça me motive beaucoup. Je sais qu'en cas de problème, je peux m'adresser à lui.

02:08

PASCAL KÄNZIG - RESPONSABLE FORMATION PROFESSIONELLE STADLER RHEINTAL AG

Rahela, c'est l'exemple même de la personne qui apprend de façon autonome. Je n'ai jamais eu à lui dire ce qu'elle avait à faire. Elle vient me trouver, soit avec une proposition, soit avec une question.

02:22

PASCAL KÄNZIG

En soi, ce travail, tout le monde peut le faire. Ce qui fait la différence, c'est la motivation, la ponctualité et la persévérance.

02:33

INTERVIEWEUSE

Es-tu ambitieuse?

02:36

RAHELA

Oui, très ambitieuse même!

02:39

PASCAL KÄNZIG

Elle se débrouille très bien.

02:42

RAHELA

Pour programmer un ascenseur, il faut commencer, par collecter les informations nécessaires: un ascenseur pour quoi faire ? Doté de quelles fonctions spéciales? A partir de ces informations, on écrit le programme. Puis, on le charge sur un AP, une sorte de mini-ordinateur. Les données y sont stockées avant d'être transmises aux différents capteurs et touches. Lorsque les éléments de base fonctionnent correctement, on peut ajouter d'autres fonctions.

03:31

RAHELA

Dans la vie, il y a toujours des moments de stress. On connaît tous ça. Je ne fais pas exception à la règle. Mais il faut apprendre à gérer ce stress et à en tirer le meilleur parti.

03 :52

RAHELA

L'aviation, c'est super important pour me ressourcer après le travail. Un changement radical de décor. C'est un autre monde, que j'adore. Ça m'apporte l'équilibre dont j'ai besoin.

04:34

RAHELA

Pendant la formation, on attend de toi que tu apprennes et que tu abordes un projet de façon autonome. Tu dois faire preuve d'initiative et faire des propositions.

L'autonomie, je l'ai apprise à l'école. Mes parents m'avaient inscrit dans une école Montessori. Personne ne venait te dire: „Fais tes maths et après tu feras ça...” Non, c'est nous qui décidions de notre emploi du temps. Du coup, on a appris à prendre des responsabilités.

05:21

RAHELA

Je profite beaucoup de l'esprit d'équipe pratiqué dans l'aviation, où il est important de pouvoir compter sur l'autre. Ce principe, je l'applique au quotidien. Je me donne du mal pour que les autres puissent compter sur moi.

05:42

SIMON JÄGER - INSTRUCTEUR DE PILOTAGE DE RAHELA

Je peux compter sur Rahela pour qu'elle applique mes instructions correctement.

Au début, je suis là pour l'encadrer et pour tout lui montrer. Plus la formation avance, plus je lui donne de responsabilités. Au 5ème vol, je n'ai plus besoin de tout vérifier. Je lui fais confiance, je sais qu'elle effectue tous les préparatifs consciencieusement. L'important, c'est d'établir une relation de confiance sans devoir tout contrôler.

06:24

SIMON JÄGER

Les points de sécurité importants figurent tous sur la checkliste. Et ceux qui sont essentiels, en termes de sécurité, y figurent deux fois, pour ne surtout pas les oublier avant le décollage. Il ne faut pas se contenter de lire la liste. Il faut vérifier activement chaque point, un à un, et réfléchir aux conséquences.

07:32

SIMON JÄGER

L'élève pilote est aux commandes. Quand je veux prendre le contrôle de l'appareil, je lui dis „my controls”.

L'élève pilote répond: „your controls”. Du coup, c'est clair que c'est moi qui pilote. Et idem dans l'autre sens, pour lui rendre les commandes. Comme ça, on sait toujours qui pilote. Il faut éviter toute situation où chacun pense que l'autre est aux commandes.

08:01

SIMON JÄGER

Il peut y avoir des cafouillages. Mais il ne doit jamais y en avoir sur des points qui relèvent de la sécurité. Celui de la tour de contrôle, il doit être sûr que je l'ai bien compris. Il me faut donc communiquer clairement et m'assurer d'avoir été bien compris.

08:31

RAHELA

Dans l'aviation, il est très important, de recevoir des messages clairs, de bien savoir ce qu'on a à faire, et de bien comprendre la tour de contrôle et de le lui faire savoir. Car, sinon, ça peut avoir des conséquences graves. Dans la formation, c'est quand-même moins grave, si je ne comprends pas tout à fait une instruction. Ça peut déboucher sur une erreur que je devrai ensuite rattraper, mais sans avoir de conséquences graves comme dans l'aviation.



5.4. Guillaume - Apprenti agent d'exploitation CFC

5.4.1. L'histoire de Guillaume

par Ursula Bischof Scherer

Guillaume a eu de la malchance avec sa première place d'apprentissage. Il l'a abandonnée en troisième année d'apprentissage.

Il n'était déjà pas un élève enthousiaste, il n'avait pas beaucoup de confiance en lui. Il aurait peut-être préféré devenir menuisier. Mais il a commencé un apprentissage d'horticulteur parce que sa mère connaissait le jardinier. Il n'était pas vraiment motivé. Et quand il n'y a pas de motivation, pas de plaisir à travailler, à jardiner, et si la relation avec le chef n'est pas bonne, si on a l'impression d'être un larbin et de ne rien apprendre, ça devient difficile. Il a également abandonné parce qu'il avait peur de ne pas réussir l'examen final.

Guillaume est tombé dans un trou et s'est mis à jouer. Il a joué presque sans interruption pendant un an. Il a tout perdu: Argent, amis, petite amie, courage, confiance. Son entourage s'inquiétait; surtout son père, chez qui il vivait. Finalement, Guillaume a accepté l'une des offres de sa ville et s'est inscrit au SEMO, ou «Semestre de Motivation».

Le SEMO est une offre destinée aux jeunes qui n'ont pas réussi à entrer dans le monde du travail. Il s'agit de ne pas les laisser tomber et de leur offrir un avenir professionnel.

Le premier SEMO a vu le jour en 1994 à Monthey. Au début des années 1990, en pleine crise économique, le Bas-Valais comptait plus de 10'000 chômeurs. La Suisse a réagi en permettant à toutes les personnes concernées de s'inscrire facilement à l'office du chômage et de bénéficier d'un soutien. D'innombrables jeunes du Bas-Valais se sont directement inscrits à l'office du chômage après leur scolarité obligatoire. Cela n'avait aucun sens ni aucune perspective pour eux. La Confédération et les cantons ont exigé des solutions transitoires. Alain Métral, qui parle au nom du SEMO dans le portrait, et Alain Granger, soutenu par Toni Erb au SECO, ont développé un module et ont ouvert le premier SEMO de Suisse en 1994. Aujourd'hui, il existe des SEMO dans tous les cantons sauf ceux de Schwyz et Uri, le canton de Zurich en compte 18.

Le SEMO est un lieu proposant une structure de jour, des possibilités de travail, des entretiens individuels et la recherche d'une place d'apprentissage adaptée ou d'une solution d'engagement. Mais avant de chercher une place d'apprentissage, il faut que les jeunes aient confiance en eux. La plupart d'entre eux ont essuyé tellement d'échecs jusqu'à présent qu'ils doutent d'eux-mêmes. Ce n'est que lorsqu'ils voient une perspective pour laquelle ils sont motivés qu'ils peuvent se mettre à chercher une place d'apprentissage correspondante.

Guillaume a trouvé une place d'apprentissage d'agent d'exploitation. Le domaine d'activité lui plaît, il a de bons collègues, il apprend d'eux et, surtout, il peut travailler de manière autonome, ce qui le rend fier et lui donne un sentiment de sécurité.

Bien que les examens le stressent, il a obtenu la meilleure note de sa promotion.



5.4.2. Propositions de leçons Guillaume

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Pourquoi une formation conclue est signifiante
- Choix d'une profession
- Manque de motivation
- Difficultés personnelles
- Abandon de l'apprentissage
- Coopération avec d'autres
- Ressources et confiance en soi
- Offres de soutien / Offres transitoires

Leçons et durées

1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)

2 leçons d'exercices:

- Connaître les offres de soutien pour la recherche d'une place d'apprentissage et pendant l'apprentissage (45 minutes)
- Douche chaude (20 minutes) / Ce qui me fait du bien (25 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film et affiche ou tableau noir, fiche de travail «fiche descriptive» (voir discussion sur le film - portait filmé)

Déroulement: voir la proposition sous la discussion sur les films - portraits filmés

Connaître les offres de soutien pour la recherche d'une place d'apprentissage et pendant l'apprentissage

Temps: 45 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes savent qu'il existe des offres de soutien qui sont à leur disposition en cas de problèmes pendant la recherche d'une place d'apprentissage ou pendant l'apprentissage même.

Forme sociale: Travail en paires, séance plénière

Matériel: Ordinateurs et accès à Internet pour toutes, liste de liens proposés avec des offres de soutien à l'échelle cantonale et régionale, fiche de travail

Partie 1: Travail en paires (35 minutes)

Les jeunes forment des paires. À deux, ils regardent les offres de soutien possibles sur Internet (à l'aide de la liste de liens). Ce faisant, ils remplissent la fiche de travail (voir à la fin du chapitre).

Partie 2: Séance plénière (10 minutes)

Les questions suivantes peuvent être posées pendant la séance plénière:

- *Quelle offre de soutien peut aider, par exemple si aucune place d'apprentissage n'est trouvée, en cas d'abandon de l'apprentissage, en cas de problèmes personnels?*
- *Quelles sont les offres de soutien que vous trouvez particulièrement bonnes?*
- *Existe-t-il des possibilités de soutien pour toutes les difficultés? (Éventuellement, l'enseignant(s) complète la liste avec des offres de soutien potentielles supplémentaires)*

Douche chaude

Temps: 20 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes sont renforcés dans leur confiance en soi. Ils ont conscience de leurs forces et ressources.

Forme sociale: Travail individuel et en groupe

Matériel: Fiche de travail «Douche chaude» (voir à la fin du chapitre), une chaise par groupe

Introduction:

Les ressources sont les forces qui nous aident à maîtriser la vie. Il s'agit par exemple de trouver une place d'apprentissage, de surmonter les difficultés pendant la formation et de relever les défis en général. Les ressources personnelles sont les connaissances, les compétences, les attitudes, les talents et les traits de personnalité dont nous disposons et que nous pouvons employer. S'y ajoutent les relations avec d'autres personnes ou groupes. Parfois, nous ne connaissons pas (encore) très bien nos forces – il est donc important que nous en prenions conscience. L'exercice suivant nous y aide.

Les jeunes reçoivent la fiche de travail «Douche chaude» (voir à la fin du chapitre). Ils la lisent attentivement. Les éventuelles questions sont clarifiées (5 minutes)

Les jeunes sont ensuite en groupes de trois. Une personne est assise sur une chaise. Les deux autres se tiennent derrière la personne. Ils parlent de la personne assise sur la chaise et lui donnent une douche chaude. La personne assise sur la chaise ne dit rien et se contente d'écouter. Règle:

Seules des déclarations positives et bienveillantes sont faites à propos de la personne.

Les phrases peuvent commencer de la manière suivante:

- Je trouve que xy (la personne sur la chaise) est très bien...
- J'ai remarqué que xy aime beaucoup faire
- Xy est extrêmement doué(e) pour...
- Xy a un talent pour...
- Je pourrais m'imaginer que xy ... aime beaucoup faire / sait bien faire
- Avec xy, c'est super...
- J'aime être avec xy parce que...

L'exercice dure trois minutes par personne. Ensuite, la personne qui s'est assise sur la chaise raconte brièvement aux autres comment cela s'est passé et quelle affirmation lui a fait le plus plaisir ou quelle a été un nouveau constat.

Ensuite, une autre personne s'assoit sur la chaise et reçoit une «douche chaude».

Ce qui me fait du bien: Collage

Temps: 25 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes discutent de ce qui leur fait du bien. Ils connaissent des possibilités personnelles qui les aident à refaire le plein d'énergie et savent ce qui leur donne de l'assurance.

Forme sociale: Travail individuel

Matériel: 1 feuille de papier A3 par jeune, des feutres, des ciseaux, autant de magazines et de journaux différents que possible

Introduction:

Chercher et trouver une place d'apprentissage, commencer un apprentissage et persévérer pendant la formation demande beaucoup de temps, d'énergie et de force. Pour cette raison, il est important de toujours de nouveau «recharger les batteries», faire le plein d'énergie et de se poser les questions suivantes: Qu'est-ce qui me donne de la force au quotidien? Quelles sont les choses qui me motivent? Qu'est-ce qui fait du bien à mon corps? (quel sport et quelle activité physique qui font vraiment plaisir, manger sainement, bien dormir) Qu'est-ce qui me fait du bien mentalement? (par ex. m'échanger avec un(e) ami(e), m'adonner à mon hobby, faire du bien à d'autres personnes, être dans la nature, etc.)

Les jeunes réalisent un collage sur le thème à l'aide du matériel qui leur est mis à disposition: «Ce qui me fait du bien». Ils se consacrent aux questions suivantes:

- Qu'est-ce qui me fait du bien? (par ex. jouer au foot, écouter de la musique, rencontrer des amis et des amies, etc.)
- Pourquoi cela me fait-il du bien? (par ex. parce que j'ai du succès, parce que cela me détend, parce que je me sens à ma place, etc.)

Il est possible d'utiliser des images de magazines et de journaux. En outre, il est également possible de compléter le collage avec des termes ou des dessins personnels (p. ex. des symboles).

Les collages peuvent être accrochés dans la salle ou les jeunes peuvent les emporter chez eux et les accrocher de manière à ce qu'ils aient leurs «sources de force» autour d'eux.

Variante supplémentaire (25 minutes)

Les collages sont accrochés. Les jeunes se présentent mutuellement leurs images. D'autres idées sont ainsi éventuellement prises en compte. Le collage personnel peut être complété par ces idées.

Remarque

Les collages peuvent également être conçus de manière numérique (par ex. avec des photos, des films, des livres numériques, des enregistrements audio) ou contenir une combinaison d'éléments analogiques et numériques.

5.4.3. Fiches de travail relatives à Guillaume

Fiche de travail: Offres de soutien

Consultez les différentes offres de soutien disponibles sur Internet. À deux, répondez aux questions suivantes en relation avec plusieurs offres de soutien:

- À qui l'offre est-elle adressée?
- Dans quelle situation cette offre est-elle utile?
- Comment l'offre te plaît-elle? Est-ce que tu y aurais recours en cas de besoin?
- Quelle offre de soutien serait encore souhaitable?

Fiche de travail: Douche chaude

Ensemble avec une autre personne, tu vas maintenant donner une « douche chaude » à quelqu'un de la classe. Qu'est-ce que cela signifie? La personne est assise dos à vous. Vous parlez d'elle et elle vous écoute. Vous ne parlez que des forces et des ressources que cette personne possède – vous ne faites donc que des déclarations positives. Vos phrases peuvent par exemple commencer ainsi:

- Je trouve que xy (la personne sur la chaise) est très bien...
- J'ai remarqué que xy aime beaucoup faire
- Xy est extrêmement doué(e) pour...
- Xy a un talent pour...
- Je pourrais m'imaginer que xy ... aime beaucoup faire / sait bien faire
- Avec xy, c'est super, quand...
- J'aime être avec xy parce que...

L'exercice dure 3 minutes par personne. Ensuite, la personne qui s'est assise sur la chaise raconte brièvement aux autres comment cela s'est passé et quelle affirmation lui a fait le plus plaisir ou quelle a été un nouveau constat.

Ensuite, une autre personne s'assoit sur la chaise et reçoit une « douche chaude ».

5.4.4. Transcription du portrait de Guillaume

00:26

GUILLAUME

Je m'appelle Guillaume, j'ai 24 ans, et j'habite ici à Collombey chez mon père. Voilà ma famille. Ma sœur, ma belle-mère et mon père.

00:40

GUILLAUME

J'aurais voulu travailler comme menuisier. Quand j'étais petit, à l'école, il y avait un cours de travaux manuels, ça s'appelait, et travailler le bois ça me plaisait beaucoup.

00:57

GUILLAUME

Je suis en apprentissage fin deuxième année comme agent d'exploitation pour la commune de Port-Valais au Bouveret, pour faire du bûcheronnage, monter des murs, poser des pavés, des dalles, et après il y en a encore tout ce qui est intérieur, la chaufferie, ventilation, électricité, sanitaire. On touche à tous les domaines quoi.

01:17

CHRISTIAN SCHOPFER - RESPONSABLE TRAVAUX PUBLICS ET APPRENTIS

Donc il n'a pas été choisi pour son passé, il a été choisi pour son futur. Voilà.

L'âge n'a aucune influence au sein de l'équipe, on va dire. Pour nous, Guillaume c'est un apprenti, qui doit acquérir les compétences de son métier.

Bien sûr ça peut aussi avoir un avantage, parce que Guillaume avait déjà un permis. D'un autre côté il avait déjà fait un apprentissage qui est un métier technique, donc qui correspondait aussi à la place que nous on propose comme agent d'exploitation.

01:53

GUILLAUME

Alors mon premier apprentissage était paysagiste, et au début de la troisième année j'ai tout arrêté, parce que j'ai eu beaucoup de problèmes avec le patron. A l'époque c'était le copain à ma mère, et c'était assez compliqué, il se voyait qu'il n'aurait pas besoin me verser de salaire et pas de jour de vacances, et puis au final j'étais engagé que comme manuel, pour creuser des trous et c'est tout.

Je me suis énervé on va dire, pour le dire poliment, et j'ai tout arrêté et puis je ne voulais plus du tout entendre parler de paysagiste.

02:30

GUILLAUME

Je suis resté une année à me chercher, on va dire. J'ai tout envoyé à scier Et puis c'était le début des tortures. J'ai commencé à jouer aux jeux de vidéo, et puis malheureusement, quand on est accroché dans quelque chose, eh bien, on ne vit que pour ça. On se lève pour jouer à ça, et puis on fait des pauses que pour aller manger.

Tu vois tous les copains que tu avais à l'école, tu vois eux, ils sont là, pour certains ils sont déjà mariés, d'autres ils ont leur appartement. Fatalement tu te compares, tu te dis tu n'as pas d'appart, t'a pas de copine, t'as pas de voiture, t'as rien du tout, et puis tu deviens dépressif.

03:16

OLIVIER - PÈRE DE GUILLAUME

Ça fait mal au cœur et on se remet en question. Mais après, il faut soutenir, il faut aider, il faut encourager.

03:23

GUILLAUME

Les autres ils pourront proposer toutes les solutions du monde, mais ça ne fera pas avancer les choses si toi tu ne veux pas.

03:30

OLIVIER

Sa belle-mère, qui était très exigeante, je pense, ça lui a fait du bien. Il y a eu des tensions, mais après, il y a toujours des tensions, dans chaque famille quoi.

03:39

GUILLAUME

Donc c'est lui avec sa femme, ma belle-mère, qui m'ont inscrit au début au Semestre à Monthey, et après, j'ai décidé d'avancer, eh bien, je me suis présenté et j'ai commencé à y aller.

03:58

ALAIN MÉTRAL - SEMO SEMESTRE DE MOTIVATION

SEMO c'est semestre de motivation, c'est une structure de réinsertion pour des jeunes de 15 et 25 ans, qui est essentiellement financée par l'assurance chômage. Ils sont ici 8 heures par jour.

Il y a eu trois questions en base au départ : qui es-tu – un petit peu quel est le fonctionnement du jeune, d'où il vient, son histoire -, qu'est-ce qu'il veut, son projet, et puis qu'est-ce qu'il peut : ses capacités. Et à partir du moment, ou on a un projet qui tient la route, là c'est la recherche d'une place et d'une formation professionnelle.

04:38

LEA - PARTICIPANTE SEMO

J'aimerais beaucoup être conductrice de véhicules lourds. Mais ce n'est pas encore cent pour cent sure. Je vais découvrir encore d'autres métiers avant.

04:48

ESRA - PARTICIPANTE SEMO

J'étais à l'école secondaire. J'ai arrêté pour chercher une place d'apprentissage et puis je suis venu au SEMO pour ça.

04:55

DANN - PARTICIPANT SEMO

Alors là je suis en train de préparer pour un test d'aptitude dans un atelier qui a lieu cet après-midi, donc avec ma référence, qui est la professeure, je vois tout ce qui est mathématique et les thèmes qui aura dans l'examen.

05:10

ALAIN MÉTRAL

On a à faire à des jeunes qui sont démotivés un petit peu par rapport à leur expérience de vie où ils ont subi un certain nombre d'échecs répétés. Il s'agit d'inverser ça et de leur permettre de vivre des moments de réussites, des moments de valorisation pour changer un tout petit peu la tournure et l'histoire de leur vie.

05:35

LISA - SCEUR DE GUILLAUME

Je m'appelle Lisa et Guillaume c'est mon frère. J'étais au SEMO et puis grâce à lui j'ai trouvé ma place d'apprentissage

05:40

GUILLAUME

Qu'elle a enfin trouvé un apprentissage, elle va enfin pouvoir continuer sa vie

05:51

ALAIN MÉTRAL

J'ai un mandat d'accompagnement individuel pour certains jeunes, dont je suis le coach personnel. Et je les accompagne pendant leur période au semestre de motivation et je peux les suivre après, ce qui est le cas avec Guillaume, pendant un an durant leur entrée en formation professionnelle.

06:15

GUILLAUME

C'est une des premières personnes où je me suis confié, où j'ai commencé à parler de mes problèmes. Ce n'était pas facile au début quoi, mais en discutant tout bêtement de choses ou autres au début et puis tout gentiment aller dans les problèmes.

06:36

GUILLAUME

Je suis resté à peu près cinq, six mois, après j'ai pu trouver une place d'apprentissage comme agent d'exploitation à la commune de Port-Valais.

06:48

GUILLAUME - APPRENTI AGENT D'EXPLOITATION CFC

Quand tu commences dans un nouvel endroit, tu ne connais personne et tu ne sais pas ce que tu vas faire, eh bien, au début c'est normal que tu aies peur quoi. E puis après, la maintenant que je suis en fin deuxième année, je m'entends bien avec mes collègues et je me suis fait de nouvelles expériences. Je trouve bien parce que c'est des nouvelles choses que je peux faire.

07:17

CHRISTIAN SCHOPFER - RESPONSABLE TRAVAUX PUBLICS ET APPRENTIS

J'ai toujours dit aux apprentis, on vous donne une tâche, mais la manière que vous allez la réaliser, c'est votre responsabilité. Nous, ce qu'on souhaite, c'est que tu fasses ça.

07:30

GUILLAUME

Si on me demande d'aller faire un travail que je sais déjà faire, je préférerais aller faire tout seul. Après, tu te sens un peu plus valorisé. Et si tu sais et tu te dis, c'est toi qui as fait ça tout seul, tu n'as pas reçu d'aide, je trouve c'est plus intéressant comme ça.

Et ce qui est bien ici, c'est que tous mes collègues ils ont fait leur formation avant dans un domaine, par exemple on a un maçon, donc si j'ai un problème en maçonnerie, je peux aller voir le maçon, si on a un problème en électricité aux bâtiments, j'ai un électricien qui fait la formation électricien avec moi.

Si tu prends tes responsabilités et puis derrière ils sont contents, après je pense qu'eux ils peuvent partir de l'optique que lui il est une personne sûre et qu'il ne fera pas trop de conneries.

08:23

CHRISTIAN SCHOPFER

Tous les jours je dois rappeler à mes gens, on vous demande de travailler en réfléchissant ce que vous faites, parce que dès qu'il y a un accident, le premier blessé c'est le collaborateur. Sécurité au travail c'est le point numéro un, et les apprentis ils sont drillés là-dessus.

08:44

GUILLAUME

Moi je stresse pour tout et pour rien. Un peu tout le temps, lorsqu'il y a quelque chose de nouveau. Par exemple je suis fin deuxième année, mais je sais très bien quand j'aurai les examens, deux ou trois mois avant je vais déjà commencer à stresser.

09:06

CHRISTIAN SCHOPFER

Pour Guillaume je souhaite une chose, c'est qu'il réussisse son CFC d'agent d'exploitation, afin que ça va lui permettre d'entrer dans la vie active avec un bagage solide, et qu'il puisse un peu oublier ce qu'il a vécu avant, ces échecs précédents.

09:25

GUILLAUME

Ça va toujours me poursuivre. Ça m'a quand-même coûté trois ans de ma vie, et puis, tu ne peux pas oublier ça. Il me reste une année d'apprentissage, et puis si tout se passe bien, j'ai mon CFC après et puis je vais enfin pouvoir envisager le reste de ma vie. Donc là, à l'heure actuel, je suis vraiment fier d'avoir pu remonter la pente, oui.



5.5. Ralphie – Apprentie bouchère-charcutière AFP

5.5.1. L'histoire de Ralphie

par Ursula Bischof Scherer

Ralphie est née à Haïti. Lorsque le grand tremblement de terre de 2010 a détruit le pays, elle a perdu de vue ses parents. Elle est arrivée chez sa grand-mère dans le canton de Fribourg à l'âge de 12 ans. Elle a d'abord dû apprendre le français et s'adapter à la nouvelle culture. À l'âge de 14 ans, elle a été confiée à Monique Theraulaz, une mère d'accueil formée à cet effet, qui s'occupe de trois garçons en plus de Ralphie.

Ralphie y a commencé sa 8e année d'école et, en raison des circonstances, elle a pris un peu de retard dans sa scolarité. Elle est très sociale, chaleureuse et efficace. Sur le plan professionnel, elle aimerait avoir un contact avec les gens, par exemple travailler dans un hôtel avec des clients ou dans une école avec des enfants. Mais ce rêve n'est pas encore réalisable.

Dans un premier temps, elle a cherché un endroit pour faire un stage. Accompagnée par Monique, elle s'est renseignée dans tous les établissements possibles de son entourage. Elle ne reçut que des réponses négatives et fut déprimée. Mais abandonner n'était pas une option. Déjà fatiguées et sur le chemin de la maison, elles demandèrent encore à la boucherie. Bernard Moret a tout de suite accepté. Elle a pu y faire son stage. Le maître de stage était content d'elle. C'est la raison pour laquelle elle a pu se rendre à la boucherie pour y faire son stage hebdomadaire.

La place de stage hebdomadaire est une idée de LIFT; une organisation à Berne, qui a élaboré le concept qui peut être repris et encadré par des écoles. Les élèves qui sont timides ou anxieux, ou qui hésitent à faire un apprentissage en raison d'un manque de compétences linguistiques ou de notes scolaires insuffisantes, doivent effectuer des travaux simples dans une entreprise pendant leur après-midi de congé scolaire. Régulièrement, deux à quatre heures, pour une rémunération nulle ou minime. Ils apprennent à écouter et à s'intégrer, ils peuvent montrer leurs qualités et faire du bon travail. Ils sont reconnus, prennent de l'assurance et perdent très souvent la peur du monde professionnel et du monde des adultes.

L'enseignant de Ralphie, José Yerly, a introduit LIFT dans son école. Ralphie a été l'une des premières à en profiter. De janvier à juin, elle se rendait à la boucherie les mercredis après-midi. Elle s'est bien débrouillée et a gagné en confiance. Notamment grâce au triple soutien: de sa maman d'accueil, de l'enseignant et de la famille de bouchers. Seules ses camarades de classe ne l'ont pas soutenue.

Entre-temps, l'enseignant Yerly a trouvé 20 places dans l'industrie et dans des PME pour ses élèves. Les places sont très convoitées et les expériences sont toutes positives.

Après avoir obtenu sa place hebdomadaire, Ralphie a pu commencer son apprentissage d'assistante en boucherie à la boucherie Moret, qui dure deux ans. Au début, elle avait peur de commettre des erreurs. Mais les collaborateurs et collaboratrices de la boucherie l'ont aidée et elle a pu perdre sa peur.

Ralphie se lève tous les jours à 5h00 et commence son travail à 7h00. Désosser les demi-porcs, paner les escalopes, préparer les saucisses, les sauces. Le vendredi, elle se rend à l'école professionnelle de Montreux. Sur le plan physique, c'est dur. Il n'y a pas de chaise. Mais cela ne la décourage pas. Elle faisait déjà du jogging avant, elle a de l'endurance et de la force. Et elle danse beaucoup.

L'apprentissage plaît à Ralphie. Elle n'a pas de problème à bien s'entendre avec ses collaborateurs et collaboratrices. Au sein de la petite entreprise, la communication est également facile. Quand il y a un problème, le chef en discute avec ses collaborateurs/collaboratrices entre quatre yeux.

Ralphie veut continuer d'apprendre. Elle sait que seule une bonne formation lui donnera la possibilité d'être autonome et satisfaite de sa vie.

Alors que Ralphie était déjà en apprentissage, elle a appris que son père avait refait surface, ainsi que sa mère un peu plus tard. Tous deux ont subi d'importants dommages corporels et psychologiques. La mère ne peut pas marcher en raison d'un manque de soins médicaux. Ils ne peuvent pas reprendre Ralphie chez eux.

Ralphie a terminé son apprentissage avec succès.



5.5.2. Propositions de leçons Ralphie

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Préjugés: Couleur de peau, sexe
- Exil, migration: Dans un pays sans les parents
- Endurance et persévérance
- L'équilibrage pendant le temps libre
- Aide, offres de soutien

Leçons et durées

1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)

4 leçons d'exercices:

- Tenir bon?! Interviews (90 minutes)
- Recherche de places d'apprentissage et préjugés (90 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film et affiche ou tableau noir, fiche de travail «fiche descriptive» (voir discussion sur le film - portait filmé)

Déroulement: voir la proposition sous la discussion sur les films - portraits filmés

Tenir bon?! Interviews avec des personnes dans la rue

Temps: 90 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes reconnaissent la signification d'endurance et de «persévérance» et leur fonction dans le choix d'une profession et dans l'apprentissage

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Un appareil d'enregistrement par groupe (par ex. tablette ou appareils similaires), si disponible un microphone externe, une fiche de travail Interviews (voir à la fin du chapitre)

Remarque importante:

Les deux exercices suivants consistent à faire des films.

Les jeunes doivent impérativement être informés de la protection des données et des droits de la personnalité dans le cadre des prises de vue en classe et en dehors de la classe (mots-clés: Droit à l'image, consentement des personnes filmées, pas de réutilisation du matériel sans l'accord explicite des personnes filmées, etc.)

Partie 1: Travail en groupe (60 minutes)

Les jeunes forment des groupes d'au moins quatre personnes. La tâche consiste à mener une brève interview avec au moins quatre personnes dans la rue sur le thème de «l'endurance et la persévérance». Les réponses sont enregistrées à l'aide d'un appareil d'enregistrement.

Les jeunes sont rendus attentifs aux points suivants par l'enseignant/e:

Il se peut que toutes les personnes auxquelles vous vous adressez ne souhaitent pas donner d'interview. Cela signifie que vous aussi aurez peut-être besoin d'un peu de persévérance pour cette tâche. Ce qui est important, c'est que vous saluez et prenez congé des personnes de manière polie. Vous vous présentez et expliquez pourquoi vous souhaitez réaliser cette interview et ce que vous faites avec les réponses. A la fin du cours, les enregistrements seront effacés.

Les quatre questions suivantes doivent être posées (voir la fiche de travail Interview):

- Qu'entendez-vous par endurance ou persévérance?
- Pourquoi est-il important d'avoir de la persévérance au cours d'une formation?
- Avez-vous eu besoin de persévérance pour votre formation? De quelle manière avez-vous eu besoin de persévérance ?
- Quels sont vos conseils pour persévérer dans la recherche d'une place d'apprentissage ou pendant l'apprentissage?

Chaque fois, redistribuez les tâches avant d'interviewer la personne suivante. Qui interviewera la personne cette fois, qui utilisera les appareils et qui observera?

Après vos interviews, choisissez-en une que vous trouvez particulièrement utile et bénéfique. Jouez-la ensuite devant la classe et expliquez en quoi les réponses de la personne interviewée vous sont utiles. Vous avez jusqu'à xy pour le faire. Ensuite, nous nous retrouverons ici.

Partie 2: Séance plénière (30 minutes)

Chaque groupe choisit une interview et la présente aux autres. Ensuite, les jeunes racontent leurs expériences d'interview. Les enregistrements sont ensuite effacés.

Gestion des préjugés

Temps: 90 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes apprennent à connaître les éventuels préjugés et la manière dont ils peuvent se répercuter sur le choix d'une profession ainsi que sur l'apprentissage.

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Tablette ou appareil similaire avec fonction film, projecteur, cartes avec mots-clés, si possible un microphone externe s'il y a des bruits de fond, par ex. si l'on filme à l'extérieur.

Partie 1: Travail en groupe (60 minutes)

En groupes (quatre personnes), les jeunes créent une vidéo sur le thème «Formation et préjugés». La première partie de la vidéo doit présenter une situation problématique. Chaque groupe reçoit une carte avec l'un des mots-clés suivants, qui pourrait être lié à d'éventuels préjugés sur la place d'apprentissage (ceux-ci peuvent être complétés):

- la couleur de peau
- le sexe
- être un étranger ou une étrangère
- être élève dans une classe à exigences de base *

**Dans plusieurs cantons, surtout en Suisse alémanique, le degré secondaire I est divisé en trois niveaux : classe pré-gymnasiale, classe générale et classe à exigences de base.*

Les groupes réfléchissent à une situation où ce préjugé est bien visible et qu'ils souhaitent exposer dans un film qu'ils ont réalisé eux-mêmes. Ensuite, ils réfléchissent de quoi la solution potentielle à ce problème pourrait avoir l'air. Ceci est également filmé. Ensuite, les rôles sont distribués:

- a) Une personne filme
- b) Quelqu'un donne les indications scéniques
- c) Les actrices et acteurs de la situation

Avant d'être filmée, la situation doit être répétée plusieurs fois.

Partie 2: Séance plénière (30 minutes)

Les films sont montrés en séance plénière. Après chaque film, le préjugé en question est discuté et des solutions potentielles sont discutées.

5.5.3. Fiche de travail relative à Ralphie

Fiche de travail: Interview

Bonjour – nous sommes.....et souhaiterions mener une brève interview avec vous au sujet de la «persévérance». Nous espérons obtenir des témoignages passionnants, car nous voulons en savoir plus sur le sujet.

Nous aimerions vous filmer afin de pouvoir écouter vos réponses avec d'autres personnes de la classe. Ensuite, nous effacerons l'enregistrement.

- *Qu'entendez-vous par persévérance?*
- *Pourquoi est-il important d'être persévérant(e) au cours d'une formation?*
- *Avez-vous eu besoin de persévérance pour votre formation? Qu'est-ce qui était important pendant cette période?*
- *Quels sont vos conseils pour persévérer dans la recherche d'une place d'apprentissage ou pendant l'apprentissage?*

5.5.4. Transcription du portrait de Ralphie

00:26

RALPHIE

Je m'appelle Ralphie, j'ai 17 ans, j'habite à Montbovon, je suis en famille d'accueil chez Monica
Je suis arrivée chez Monica j'allais avoir 14 ans. Ça c'est Monica, ma famille d'accueil. Je n'ai pas des frères et sœurs, mais je vis avec des enfants que Monica garde.

00:52

RALPHIE

Quand j'étais petite, je voulais être hôtesse de l'air, en grandissant je me suis dit, je voulais travailler au bureau et tout. Après j'ai vu que ce n'était pas très possible, du coup je me suis dit dans l'hôtellerie, ou dans la restauration, parce que j'aime bien le contact avec les gens.

01:11

RALPHIE

Voici l'endroit où je fais mon apprentissage de bouchère, et ce sont mes collègues de travail.
Si je réussis mon AFP, j'aimerais faire un CFC, un CFC parce que ça n'ouvre pas mal de portes à certains boulevards.

01:29

RALPHIE APPRENTIE BOUCHÈRE-CHARCUTIÈRE AFP

Je n'ai pas honte de dire, c'est un métier d'homme, non, moi je trouve que c'est – non. C'est vrai qu'il y a certaines choses qui sont plus lourdes. Dans ces cas on demande de l'aide. Mais après je trouve qu'une fille peut très bien faire ça.

01 :50

COLLÈGUE

Tu vas bien derrière, et puis la jointure ... (ils parlent de l'os qu'il faut enlever)

02:01

RALPHIE

Alors c'est la fin de l'année arrivée, du coup il fallait chercher des places d'apprentissage
J'ai téléphoné à des entreprises, j'ai envoyé des cv's, et quand je téléphonais, on disait oui on va vous appeler.
Personne n'a appelé, j'envoyais des lettres, aucune réponse.
Je n'ai pas abandonné parce qu'il y a Monica qui était toujours là pour moi, pour me dire, Ralphie tu vas arriver, ne t'inquiète pas, en tout cas elle était toujours là pour me soutenir.

02:32

MONIQUE THERAULAZ - MAMAN D'ACCUEIL

Chaque jeune, malgré tous ce qu'il a vécu, malgré sa personnalité, même des jeunes comme mes enfants, ils méritent qu'on leur apporte l'attention pour qu'ils partent sur le bon chemin dans la vie.

02:45

RALPHIE

Alors, je suis arrivée en Suisse j'allais avoir 12 ans. Je suis arrivée en Suisse parce qu'il y a eu le tremblement de terre en Haïti, et ils n'avaient pas retrouvé mes parents. Ma grand-mère a fait une demande pour que je puisse venir en Suisse justement.

03:06

RALPHIE

Moi et Monica, on a été plusieurs fois en ville de Bulle pour essayer de regarder si je ne pouvais pas faire un stage, et après voir s'ils voulaient me garder pour un apprentissage, non. Mais une fois j'étais dans un restaurant, j'étais aux toilettes. Il était d'accord. Mais quand je suis arrivée, Monica a dit je vous présente c'est la jeune fille, il n'a pas accepté parce que j'étais noire. Ça me faisait quand-même mal. J'avais envie de pleurer, mais moi je suis quelqu'un - moi je suis quand-même forte. Alors, à la fin, on était fatigué, on en avait marre. On s'est dit, on va demander dans cette boucherie. On a rencontré mon patron, Monsieur Bernard, donc on lui a demandé si je pouvais faire un stage chez lui, et il était tout content et il a dit oui.

04:06

BERNARD MORET - MAÎTRE BOUCHER

Elle était très bien, très souriante, mais je pense c'est surtout qu'on avait de la place, elle était libre, c'est aussi pour ça qu'elle est venue chez nous.

04:17

RALPHIE

Je me suis rendu compte que c'est quelque chose qui me plaisait beaucoup. Parce que j'aime beaucoup la viande, mais je ne pensais pas si c'était quelque chose qui pourrait me plaire au départ. Je me suis plongée dedans, le sang ne m'a pas fait peur, de mettre mes mains dans quelque chose que les gens pourraient dire, c'est dégoûtant.

04:46

RALPHIE

Monsieur Yerly il m'a beaucoup aidé. Il avait envie qu'on réussisse à quelque chose. Il nous a aussi aidé pour trouver un apprentissage, il a même pris le temps dans les heures de cours pour nous laisser téléphoner à des entreprises, un grand merci franchement.

05:14

BERNARD MORET

C'est son prof d'école qui a pris contact avec moi, parce que Ralphie lui a dit qu'elle est venue faire un stage, et par rapport à ça il m'a téléphoné, son prof d'école, si j'étais d'accord de faire ce projet LIFT. Puis vu qu'on était content de cette Ralphie, j'ai dit pourquoi pas, on peut essayer.

05:34

RALPHIE

J'ai commencé à faire le projet LIFT, je venais bosser tous les mercredi après-midi.

05:40:19

JOSÉ YERLY - PROFESSEUR DE CLASSE, RESPONSABLE POUR LIFT

Souvent c'est des élèves qui sont en échec scolaire ou qui ont beaucoup de difficultés à l'école, et le fait d'aller dans le monde du travail, ça permet de faire un sort qu'ils disent, ah, finalement, au travail ça va bien. J'ai fait des petites choses et on m'a dit que c'était bien.

06:03

RALPHIE

Je crois que j'avais même commencé à désosser, je ne me souviens plus, mais je crois. Le chef hors l'image : steaks hachés. Voilà, j'ai fait des steaks hachés.

06:13

BERNARD MORET - MAÎTRE BOUCHER

On a donné un petit salaire, parce qu'elle a fait bien son travail, mais ce n'était pas une obligation.

06:19

RALPHIE

Les amis de l'école ne m'ont pas soutenu du tout, ils me disaient, c'est dégueulasse, tu dois toucher le sang, tu ne vas pas aimer. Ils ne pensaient pas que j'allais arriver justement.

06:36

RALPHIE

Quand j'ai commencé l'apprentissage, j'avais un peu peur. J'avais peur de faire faux, peur qu'on m'engueule. Mais après ils m'ont mis en confiance, en tout cas mon patron, tout le monde au boulot, tout le monde à la boucherie, et c'était bien, ça était.

Au début, quand je ne savais pas très bien le désossage, au début je n'aimais pas trop. Mais maintenant le désossage je l'aime bien.

07:18

BERNARD MORET

Je peux voir comme tu as désossé ? C'est pas mal. Continue.

07:33

BERNARD MORET

Si on a un problème, on prend la personne à part et puis on discute des choses qui sont à régler. En principe ça se passe bien.

07:42

RALPHIE

S'il y a quelque chose que je fais mal ou quand je suis lente, c'est normal que le patron dit, Ralphie, il faut augmenter le rythme, ça c'est tout-à-fait normal.

07:54

BERNARD MORET

Avant, quand j'étais en apprentissage, le patron était deux degrés en dessus de nous, il fallait faire ce qu'il disait et obéir. Là, c'est différent, c'est beaucoup plus relaxe. Ils sont là pour apprendre.

08:06

RALPHIE

J'écoute ce que le patron a dit, oui, j'améliore, ce qu'il a dit. Mais que cela commence à m'énerver ? Non. Je trouve, premièrement, c'est malpoli, si je faisais ça, et c'est un manque de respect si je faisais ça.

08:24

BERNARD MORET

Se sentir bien ou on est. Aimer ce qu'on fait. Ça c'est très important. Et puis d'être bien encadré, bien entouré de personnes, avec qui on s'entend bien. Pour moi, pour la vie, il y a quelque chose là.

08:47

RALPHIE

Je me suis rendu compte, quand même, à l'école, on était tout le temps assis, tandis qu'au boulot on est tout le temps debout. Donc il y a une grande différence. Il faut rester sur les pieds, il faut apprendre à s'adapter. J'avais de la force, parce que dans mon pays, les jeunes ne restent pas sans rien faire. Ils bossent aussi. Donc je pense c'est aussi grâce à ça que physiquement, pour certains poids lourds, j'arrive quand-même à les faire.

09:22

RALPHIE

Moi je danse beaucoup justement. Je suis très souple aussi, dans mon temps libre je vais dès fois faire le tour du lac, tout ce qui bouge c'est mon truc.

09:38

RALPHIE

Je commence à sept heures, mais je dois me lever à cinq heures pour prendre le train. Je finis à cinq heures et demie, j'arrive ici il est six heures et demie, après je dois encore souper.

09:53

RALPHIE

Quand j'allais à l'école, j'allais dormir vers 23 heures, des fois minuit, des fois – c'est mal de le dire – je faisais nuit blanche.

Quand j'ai commencé à faire mon apprentissage, je faisais un peu la même chose, mais après j'étais très très fatiguée. Une fois j'avais envie de tomber dans les pommes. Alors du coup, à ce moment-là, je me suis rendu compte, et maintenant, je pense mon corps et mon cerveau sont habitués à dormir tôt

10:28

MONIQUE THERAULAZ - MAMAN D'ACCUEIL

Ralphie est une belle personne, elle fait toujours les choses à fond. Et puis elle est très intelligente, elle a beaucoup de logique, donc ça lui permet d'avancer aussi. Elle a les pieds sur terre et la tête dans les nuages. Elle a plein de rêves.

10:49

RALPHIE

Quand je serai plus grande, j'aimerais quand même aider ma famille, justement, qui sont pauvres, et j'aimerais aussi acheter une maison, c'est réalisable, tout est possible, on ne sait jamais, avoir une famille, avoir des enfants, c'est des choses de l'avenir, c'est ça.



5.6. Farzad – Apprenti tapissier-décorateur CFC

5.6.1. L'histoire de Farzad

par Ursula Bischof Scherer

Farzad avait 14 ans lorsque sa famille a dû fuir l'Afghanistan. A la frontière iranienne, il a perdu de vue sa famille. Son odyssee a duré près d'un an, avec d'innombrables privations, le froid, la faim, la peur et des histoires d'une tristesse infinie, jusqu'à ce que le garde-frontière à Chiasso lui demande où il voulait aller. Il a répondu qu'il voulait rester.

Farzad a été pris en charge par la Croix-Rouge, a d'abord suivi une classe d'intégration pour apprendre l'italien, puis une classe de préparation professionnelle.

Quand il était petit, il voulait devenir maire. Car depuis qu'il est né, il n'a connu que la guerre et la peur. En Afghanistan, les gens osaient à peine sortir dans la rue, ils ne pouvaient pas parler sans crainte. Il aurait bien aimé changer cela. Il a toujours été le premier de sa classe.

Au Tessin, il a fait trois stages: Électricien, ferblantier et décorateur d'intérieur. Pour ce dernier, il a contemplé son travail chaque soir et en a ressenti une profonde satisfaction. C'est pour cette raison qu'il s'est décidé pour cet apprentissage. Il ne le regrette pas une seule seconde. Il a appris la couture chez sa mère, qui est couturière. De plus, pour lui, ce métier a quelque chose d'artistique, et le contact avec la clientèle et la reconnaissance immédiate du travail lui plaisent.

Pour son maître d'apprentissage, le choix de Farzad s'est vite imposé: pendant le stage, le jeune s'est montré curieux, enthousiaste, aimable et savait déjà utiliser une machine à coudre.

L'aisance linguistique qui lui faisait encore défaut au début a parfois donné lieu à des malentendus, Farzad n'osant pas demander des précisions lorsqu'il n'avait pas compris quelque chose. Mais tant le maître d'apprentissage que les enseignants de l'école professionnelle et les camarades de classe l'ont aidé. Farzad a ainsi pu s'améliorer rapidement.

Farzad vit avec un autre jeune dans un appartement de deux pièces et a deux loisirs: Jouer au football pour se tenir en forme et couper les cheveux pour la convivialité.

Le soir, après le travail, armé de sa boîte à outils, il se rend chez des collègues, généralement des compatriotes, et leur coupe les cheveux, gratuitement, parce que les réfugiés ne peuvent pas se payer un coiffeur et parce qu'il faut s'entraider, dit-il. Ses «clients» sont devenus un peu comme sa famille. Ils jouent, bavardent, rient et mangent ensemble.

Sa vraie famille – il l'a apprise un an après son arrivée au Tessin – s'est réfugiée en Iran. Farzad skype quotidiennement avec sa mère, qui lui donne du courage et de la force.

Farzad a terminé son apprentissage avec de bonnes notes.



5.6.2. Propositions de leçons Farzad

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Fuite - Exil: Dans un pays sans les parents
- Issu de la migration: Connaissances linguistiques
- Les souhaits et la réalité
- Ressources
- Des activités de loisir pour compenser l'apprentissage – le sport et l'activité physique
- Le feedback pendant l'apprentissage

Leçons et durées

1 leçon Regarder le film et en discuter (45 minutes)

1 leçon d'exercice de feedback (45 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film et affiche ou tableau noir, fiche de travail «fiche descriptive» (voir discussion sur le film - portrait filmé)

Déroulement: voir la proposition sous la discussion sur les films - portraits filmés

Feedback

Temps: 45 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes savent ce qu'est le feedback et comment réagir à un feedback. Ils connaissent les règles pour un feedback constructif.

Forme sociale: Séance plénière

Matériel: Cartes avec les règles de feedback pour chaque personne (voir à la fin du chapitre), éventuellement visualisation des règles de feedback sur tableau à feuilles ou noir

Apport: Qu'est-ce qu'un feedback? (10 minutes)

D'un point de vue simple, la communication est un échange continu de messages, dans lequel nous réagissons généralement à ce qui précède, consciemment ou inconsciemment. Pour cela, nous utilisons le langage et des signes, comme nos mimiques, notre voix ou certains gestes. Par exemple, quelqu'un me montre de la main que je dois fermer la porte ou me sourit en signe de reconnaissance. Tout cela a une signification pour nous, en plus de ce qui a été dit.

Pendant l'apprentissage, tu reçois régulièrement un feedback de ton/ta supérieur(e) ou de tes collaborateurs sur ton travail ou ton comportement. Ces retours d'information sont importants pour apprendre comment faire quelque chose bien, différemment ou mieux. Ils nous donnent également de la motivation quand nous sommes félicités. Les retours d'information nous montrent l'effet que notre comportement peut avoir sur les autres et nous avons la possibilité de réfléchir à notre comportement, de le modifier ou de l'adapter en cas de besoin. Nous apprenons quelque chose sur nous-mêmes de l'extérieur. Se donner mutuellement un retour d'information ou un 'feedback' aide également lorsque nous remarquons qu'il y a un malentendu ou un problème interpersonnel. Dans le monde du travail, on utilise souvent le terme «feedback» pour «retour d'information».

Les feedbacks peuvent être positifs ou négatifs. Comment puis-je réagir lorsque je reçois un feedback, comment puis-je le gérer?

Dans le feedback, aucune des deux personnes n'a raison ou tort. Il s'agit d'échanger des souhaits et des perceptions.

- 1) Commence par écouter calmement ce que ton interlocuteur/interlocutrice a à dire.*
- 2) Essaie de voir la situation présentée avec les yeux de ton interlocuteur/interlocutrice.*
- 3) Reste calme, intéressé(e) et à l'écoute, même si l'ensemble ne te semble pas tout à fait compréhensible.*
- 4) Pose des questions si tu n'as pas compris quelque chose.*
- 5) Renonce à te justifier.*
- 6) Si tu le souhaites ou si ton interlocuteur/interlocutrice est intéressé(e), explique comment tu as vécu la situation.*
- 7) Remercie la personne pour le feedback. Peut-être sais-tu maintenant quelque chose sur toi que tu ne savais pas auparavant.*
- 8) Réfléchis ensuite tranquillement à ce que tu peux faire de ce feedback, aux conclusions que tu en tires et si tu souhaites changer quelque chose à ton comportement.*

Comment donner un feedback à ton formateur ou à ta formatrice (ou à d'autres personnes)?

- Exprime ce que tu perçois.*
- Décris brièvement et de manière neutre ce dont il s'agit.*
- Mentionne les observations positives.*
- Mentionne les observations négatives.*
- Fais part de tes souhaits ou de tes suggestions.*

Jeux de rôles feedback (35 minutes)

Quatre jeux de rôles ont lieu en séance plénière. Pour cela, vous avez besoin de deux paires. Les paires peuvent se porter volontaires ou être tirées au sort. La première paire vient à l'avant. On leur décrit l'une des situations suivantes, qu'ils rejouent comme un jeu de rôle. Il est précisé qui joue quel rôle. Après chaque jeu de rôle, une brève évaluation est faite (voir les questions ci-dessous).

Situation 1:

Le formateur ou la formatrice a constaté que le ou la jeune arrive fréquemment au travail juste dans le temps. Étant donné qu'il ou elle doit encore se changer, il se passe toujours environ deux ou trois minutes après sept heures avant que le travail ne commence. La formatrice ou le formateur souhaite toutefois que le travail commence à sept heures précises. Il/elle invite le/la jeune à un entretien.

Situation 2:

Le formateur ou la formatrice a constaté que le ou la jeune a la plupart du temps la tête baissée lorsqu'il/elle parle au client ou à la cliente et qu'il/elle le/la regarde à peine dans les yeux. La formatrice ou le formateur trouve cependant que le contact visuel direct est très important dans la vente.

Situation 3:

Le ou la jeune a constaté que son ou sa supérieur(e) fronçe souvent les sourcils lorsqu'il ou elle a des questions sur le fonctionnement de la caisse. Le ou la jeune n'est pas sûr(e) de savoir ce que cela signifie

Situation 4:

Le ou la jeune a entendu son/sa supérieur(e) dire à un collaborateur ou une collaboratrice qu'il/elle faisait en fait bien son travail, mais qu'il/elle était simplement très lent(e). Mais le ou la jeune même n'a jamais entendu cette remarque directement de la part de son supérieur, il/elle ne se sent donc pas pris(e) au sérieux et est blessé(e).

Évaluation après chaque jeu de rôle. Les questions suivantes sont posées aux participant(e)s au jeu de rôle:

- Comment avez-vous vécu le fait d'être dans ce rôle?
- Est-ce que c'était difficile de donner un feedback? Qu'est-ce qui a été difficile?
- Qu'est-ce qui était facile à prendre en compte lors du feedback? Qu'est-ce qui a été difficile?

5.6.3. Fiches de travail relatives à Farzad

Carte A-5 recto: Feedback

Recevoir un feedback de la part de quelqu'un

- Écoute calmement et avec intérêt. Essaie de comprendre ce que l'autre personne veut dire.
- Pose des questions si quelque chose ne te semble pas clair.
- Renonce à te justifier.
- Si on te le demande, essaie d'expliquer calmement comment tu as compris ou comment tu as vécu la situation.
- Remercie la personne pour le feedback à la fin.

**

Réfléchis ensuite tranquillement à ce que tu peux faire de ce feedback, aux conclusions que tu en tires et si tu souhaites changer quelque chose à ton comportement.

Carte A5 verso: Feedback

Donner un feedback à quelqu'un d'autre

- Exprime ce que tu perçois.
- Décris brièvement et de manière neutre ce dont il s'agit.
- Mentionne les observations positives.
- Mentionne les observations négatives.
- Fais part de tes souhaits ou de tes suggestions.

5.6.4. Transcription du portrait de Farzad

00:27

FARZAD

Je m'appelle Farzad et j'ai 20 ans. Je suis afghan et je suis arrivé en Suisse il y a 5 ans. J'habite dans le canton du Tessin, à Lamone, dans un appartement. On vit à deux ici, chacun a sa chambre.

00:52

FARZAD

Quand j'étais petit, tous les jours, à la télévision, je voyais des gens qui se faisaient tuer, comme ça, pour rien. Du coup, je voulais devenir Gouverneur pour mettre fin à la guerre.

Je suis actuellement en formation pour devenir tapissier-décorateur. Je suis en troisième année et j'espère avoir mon diplôme dans un an.

01:27

FARZAD

C'est une enseignante de classe d'orientation qui m'a trouvé cette place d'apprenti. Je l'ai obtenue après un stage de trois semaines. Ce métier me disait bien.

01:47

GUIDO PEDRONI - TAPISSIER ET DÉCORATEUR D'INTÉRIEURS

Farzad a beaucoup de volonté. J'ai vu qu'il était curieux, qu'il avait soif d'apprendre. C'est ça qui m'a convaincu chez lui. Et aussi sa disponibilité et son comportement. Il est très agréable et très bien éduqué.

02:09

FARZAD - APPRENTI TAPISSIER-DÉCORATEUR CFC

Au début, je n'étais pas rassuré. J'avais peur de faire des erreurs. Au bout d'un an, j'ai commencé à me sentir plus à l'aise, j'ai beaucoup travaillé et la peur a fini par disparaître.

02:24

GUIDO PEDRONI

Ça ne sert à rien d'avoir peur. On fait des erreurs, de petites erreurs, qu'on peut corriger ensuite. Un patron a tout intérêt à ce que son apprenti apprenne bien son métier. Un apprenti qui a peur de faire des erreurs, ça ne sert à rien.

02:49

FARZAD

De la couture, j'en faisais déjà en Afghanistan, avec ma mère. Elle est couturière. C'est elle qui m'a appris à me servir d'une machine à coudre, à tout bien vérifier et à faire attention à ce que les coutures soient bien droites.

03:19

FARZAD

Comme ma famille était en danger de mort, nous avons dû quitter l'Afghanistan. A la frontière iranienne, le passeur nous a séparé, parce qu'on était trop nombreux. Je me suis retrouvé séparé de ma famille. Je suis resté trois mois à les attendre en Iran. Sans jamais aucune nouvelle. Un ami de mon père m'a ensuite fait partir en direction de l'Europe. J'étais d'accord. J'ai passé neuf mois en Grèce. De là, j'ai essayé d'aller en Italie et en Suisse.

Ce n'était pas facile au début, c'était triste. Je ne parlais pas la langue et ma famille n'était pas là.

04:29

FARZAD

C'est seulement en Suisse que j'ai appris, que ma famille était en Iran, à Téhéran.

04:44

FARZAD

Ma mère me donne la force d'aller de l'avant.

04:55

FARZAD

Le foot, c'est génial, c'est un sport que j'adore. J'y retrouve mes amis, pour jouer et pour discuter. Et puis, ça permet de rester en forme.

05:23

FARZAD

Au début, je n'avais pas un bon niveau en italien. Du coup, j'avais peur de ne pas y arriver à l'école. Petit à petit, je me suis amélioré. Et maintenant, je me débrouille bien. Quand j'ai des difficultés, mes amis m'aident.

05:48

SPARTACO CROCI - PROFESSEUR CONNAISSANCE PROFESSIONELLE

On a tous des carences, ou des lacunes alors, on essaye d'aider. Au début, Farzad avait du mal en italien. Il me posait des questions sur les mots qu'il ne comprenait pas. Je les lui répétais et lui montrais comment les écrire. Il a appris très rapidement.

06:33

MISCHA - APPRENTI 4E ANNÉE

Quatre ans, c'est vraiment long et dur, et puis, ce n'est pas évident, de travailler soigneusement, tout le temps.

06:42

ANDREA - APPRENTI 4E ANNÉE

La 3e et la 4e année sont stressantes, parce que le niveau est très élevé. En 4e année, on te demande déjà de travailler comme un artisan formé.

07:02

FARZAD

J'aime bien ce métier, pour son côté artistique et pour le contact direct avec le client. Quand j'ai fini un travail, le client est content et moi aussi, c'est cool.

07:24

FARZAD

Ça m'arrive de stresser, quand il faut s'appliquer à un travail qui doit être livré très rapidement. Ou alors, quand je dois faire un truc que je maîtrise pas encore très bien. Pour me détendre, j'écoute de la musique et je bois un verre d'eau.

08.00

FARZAD

Mon patron est très sympa et très ouvert. Il est un peu comme un ami. J'éprouve un grand respect pour lui.

08:20

GUIDO PEDRONI - TAPISSIER ET DÉCORATEUR D'INTÉRIEURS

La communication avec Farzad se passe très bien. Il lui arrive parfois de mal comprendre quelque chose et de ne poser aucune question, mais c'est rare. Et c'était surtout au début, quand il ne se débrouillait pas encore très bien en italien.

08:53

FARZAD

Il complimente mon travail, bien sûr. Il s'exprime avec son sourire qui dit: „C'est bien, tu t'es très bien débrouillé.“

09:03

GUIDO PEDRONI

Je suis un peu avare en compliments, c'est dans mon caractère. Et puis, j'ai toujours pensé que quand on travaille bien, on s'en aperçoit tout seul.

09:18

FARZAD

Quand j'ai fait une erreur, je ne la remarque pas toujours, mais souvent. Et après, je la corrige. Si je ne la vois pas, mon patron, lui, la remarquera de toute façon.

09:41

FARZAD

Quand il me donne des responsabilités, je suis un peu nerveux et en même temps content de voir que mon patron est satisfait et qu'il a confiance en mon travail.

10:00

FARZAD

En général, après le travail, je vais chez mes amis et je leur coupe les cheveux. C'est mon passe-temps. Je me déplace à travers tout le Tessin. Je vais dans différents endroits. Mes amis ne sont pas tous afghans, j'en ai aussi qui sont suisses.

Je ne fais pas ça pour l'argent, parce qu'ils touchent tous l'aide sociale. Quand il arrive qu'on me donne cinq francs, ça me gêne un peu. Je leur coupe les cheveux, ils sont contents, et moi aussi. Je trouve qu'il faut s'entraider.

11:09

FARZAD

J'appelle ma famille presque tous les jours. Nous sommes très liés. Ma mère me dit toujours qu'il faut avoir de la patience et du courage.

11:39

FARZAD

Je pense souvent à mon avenir. Je voudrais réussir mon apprentissage, exercer ce métier et rendre visite à ma famille. Et peut-être qu'un jour, j'ouvrirai un restaurant de spécialités afghanes.



6. Films à thèmes

6.1. Film thématique Motivation

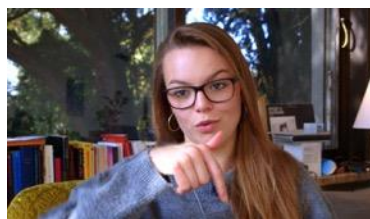
6.1.1. Contenu

Dans la vie professionnelle d'aujourd'hui, la réussite ne dépend que pour moitié des connaissances techniques. L'autre moitié repose sur des compétences sociales telles que la motivation, l'engagement, la capacité à travailler en équipe, la résistance au stress, la gestion des conflits et du temps, la communication et la flexibilité.

Lors du choix de la profession et dans la formation, la motivation joue, entre-autres, un rôle important. La motivation, quant à elle, est liée au plaisir et aux compétences que l'on apporte, ainsi qu'à ses propres objectifs. Les personnes qui se sentent motivées sont plus susceptibles d'être satisfaites de leur place d'apprentissage, de s'identifier à leur travail et de se sentir liées à leur employeur par loyauté.

Qu'est-ce que la motivation et de quoi a-t-on besoin pour être motivé à s'engager? Comment peut-on identifier et améliorer sa propre motivation? Nous en parlerons dans ce chapitre.

Rahela, Ralphie, Riccarda, Rinor, Guillaume et Farzad racontent ce qui les motive ou les dé motive, comment ils se motivent eux-mêmes et qui ou quoi peut encourager leur motivation.



6.1.2. Propositions de leçons Motivation

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Facteurs de la motivation et de la démotivation
- Objectifs
- Persévérer malgré les échecs

Leçons et durées

1 leçon Regarder le film et en discuter (45 minutes)

2 leçons d'exercices:

- Qu'est-ce que la motivation (15 minutes)?
- Qu'est-ce qui me motive/me démotive (30 minutes)?
- Moi à 25 ans... (45 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film, affiches avec les noms des jeunes du film, feutres, affiches pour recueillir des facteurs de motivation des jeunes

Déroulement:

Échange d'idées en groupes, par écrit: La classe est divisée en six groupes. L'un des six jeunes du film - Rahela, Ralphia, Riccarda, Rinor, Guillaume et Farzad - est attribué à un groupe respectif. Il y a une affiche pour chaque jeune du film avec son nom dessus.

Premier tour (10 minutes): Les jeunes recueillent ce qui est ou était motivant pour chaque personne sur une affiche. Après dix minutes, l'affiche est transmise à un autre groupe.

Deuxième tour (5 minutes): Un groupe lit ce qu'un autre groupe a recueilli sur les questions. S'ils voient d'autres aspects, ils les complètent sur l'affiche. Après cinq minutes, l'affiche est transmise à un autre groupe.

Troisième tour (10 minutes): Un groupe lit ce que les deux groupes précédents ont réuni sur l'affiche et clarifie les questions ouvertes.

Ensuite, ils réfléchissent, d'abord individuellement, puis ensemble, à la question suivante: Qu'est-ce qui est motivant pour moi? À cet effet, ils créent leur propre affiche avec un regroupement commun de leurs facteurs de motivation.

Les affiches sont accrochées dans la salle.

Ensuite, les questions directrices suivantes peuvent être discutées en séance plénière: (10 minutes)

- *De votre point de vue, qui est le plus motivé parmi les jeunes du film? Pourquoi?*
- *Qui a eu particulièrement de mal à se motiver? Pourquoi?*
- *Qu'est-ce qui aide pour se motiver et rester motivé(e)?*
- *Quelles circonstances peuvent rendre la motivation plus difficile lors de la recherche d'une place d'apprentissage ou pendant l'apprentissage?*

«Qu'est-ce que la motivation?» & exercice «Qu'est-ce qui me motive / qu'est-ce qui me démotive lorsque je pense au choix d'une profession ou à l'apprentissage»

Temps: 45 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes savent ce que signifie la «motivation» et connaissent les facteurs qui ont une influence sur leur motivation.

Forme sociale: Cours frontal, travail en groupe

Matériel: Visualisation du terme, par ex. sur le tableau noir ou un tableau à feuilles

Apport: Qu'est-ce que la motivation?

Le terme motivation vient du mot 'movere' et signifie 'bouger'. Le mot 'mouvement' est également utilisé comme synonyme de 'disposition au comportement'. La motivation signifie donc être prêt à mettre quelque chose en mouvement et nous pousse à faire quelque chose. Les gens ont fondamentalement le désir de faire quelque chose, de créer, d'atteindre quelque chose et d'avoir un impact. Ce que nous faisons et la façon dont nous le faisons dépend de nos motivations et de nos besoins ainsi que des voies que nous voyons pour atteindre notre objectif. Plus nous voulons atteindre quelque chose de précis, plus nous sommes prêts à faire des efforts.

Il existe des différences entre les raisons pour lesquelles nous pouvons être motivés: La motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque

Être motivé de manière intrinsèque signifie que la motivation vient de l'intérieur, déclenchée par la curiosité, l'intérêt, le plaisir, la joie ou, par exemple, l'envie d'acquérir de nouvelles connaissances. L'idée ou le projet nous interpelle personnellement et nous sommes tout feu tout flamme. Nous sommes poussés de l'intérieur à faire quelque chose afin d'atteindre notre objectif.

La motivation extrinsèque signifie que la motivation vient de l'extérieur. Elle est déclenchée par des sollicitations de personnes ou de situations. Par exemple, nous sommes peut-être prêts à faire quelque chose si nous savons que nous serons récompensés, punis, payés ou notés. Mais il se peut aussi que nous fassions des efforts parce que nous recevons de la reconnaissance de la part des autres ou parce que nous voulons faire partie d'une communauté.

Ces deux formes de motivation ne s'excluent pas mutuellement. La motivation extrinsèque peut aussi devenir une motivation intrinsèque.

Échange par paires (10 minutes):

Les jeunes s'échangent à deux sur les questions suivantes:

- *Quand ai-je été très motivé la dernière fois ? Pourquoi?*
- *Quand est-ce que je n'étais pas du tout motivé (démotivé) pour la dernière fois? Pourquoi?*
- *Quand ai-je fait quelque chose pour la dernière fois parce que je savais que je serais récompensé pour cela ou parce que je voulais faire partie d'un groupe (motivation extrinsèque). Comment l'ai-je ressenti?*

Se réunir en séance plénière (5 minutes):

Qu'est-ce qui m'aide à être motivé(e)?

Qu'est-ce qui me motive, qu'est-ce qui me démotive lorsque je pense au choix d'une profession ou à l'apprentissage?

Temps: 30 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes peuvent nommer ce qu'ils trouvent motivant ou démotivant dans leur recherche d'emploi. Ils reconnaissent que la motivation peut être influencée et façonnée.

Forme sociale: Cours frontal et travail en petits groupes

Matériel: 2 tableaux à feuilles ou noirs, cartes A5

Introduction: *Quand nous prenons du plaisir à faire quelque chose, lorsque cela nous intéresse, lorsque nous sommes doués pour quelque chose, lorsque nous sommes félicités pour nos actions, nous sommes généralement très motivés pour le faire – nous ressentons un élan intérieur. Mais il existe aussi ce que l'on appelle des démotivateurs, qui nous freinent, nous font peur et nous empêchent d'avancer. Les motivateurs nous encouragent à atteindre nos objectifs. Les démotivateurs peuvent nous décourager et nous empêcher d'aller de l'avant. Si nous prenons conscience de nos motivateurs et de nos démotivateurs, nous pouvons essayer, sur le chemin de notre objectif, de renforcer les motivateurs, de chercher des solutions qui nous conviennent et d'affaiblir les démotivateurs.*

L'enseignant(e) demande aux jeunes ce qui les motive dans leur recherche d'un métier. Ils donnent spontanément leurs réponses et l'enseignant(e) les note sous forme de mots-clés sur un tableau à feuilles ou noir. Sur un autre tableau à feuilles ou de l'autre côté du tableau noir, des mots-clés sont rassemblés autour de la question suivante: Qu'est-ce qui ne vous motive pas dans la recherche d'un métier (démotivateurs)?

Les jeunes sont répartis en petits groupes. Chaque groupe reçoit un certain nombre des motivateurs et démotivateurs mentionnés, plusieurs cartes A5 et répond à la question suivante:

- *Que peut-on faire pour renforcer les motivateurs?*
- *Que peut-on faire pour affaiblir les démotivateurs (quelles sont les possibilités et les solutions)?*

Les jeunes notent leurs réponses sous forme de mots-clés sur les cartes A5. Le petit groupe présente ensuite ses idées et ses propositions de solutions. Les cartes A5 sont accrochées à côté des mots-clés.

Moi, quand j'aurai 25 ans

Les souhaits et visions personnels montrent ce que nous aimerions réaliser, ce que nous aimerions vivre et comment nous aimerions nous sentir. Ces représentations et images peuvent donner des indications pour être (plus) clair(e) sur ses propres objectifs.

Les objectifs qui nous semblent gratifiants sont motivants. Afin de pouvoir les atteindre, il est utile d'évaluer ses propres capacités de manière réaliste et de savoir gérer les éventuels défis. (Spinath et. al. 2018).

Les représentations personnelles que nous voyons pour l'avenir sont toujours influencées par les valeurs et les attitudes de l'environnement proche et par les attentes de la société. Le défi pour les jeunes est de trouver leur voie individuelle entre leurs propres idées, les exigences de leurs parents (par exemple, exercer un métier bien rémunéré) et les influences de la société (par exemple, répondre aux attentes de rôles stéréotypés en fonction du sexe).

Temps: 45 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes se penchent sur leurs souhaits et leurs objectifs.

Forme sociale: Travail individuel, séance plénière

Matériel: Deux cartes A5 avec des questions (voir les modèles à la fin du chapitre), un tableau ou un tableau d'affichage, des aimants ou des épingles

Partie 1:

Travail individuel (25 minutes)

Les jeunes reçoivent une carte A-5 avec des questions au recto et au verso (voir le modèle à la fin de chapitre). Dans un premier temps, ils esquissent de quoi leur vie aura l'air quand ils auront 25 ans au recto. Dans ce contexte, les questions directrices sont les suivantes:

- *Qui suis-je? Qu'est-ce que je fais? Qu'y a-t-il autour de moi?*

Au verso de la carte A-5, les jeunes dessinent un parcours qui commence aujourd'hui et s'arrête au jour x, à l'âge de 25 ans. Dans ce contexte, les questions directrices sont les suivantes:

- *Quels sont les événements importants qui jalonnent mon parcours?*
- *Qu'est-ce qui m'est important? Qu'est-ce qui me rend heureux ?*
- *Qu'est-ce que je fais pour pouvoir vivre à 25 ans tel que je me l'imagine aujourd'hui?*
- *Qu'est-ce qui pourrait s'avérer difficile? Comment pourrais-je y faire face?*
- *Qu'est-ce que je fais aujourd'hui pour atteindre cet objectif? La semaine prochaine? Le mois prochain?*
- *Qui me soutient dans cette démarche?*

Remarque

Les jeunes gardent la carte. Ultérieurement, elle peut servir de base pour la formulation d'objectifs concrets, par exemple dans une autre leçon et/ou comme devoir à domicile.

Partie 2:

Travail individuel (10 minutes)

Les jeunes reçoivent une deuxième carte A-5 (voir modèle à la fin du chapitre). Sur cette dernière, ils répondent à la question suivante:

- *Qu'est-ce qui me réjouit particulièrement lorsque je pense à mon parcours?*

Pour ce faire, ils écrivent un mot-clé en grand sur la deuxième carte A-5.

Séance plénière (10 minutes)

Ces cartes sont présentées par tous/toutes en une ou deux phrases et affichées au tableau ou sur un tableau d'affichage.

Remarque complémentaire / suggestion

Les jeunes femmes et les jeunes hommes ont tendance à fixer leurs priorités de leurs objectifs de vie différemment.

Cela a une influence sur le choix de la profession. Les jeunes femmes fixent des objectifs moins élevés que les jeunes hommes. Les deux sexes souhaitent majoritairement des professions spécifiques à leur sexe respectif.

Ce thème pourrait être abordé avec les jeunes (par exemple à l'aide d'exemples ou de statistiques):

- Pourquoi les jeunes optent-ils plus facilement pour des professions spécifiques à leur sexe?
- Est-ce que je peux m'imaginer choisir une profession atypique du point de vue du genre? Pourquoi oui, pourquoi non?

Sources:

Brandstätter, V.; Schüler J.; Puca, R.M.; Lozo, Ljubica (2013). Motivation et émotion Berlin, Heidelberg.

Rudolph, U. (2009)². Motivationspsychologie. (Psychologie de la motivation) Weinheim, Basel.

Spinath, B.; Dickhäuser, O. & Schöne, C. (2018). Psychologie der Motivation und Emotion. (Psychologie de la motivation et de l'émotion) Göttingen.

6.1.3. Fiches de travail relatives à la motivation

Carte A-5 recto

Moi, quand j'aurai 25 ans
Qui suis-je? Qu'est-ce que je fais? Qu'y a-t-il autour de moi?

Carte A5 verso

Mon chemin d'aujourd'hui à 25 ans

Quels sont les événements importants qui jalonnent mon parcours?

Qu'est-ce qui m'est important? Qu'est-ce qui me rend heureux ?

Qu'est-ce que je fais pour pouvoir vivre à 25 ans tel que je me l'imagine aujourd'hui?

Qu'est-ce qui pourrait s'avérer difficile? Comment pourrais-je y faire face?

Qu'est-ce que je fais aujourd'hui pour atteindre cet objectif? La semaine prochaine? Le mois prochain?

Qui me soutient dans cette démarche?

Deuxième carte A5

Qu'est-ce qui me réjouit particulièrement lorsque je pense à mon parcours?
Écris un ou deux mots-clés en grand sur la carte.

6.1.4. Transcription Motivation

00:33

WALTER BISANG - AGRICULTEUR

La persévérance et la motivation, voilà les deux choses les plus importantes, qu'ils apprennent ici, dans l'entreprise.

00:48

RINOR

Ça te rend fier quand ton chef te fait une remarque positive.

00:52

RICCARDA

C'est la plus belle motivation.

00:54

RINOR

Quand ton chef te félicite, ça fait vraiment plaisir.

00:58

RICCARDA

C'est vraiment cool, et c'est bon pour la motivation.

01:09

RICCARDA - APPRENTIE ASSISTANTE EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC

Je pensais être motivée dans mon apprentissage, parce que tout m'intéressait. Je posais toujours des questions, j'étais curieuse de tout. Mais, eux, ils m'ont dit que je manquais de motivation. Du coup, ça m'a beaucoup démotivée! Après ça, il a fallu que je m'accroche pour rester motivée dans mon travail. Ça m'a beaucoup pesé de constater que la perception que j'avais de moi-même différait autant de celle que les autres avaient de moi. Ça m'a fichu un sacré coup.

01:55

PASCAL KÄNZIG - RESPONSABLE FORMATION PROFESSIONNELLE STADLER RHEINTAL AG

Pour moi, le plus important, c'est d'être motivé soi-même pour réussir à motiver les autres. Si je suis motivé, c'est plus facile pour eux de l'être aussi. Je leur donne toujours plusieurs options: „Tu peux choisir entre ça et ça“. Comme ça, ils font ce qui les motive davantage. Ils font preuve de plus d'ardeur, à l'ouvrage et ça s'en ressent.

02:19

RAHELA - APPRENTIE AUTOMATICIENNE CFC

Je m'entends super bien avec mon chef, Et ça, ça me motive beaucoup. Il a toujours une oreille pour moi, en cas de problème.

02:31

PASCAL KÄNZIG

Rahela, c'est l'exemple de la personne qui apprend de façon autonome. Je n'ai jamais eu à lui dire ce qu'elle avait à faire. Elle vient me trouver, soit avec une proposition, soit avec une question sur la marche à suivre.

02:45

RAHELA

Pour moi, c'est important d'apprendre quelque chose qu'on aime. Avoir un objectif à atteindre, ça motive, ça donne envie d'y arriver. D'avoir déjà un but professionnel, ça aide aussi. Une tâche pas super intéressante est toujours plus facile à accomplir quand on a un objectif. Pour l'atteindre, on sait qu'il faut parfois faire des choses qu'on n'adore pas.

03:22

RALPHIE - APPRENTIE BOUCHÈRE-CHARCUTIÈRE AFP

J'envoyais des CV, je téléphonais, on me disait oui, on vous appelle. On ne m'a jamais appelé. J'envoyais des lettres, jamais de réponses.

Je n'ai pas abandonné parce qu'il y avait Monica qui était toujours là pour moi pour me dire « Ralphie tu vas arriver, ne t'inquiète pas », en tout cas, elle était toujours là pour me soutenir, pour me donner la force, c'est quelque chose, franchement ... je ne trouve pas même les mots pour expliquer.

03:56

MONIQUE - MAMAN D'ACCUEIL DE RALPHIE

Moi je pense un jeune à l'heure actuelle - pour y arriver - il doit avoir une grande force de caractère. Et puis beaucoup de motivation. Déjà ça, et ensuite développer ses compétences, parce que notre monde est tellement rude, il faut vraiment qu'il se motive et oui, la compétence, qu'ils acquièrent de la compétence dans leur domaine professionnel, qu'ils aient des passions, qu'ils aient un but. C'est le principal pour qu'ils arrivent à l'heure actuelle.

04:28

RALPHIE

Quand je serai plus grande, j'aimerais quand même aider ma famille, justement, qui sont pauvres. J'aimerais aussi acheter une maison, c'est réalisable, tout est possible, on ne sait jamais, avoir une famille, avoir des enfants, c'est des choses de l'avenir.

04:50

MONIQUE

Je pense que, comme il y a tellement de misère dans son pays, elle veut s'en sortir et elle veut travailler, veut avoir son indépendance.

04:59

RALPHIE

C'est possible de les réaliser, ce ne sont pas les contes de fées, ce sont des choses que je veux vraiment réussir de ma vie, je veux les faire tout pour y arriver, parce que je suis très ambitieuse, aussi.

05:22

RALPHIE

Si je finis mon CFC, j'aurais une possibilité, une petite chance de trouver un boulot qui gagne bien, comme ça je pourrais mettre un peu d'argent de côté pour pouvoir réaliser tout ça.

05:48

GUILLAUME - APPRENTI AGENT D'EXPLOITATION CFC

Mon premier apprentissage c'était paysagiste. J'ai eu beaucoup de problèmes avec le patron, et puis au final j'étais engagé que comme manuel, pour creuser des trous et c'est tout. J'ai fait un boulot qui ne t'a pas vraiment passionné, ce n'était pas très motivant de se lever le matin. Au début de la troisième année j'ai tout arrêté et là je suis restée une année à me chercher on va dire.

Et puis je me suis inscrit au chômage, qui eux m'ont inscrit au semestre de motivation à Monthey, et là, tu commences gentiment à retrouver un rythme de vie normale.

06:38

ALAIN MÉTRAL - SEMO SEMESTRE DE MOTIVATION

C'est clair qu'on rencontre assez souvent des jeunes qui sont en perte de motivation ou avec une motivation fragile. Ils ont souvent vécu des expériences d'échec répété, déjà dans le cadre scolaire, et ça ne renforce pas leur confiance. Ils ont de la peine à faire des projets et de vivre ici au semestre des expériences qui sont valorisantes. Ils sont jeunes. C'est le privilège d'avoir une vie qui est en construction, des plans sont un peu donnés, il y a certains murs, qui sont montés mais la baraque n'est pas encore en haut. Et de pouvoir construire avec eux et solidifier avec eux c'est aussi très motivant pour nous.

07:30

FARZAD - APPRENTI TAPISSIER-DÉCORATEUR CFC

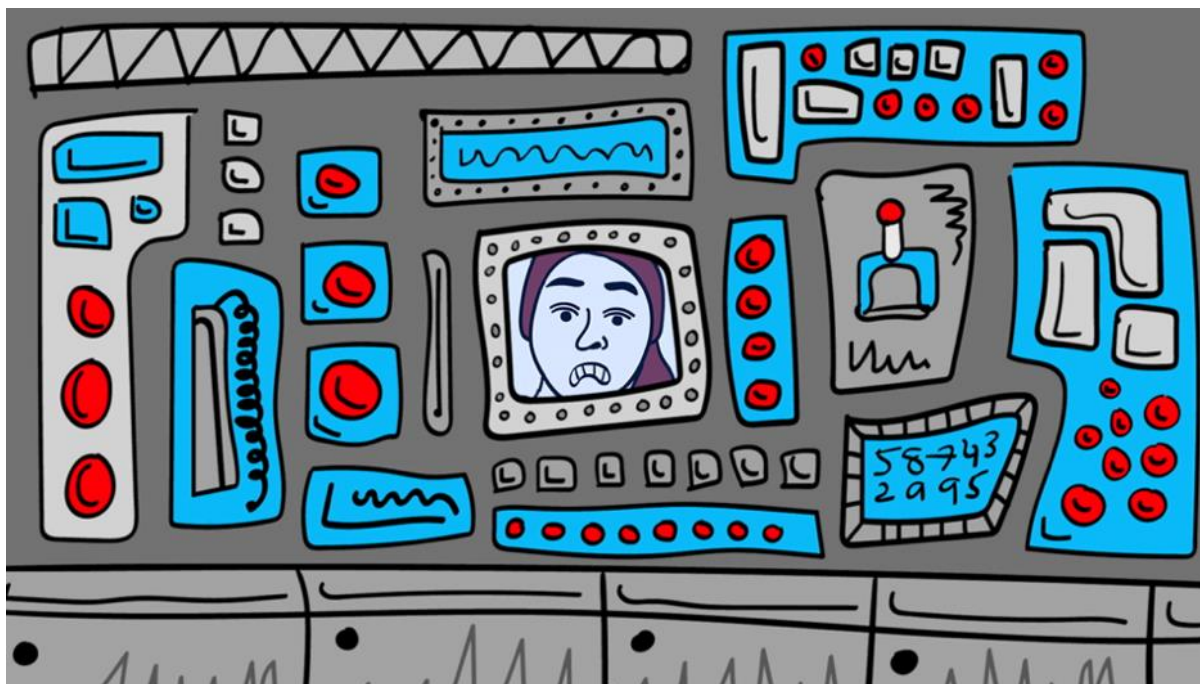
Je les appelle presque tous les jours. Je suis très liée à ma famille. Les jours où on n'arrive pas à se joindre, c'est un peu dur. Ce sont les mots de ma mère qui me donnent la force de continuer, quand elle me dit: „Tu es un garçon courageux, tu vas y arriver.”

08:04

RAHELA - APPRENTIE AUTOMATICIENNE CFC

Ma famille m'a toujours beaucoup soutenue. C'est une chance que j'apprécie. Ce n'est pas toujours facile de prendre des décisions.

Je m'entends très bien avec mes parents. Et c'est vraiment cool qu'ils soient là pour m'épauler et me soutenir. C'est une chance non négligeable.



6.2. Film thématique Stress au lieu de travail

6.2.1. Contenu

«Avoir peur n'a aucun sens. On fait des erreurs, on commet des petites fautes, on peut toujours les réparer», dit l'employeur de Farzad, et «les apprenti(e)s qui ont peur de commettre des erreurs ne nous servent à rien». L'employeur de Ralphie est également de l'avis que les apprentis sont là pour apprendre. On veut les encourager et les soutenir. Malgré cela, de nombreux jeunes ont peur de commettre des erreurs ou de fournir de mauvaises performances sous la contrainte du temps.

La tâche des entreprises est d'apaiser les craintes des jeunes en créant un climat de travail dans lequel les apprenti(e)s se sentent accepté(e)s et pris(es) au sérieux. De l'autre côté, le stress est quasiment inévitable. Mais le stress est-il exclusivement négatif? Comment peut-on se défendre contre le stress, et comment le stress peut-il même nous permettre d'avancer?

Les jeunes dans le film racontent les façons dont ils ont vécu le stress et comment ils le gèrent. Au début de leur apprentissage, Ralphie et Farzad avaient peur de faire des erreurs en raison de leurs lacunes linguistiques ou de leur manque de connaissances. Eliane souffrait intérieurement de la forte contrainte du temps, Riccarda vivait le stress comme une charge physique. Rahela et Guillaume se mettent souvent eux-mêmes sous pression parce qu'ils veulent faire tout particulièrement bien. Et pendant sa semaine d'initiation, Luana vit le stress du salon de coiffure le weekend, car tout le monde veut être beau.

L'activité physique et les loisirs offrent des possibilités de récupérer de la tension et de faire le plein d'énergie. Les proches ou les amis qui apportent leur soutien donnent également de la stabilité aux jeunes. On peut également s'armer contre le stress et le voir comme une stimulation. La résistance au stress, la résilience et une bonne gestion du temps sont des capacités qui comptent parmi les plus importantes dans la vie professionnelle.



6.2.2. Propositions de leçons Stress au lieu de travail

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Le stress peut être déclenché par différentes situations: Peur de faire des erreurs, contrainte de temps, exigences de l'extérieur ou envers soi-même
- Les contraintes physiques sont plus importantes dans certaines professions que dans d'autres
- Les contraintes psychiques sont moins souvent prises en compte que les contraintes physiques
- Possibilités de gestion du stress
- Le stress peut également être une motivation positive

Leçons et durées

- 1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)
- 3 leçons Exercices pour gérer le stress: trois propositions de feel-ok de 45 minutes chacune

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Fiche de travail relative au film «Stress au lieu de travail» (voir à la fin du chapitre)

Déroulement:

Puzzle pour groupes: Avant de visionner le film, les jeunes sont répartis en quatre groupes. Chaque groupe reçoit une fiche de travail (voir à la fin du chapitre). Deux questions sont attribuées à chaque groupe:

Groupe 1: *De quoi Ralphie et Rinor ont-ils peur? Qu'est-ce qui les aide à gérer cette peur?*

Groupe 2: *Quels sont les défis qui stressent Farzad? Que fait-il pour se défendre contre le stress?*

Groupe 3: *Quel type de stress Riccarda a-t-elle vécu? Qu'est-ce qui l'a aidé?*

Groupe 4: *Qu'est-ce qui stresse Rahela? Qu'est-ce que vous diriez à Rahela?*

Pendant le film, les jeunes peuvent prendre des notes sur la question qui leur a été attribuée. Ils répondent ensuite individuellement à la question à l'issue du film (5 minutes).

Ensuite, des groupes se forment: Une personne respectivement de chaque groupe 1, 2, 3 et 4. Chaque personne présente aux autres membres du groupe la question et la réponse qu'elle a préparée. Les autres peuvent prendre des notes et compléter (15 minutes).

Ensuite, les groupes s'échangent sur les questions suivantes (voir fiche de travail) (15 minutes)

- Avez-vous déjà vécu des situations similaires à celles vécues par les jeunes dans le film? *Racontez-les-vous les uns aux autres.*
- *Quelles autres situations de stress connaissez-vous?*
- *Quelles sont les possibilités de gérer les différentes formes de stress?*
- *Qu'est-ce qui peut être positif dans le stress?*

Gestion du stress: 45-180 minutes, en fonction du choix

Temps: Entre 45-180 minutes, en fonction du choix

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes se penchent sur des situations stressantes pour eux. Ils considèrent leurs propres sentiments qui provoquent du stress. Ils réfléchissent aux façons dont ils peuvent apprendre à gérer le stress.

Forme sociale: Travail individuel, en paires, en groupes, en fonction du choix

www.feel-ok.ch est un programme d'intervention pour jeunes basé sur Internet de la fondation pour la santé Radix, qui transmet des connaissances sur de nombreux thèmes, permet de se confronter à soi-même et aux autres et met gratuitement à disposition des documents pour les enseignants et les enseignantes. Sur www.feel-ok.ch, vous trouvez de nombreuses indications et de nombreux exercices autour du thème du stress ainsi que des exemples pour une leçon de cours après avoir visionné le film «Stress au lieu de travail»:

Comme la version française de feel-ok ne sortira qu'en automne 2023, nous avons traduit les trois exemples de leçons avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite).

Exemple 1: Fiche de travail: Stress – Pourquoi? Comment? Et ensuite? (45 minutes)

Avec cette fiche de travail, les jeunes se penchent sur la question de ce qui les stresse personnellement et ce qui aide contre le stress. Ils travaillent seuls et en échange avec les autres.

1. prends 5 minutes pour réfléchir seul(e) aux problèmes, difficultés et défis qui te mettent sous pression ou qui déclenchent en toi des sentiments / pensées négatifs. Inscris ta réponse au dos de cette feuille.
2. dès que l'enseignant(e) donne son accord, tu te lèves ; tes collègues aussi. Vous pouvez vous déplacer librement dans la salle pendant 5 minutes et vous demander mutuellement ce qui vous stresse. Ne vous limitez pas à vos amis, mais allez aussi voir ceux avec qui vous êtes rarement en contact. Si tu entends de la part des autres une réponse qui s'applique également à toi, complète ta liste au verso.
3. tu es retourné à ta place. Prends à nouveau 5 minutes et réfléchis à ce qui te fait dire que tu es stressé(e), dans ton corps, tes pensées, tes sentiments et ton comportement. Écris ta réponse au verso.
4. dès que l'enseignant(e) donne son accord, vous vous levez. Pendant 5 minutes, vous pouvez vous déplacer librement dans la salle et vous demander mutuellement comment vous reconnaissez le stress. Si tu entends une nouvelle réponse qui te convient, complète ta liste au verso.
5. tu retournes à ta place. Prends 5 minutes pour réfléchir à la manière dont tu parviens à te sentir mieux ou à résoudre des problèmes lorsque tu es sous pression ou que tu ne te sens pas bien. Écris ta réponse au dos de la feuille.
6. dès que l'enseignant(e) donne son accord, vous vous levez. Vous avez maintenant 10 minutes pour échanger vos idées. Qu'est-ce qui vous aide à lutter contre le stress ? Tu peux écrire de nouvelles idées au verso.

Exemple 2: Fiche de travail: Pensées, sentiments, corps et comportement (45 minutes)

En groupes, les jeunes discutent d'exemples de situations de stress et de contraintes. Ils se penchent sur leurs propres sentiments dans la situation respective.

Chaque élève reçoit un nombre entre 1 et 5. Les élèves qui ont le nombre 1 forment le groupe 1, ceux qui ont le nombre 2 forment le groupe 2, etc.

Discussion

1. Ton groupe choisit l'une des trois histoires suivantes :
 - a. Hier, tu as eu un examen difficile. Aujourd'hui, tu reçois la note. Ton professeur distribue les feuilles. Ce n'est plus qu'une question de secondes. Tu sauras alors si tu as réussi l'examen.
 - b. Tu aimes bien un garçon ou une fille. Plein de courage, tu t'approches de lui/d'elle. Tu veux l'inviter à faire quelque chose avec toi. Plus tu te rapproches de lui/d'elle, plus tes sentiments deviennent forts.
 - c. Tu as été invité(e) à un entretien d'embauche. C'est de cela que dépendra l'obtention de cette place d'apprentissage. La porte s'ouvre : l'employeur apparaît. Qu'est-ce que tu vis en ce moment ?
2. Chacun de vous décrit comment il/elle se sent dans la situation décrite ci-dessus et ce qu'il/elle ressentirait dans son corps. Réagissez-vous de la même manière ou y a-t-il des différences entre vous ?

3. Souvent, les personnes sous pression éprouvent différents sentiments. Dans le groupe, quels sont les sentiments que l'on éprouve lorsqu'on est sous pression ? Citez aussi bien des sentiments négatifs que positifs.
4. Dans une même situation, certaines personnes éprouvent des sentiments positifs et d'autres des sentiments négatifs. Comment ces différences s'expliquent-elles ? Réfléchissez à des explications possibles.
5. Revenons au point 2. Dans l'histoire que vous avez choisie, vous avez ressenti et senti quelque chose. Mais vous avez aussi certainement pensé à quelque chose. Chacun de vous décrit ses propres pensées devant le groupe.
6. Pouvez-vous établir des liens entre vos pensées, vos sentiments et vos sensations corporelles ? Si oui, lesquelles ?
7. Pouvez-vous donner des exemples de pensées positives et négatives ?
8. A votre avis, quels sont les avantages de la personne qui pense positivement ? Et qu'est-ce que perd-elle si elle pense négativement ?

Exemple 3: Fiche de travail: Stressé(e)? Ennuyé(e)? Mauvaise humeur? (45 minutes)

À l'aide de dessins, les jeunes montrent comment ils parviennent à se sentir mieux dans de situations stressantes, à se détendre ou à résoudre des problèmes. Les réponses et les thèmes sont regardés ensemble en séance plénière.

Beaucoup de devoirs, d'examens, peut-être la peur de ne pas réussir l'année scolaire, la recherche d'une place d'apprentissage, des disputes avec tes parents, tes frères et sœurs, tes camarades de classe ? Ou encore l'incertitude quant à l'avenir de ta vie ou si tu es assez bon pour le monde ? De nombreuses raisons peuvent gâcher la bonne humeur. Que faire alors ?

1. Lorsque tu as des problèmes, que tu t'ennuies ou que ton humeur est mauvaise : comment parviens-tu à te sentir mieux, à te détendre et/ou à résoudre des problèmes ? Tu dessines ta réponse (sans mots) sur une feuille A4. Sur ta feuille peuvent figurer de 1 à 3 réponses. Prends 5 à 10 minutes pour cette tâche.
2. Lorsque tous les élèves ont enregistré leur(s) réponse(s), la classe choisit un animateur ou une animatrice. L'enseignant(e) vous aidera à faire ce choix si nécessaire.
3. L'animateur ou l'animatrice rassemble toutes les feuilles A4. Ensuite, il ou elle en choisit une et la montre à toute la classe. La classe doit alors trouver ce que représente le dessin. L'auteur du dessin reste d'abord silencieux. Lorsqu'il n'y a plus de réactions de la classe, l'animateur demande à l'auteur d'indiquer quelle réponse est correcte ou quelle idée est représentée par le dessin.
4. L'animateur ou l'animatrice répète l'exercice n° 3 avec quelques feuilles. Ce faisant, il ou elle essaie de choisir des feuilles avec différents thèmes / réponses / idées. Toutes les feuilles pour lesquelles la classe a discuté et pour lesquelles une nouvelle idée a été apportée sont mises de côté. Elles sont nécessaires pour la tâche 5.

5. L'animateur ou l'animatrice explique que la classe va maintenant se transformer en échelle virtuelle. En direction de la fenêtre, cela signifie : "très utile pour moi", vers la porte signifie "pas utile pour moi". Avec la première feuille, une idée de ce que l'on peut faire pour se sentir mieux a été présentée. L'animateur ou l'animatrice demande à la classe si cette idée est utile. Celui qui pense que l'idée n'est pas utile se dirige vers la porte. Celui qui pense que l'idée est très utile se déplace en direction de la fenêtre. Il s'agit d'une échelle. On peut aussi se positionner entre les deux. La tâche est répétée avec chaque feuille ou chaque idée.

6. Chaque élève écrit un résumé de ce qu'il a appris pendant cette leçon.

6.2.3. Fiche de travail relative au stress au lieu de travail

Fiche de travail: Film Stress au lieu de travail

Partie 1: Tu es attribué(e) à un groupe et à une question correspondante. Essaie de répondre à la question pendant le film. Tu as cinq minutes après le film pour prendre des notes. Ensuite, tu présenteras la question et ta réponse aux autres groupes.

Groupe 1: De quoi Ralphie et Rinor ont-ils peur? Qu'est-ce qui les aide à gérer cette peur?

Groupe 2: Quels sont les défis qui stressent Farzad?

Groupe 3: Quel type de stress Riccarda vit-elle?

Groupe 4: Qu'est-ce qui stresse Rahela?

Partie 2: Échangez-vous au sujet des questions suivantes:

- *Avez-vous déjà vécu des situations similaires à celles vécues par les jeunes dans le film? Racontez-les-vous les uns aux autres.*
- *Quelles autres situations de stress connaissez-vous?*
- *Quelles sont les possibilités de gérer les différentes formes de stress?*
- *Qu'est-ce qui peut être positif dans le stress?*

6.2.4. Transcription Stress au lieu de travail

00 :32

RALPHIE - APPRENTIE BOUCHERE-CHARCUTIERE AFP

Quand j'ai commencé l'apprentissage, j'avais un peu peur. J'avais peur de faire faux, peur qu'on m'engueule.

00:40

FARZAD - APPRENTI TAPISSIER-DÉCORATEUR CFC

Au début, j'étais pas rassuré parce que j'avais pas un bon niveau en italien.

00:47

RINOR

J'avais la trouille, de mal faire, que le chef ne soit pas satisfait de mon travail.

00.54

GUILLAUME - APPRENTI AGENT D'EXPLOITATION CFC

Moi je stresse pour tout et pour rien. C'est trembler, le cœur qui bat vite, n'importe quoi qui pourrait être nouveau, ça me fait stresser.

01:08

FARZAD

Ça me stresse quand il faut s'appliquer à un travail qui doit être livré très rapidement. Ou quand, je dois faire un truc que je ne maîtrise pas encore entièrement.

01:29

ELIANE - APPRENTIE ASSISTANTE EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC

Eli, fais ci, fais ça, et ça aussi. Il fallait tout faire en même temps. Je me suis sentie sous pression. Je ne suis pas une machine, capable de tout faire en même temps, je suis un être humain, je suis toujours Eli.

01:41

LUANA - STAGE EN SALON DE COIFFURE

De la pression, il y en a toujours, en fait. Avant le week-end, tout le monde veut avoir une belle coiffure. Tu cours d'une cliente à l'autre. A toi de faire ton planning correctement.

02:05

ELIANE

C'était le stress, et on n'avait pas assez de temps pour les gens.

02:10

RICCARDA - APPRENTIE ASSISTANTE EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC

On devait se faire une liste des choses à faire entre 7h et 4h. T'arrivais tout juste à faire un point de la liste, et encore.

02:21

ELIANE

Je me disais, ok, ça finira par aller mieux. Mais, ça ne s'est pas arrangé. Le contrat d'apprentissage a été rompu. Ça m'a fichu un sacré coup au moral, mais ça a aussi été un soulagement. Ça a mis fin à cette période terrible, et ça m'a permis de réenvisager les choses.

02:40

RICCARDA

On devait ensuite donner une appréciation sur une échelle de 1 à 7 où 1 = je n'avais rien à faire. et 7 = travail super fatigant, sans pause. Et ça, ça a été une bonne chose. Ça a permis aux responsables de voir ce qui se passait dans certains services. Et du coup, ils ont mis plus de personnel à certains endroits, et en ont retiré ailleurs. Ça a été très bénéfique. Les chefs de service sont venus et ont dit: „La situation est sur le point de se rééquilibrer.“ Ça a vraiment permis de réduire le stress au travail. Ça a vraiment été une bonne chose.

03:28

Nous étions plusieurs dans le service. J'essayais de suivre la cadence des autres. Mais quand je me dépêchais, la qualité en pâtissait. Ici, ils t'acceptent à ton rythme. J'ai le temps qu'il me faut. Ici, on t'explique jusqu'à ce que tu aies compris. C'est génial.

03:56

RAHELA

Dans la vie, il y a toujours des moments de stress. Le stress fait partie de la vie. Il faut apprendre à le gérer et à en tirer le meilleur parti.

Je me mets moi-même sous pression pour avoir de bonnes notes. C'est un stress que je me crée. Mais, ça, c'est à moi d'y remédier.

04:26

CHEFFE DE RAYON COMMERCE DE DÉTAIL

Du stress, il y en a partout. Dans la vente, dans le domaine de la santé, partout.

Toute la journée, il faut être à ce qu'on fait et se dire, après la fermeture du magasin: „J'ai fait de mon mieux.“ et après, passer à autre chose. C'est un truc que j'ai dû apprendre. Je n'arrivais pas à décompresser.

Je continuais à penser au travail. Faut apprendre à déconnecter.

05:11

RICCARDA

C'est un travail fatigant, surtout pour le dos et les jambes parce qu'on marche toute la journée. Le dos est le plus sollicité. Avant de partir, on doit descendre les lits des patients. Mais quand il nous reste un petit truc à faire, on ne remonte pas le lit. On se penche en avant au lieu de se baisser en pliant les jambes. C'est le genre de choses qu'on fait en se disant: allez, vite, ça ira bien. Mais à force, on finit par le sentir passer physiquement.

06:10

LUANA

Le soir, on rentre et on a mal au dos. Mais j'ai un ballon de gym chez moi et je fais des exercices.

Plus tard, quand je serai coiffeuse, je serai debout toute la journée. Et là, je ne pourrai pas faire de pause quand j'en aurai envie.

06:37

RALPHIE – APPRENTIE BOUCHÈRE-CHARCUTIÈRE AFP

Même qu'on je suis malade, une grippe, ça ne m'empêche pas d'aller bosser. J'ai mal au dos, ça ne m'empêche pas d'aller bosser. Moi personnellement je n'aime pas les gens qui manquent le boulot juste pour un petit truc. Si j'ai mal au dos, je fais un peu de fitness, je vais courir, marcher un peu, je ne reste pas sans rien faire, je danse, je fais quelque chose.

07:03

FARZAD

Quand je coupe les cheveux à mes amis, je décomprime du travail et de l'école et je me sens beaucoup mieux.



6.3. Film thématique Communication

6.3.1. Contenu

Parler, écouter, rire, acquiescer, rouler les yeux: C'est facile de communiquer!

Oui. Mais ça peut également être drôlement compliqué.

De nos jours, la communication est l'une des compétences-clé dans la vie professionnelle. Les relations avec les collaborateurs/collaboratrices et les enseignant(e)s en dépendent, de même que l'aptitude à travailler en équipe et le bien-être au travail.

Communiquer est une compétence que l'on apporte, mais que l'on peut également apprendre.

C'est pourquoi ce chapitre traite des multiples facettes de la communication. La façon dont nous parlons ou écoutons, les gestes que nous faisons ou le ton que nous choisissons, tout cela est lié à notre façon de penser et de ressentir. Comprendre comment fonctionne la communication, à quel point les malentendus peuvent facilement survenir, et apprendre à les gérer, peut considérablement contribuer à la réussite au sein de l'entreprise formatrice. En outre, cela n'aide pas seulement au travail, mais aussi dans la vie de tous les jours.

Dans le film Communication, Eliane, Farzad, Guillaume et Rahela montrent l'importance de la communication pour eux dans le cadre d'un apprentissage professionnel. Eliane a appris à quel point il est douloureux de ne pas se comprendre et l'importance de l'ouverture d'esprit. Au début de l'apprentissage, des désaccords sont apparus entre Farzad et son employeur, car Farzad ne connaissait pas encore suffisamment l'italien et ne posait pas assez de questions lorsqu'il n'avait pas compris quelque chose. Pour Rahela, en revanche, poser des questions va de soi, pour elle, cela fait partie intégrante de l'apprentissage et de la progression. Guillaume n'a pu envisager une deuxième place d'apprentissage qu'après avoir été écouté et entendu, c'est-à-dire après avoir pu exposer ses problèmes. L'entreprise formatrice contribue également à une bonne communication: En créant un climat de confiance, de reconnaissance et en gérant bien les erreurs, dont chacun peut tirer des enseignements.



6.3.2. Propositions de leçons Communication

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Communiquer avec les supérieur(e)s
- Comprendre et être compris(e)
- Comment gérer des critiques négatives et des situations difficiles
- La perception et la classification de la communication non verbale

Leçons et durées

1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)

1 leçon d'exercices: Quatre becs et quatre oreilles, apport et exercice (45 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film, tableau noire ou à feuilles

Déroulement:

1. **Recueillir les premières impressions** (5 minutes): L'enseignant(e) pose les questions suivantes:

- *À quelle personne du film aimerais-tu dire quelque chose? Qu'est-ce qui t'est important et pourquoi?*
- *T'est-il déjà arrivé de ressentir la même chose que l'un des quatre personnages du film? Dans quelle situation?*

2. **Travail en paires** (10 minutes)

Les jeunes se mettent en paires. Les paires s'échangent sur les questions suivantes:

- *Qu'est-ce qui a été difficile dans la communication pour Eliane? Comment a-t-elle géré cette situation?*
- *Que pouvons-nous faire lorsque nous ne nous sentons pas compris(e) par quelqu'un?*
- *Comment Farzad remarque-t-il que son chef est satisfait de lui?*
- *Qu'est-ce qui est important dans la communication pour Guillaume? Qu'est-ce qui t'est personnellement important?*
- *Rahela pose des questions pour apprendre et comprendre: Que faut-il pour cela? Une personne en formation peut-elle aussi poser trop de questions?*
- *Es-tu plutôt quelqu'un qui pose beaucoup ou peu de questions? Pourquoi?*

3. **Séance plénière** (5 minutes)

Les jeunes apportent leurs principales conclusions sur le film en séance plénière. Ils les notent sur le tableau mural ou à feuilles.

Quatre becs et quatre oreilles

Temps: 45 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes connaissent la signification de quatre aspects différents d'un message selon Schulz von Thun. Ils sont conscients que des messages peuvent être compris et perçus différemment.

Forme sociale: Cours frontal, exercice en séance plénière

Matériel: Graphique «Modèle des quatre oreilles» («Carré de communication») de Friedemann Schulz von Thun projeté sur un tableau noir, à feuilles ou une présentation via projecteur, quatre affiches étiquetées et colorées avec chacune un niveau du modèle des quatre oreilles, des cartes avec des phrases.

Partie 1: Le «modèle des quatre oreilles»

L'enseignant présente quelques aspects fondamentaux de la communication interpersonnelle à l'aide du carré de communication (également appelé «modèle des quatre oreilles») de Friedemann Schulz von Thun (2015).

Apport: Qu'est-ce que la communication (10 minutes)

En principe, la communication a pour but de nous mettre en contact les uns avec les autres et de nous faire comprendre. Par exemple, nous échangeons nos pensées ou nous nous communiquons des informations. Cela se fait par le biais de la parole, de mimiques et de gestes, mais aussi par des messages écrits, des images et des messages audibles et visibles (audiovisuels).

Une communication contient toujours différents messages. Ce que nous disons ou écrivons n'est pas toujours compris exactement de la façon dont nous le pensons par notre interlocuteur ou interlocutrice, ce qui signifie que la communication est compliquée et sujette à des perturbations (cf. Schulz von Thun, 2015).

Afin de comprendre et d'expliquer encore mieux la communication interpersonnelle et d'éviter les malentendus, Friedemann Schulz von Thun a développé un modèle. Celui-ci affirme que chaque message que nous envoyons contient quatre affirmations différentes et que notre réceptrice écoute avec quatre oreilles:

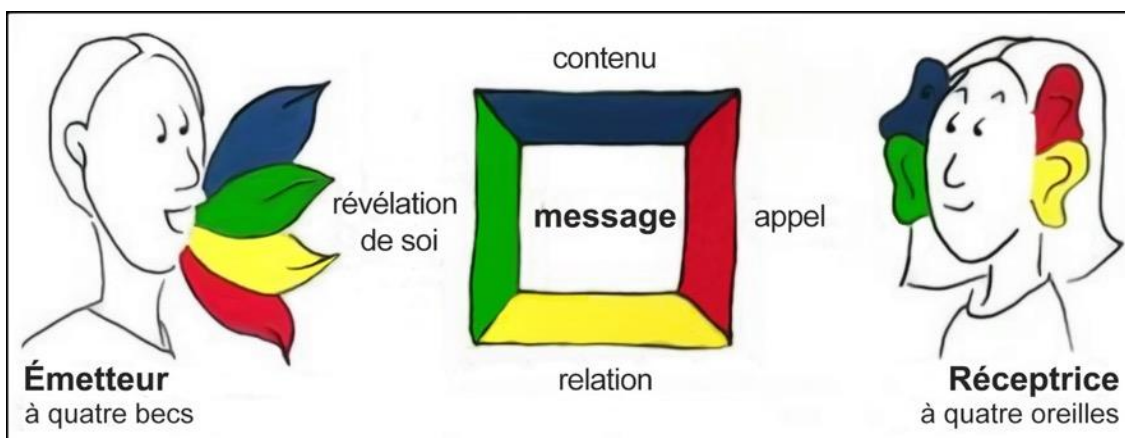


Illustration 1: Le carré de la communication (Institut Schulz von Thun, n.d.)

Ce que nous disons peut donc avoir différentes significations et être compris et interprété différemment. La liste suivante permet de voir encore plus précisément ce que l'on entend par là:

Tableau 1: Les quatre niveaux: Emission et réception de messages

| Niveau | Émetteur ou émetteuse à quatre becs | Récepteur ou réceptrice à quatre oreilles |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contenu factuel Qu'est-ce que l'information? | Il s'agit de données, de faits, de contenus factuels | Ce qui a été entendu est vérifié: vrai/faux? correct/incorrect? complet/incomplet? |
| Révélation de soi Ce que je donne à voir de moi. | Chaque déclaration révèle quelque chose sur la personne: Opinions, sentiments, désirs | Quel genre de personne est-ce? Quelle est son humeur? Qu'est-ce qui lui arrive? etc. |
| Indication sur la relation Ce que je pense de toi et comment nous nous comportons l'un envers l'autre. | Les indications à cet égard sont les suivantes: La façon dont j'énonce les choses, le langage corporel, le choix des mots, les mimiques. | Comment est-ce que je me sens? p.ex. apprécié, déconsidéré, respecté? |
| Appel Ce que j'aimerais obtenir de toi. | Prendre de l'influence | Qu'est-ce que je dois faire maintenant ? Qu'est-ce que je ne dois pas faire? Qu'est-ce que je dois penser ou ressentir? |

Source: La propre représentation de soi (cf. Schulz von Thun Institut, o.J.; Schulz von Thun, 2015)

Un exemple connu de Schulz von Thun est la situation suivante:

Un couple est en voiture devant un feu rouge. La femme est au volant et l'homme lui dit «Hé, le feu est vert!» La femme répond: «Est-ce que c'est toi ou moi qui conduis?»

Dans cette situation, le message peut être compris de la façon suivante aux quatre niveaux:

- comme une indication que le feu vient de passer au vert (niveau contenu);
- comme une invitation à démarrer (niveau de l'appel);
- comme une intention du passager d'aider la femme au volant, ou encore comme une démonstration de la supériorité du passager sur la femme (niveau relationnel);
- comme une indication que le passager est pressé et impatient (révélation de soi).

Ainsi, le passager peut avoir mis l'accent sur l'appel du message. En revanche, la conductrice pourrait prendre la déclaration du passager comme un dénigrement ou une condescendance. Puisque la conductrice écoute à «quatre oreilles». Une oreille respective symbolise l'interprétation de l'un des aspects: L'«oreille pour le contenu», l'«oreille pour l'appel», l'«oreille pour les relations» et l'«oreille pour la révélation de soi».

Il peut donc y avoir des malentendus et des conflits si l'on interprète quelque chose différemment que ce que la personne a voulu dire.

Partie 2:

Application du modèle avec concentration sur les «quatre oreilles» (20 minutes)

Chacun des quatre niveaux du modèle des quatre oreilles est représenté sur une affiche (avec la couleur correspondante) et accroché sur un mur latéral de la salle. En fonction de la salle, les tables et les chaises doivent être déplacées afin que tout le monde ait la possibilité d'accéder à l'affiche correspondante.

Des cartes contenant les phrases ci-dessous (ou d'autres phrases) sont distribuées aux jeunes. Une personne commence et lit la déclaration à haute voix. Les autres essaient d'attribuer ce qu'ils ont entendu à l'un des niveaux et se placent face à l'affiche correspondante.

Après chaque affirmation, il est possible de demander à des jeunes de manière individuelle: Comment as-tu perçu cette phrase? Qu'est-ce que tu as entendu?

Phrases possibles:

- *Demain, nous irons à la piscine à huit heures. Nous nous retrouverons devant l'entrée à huit heures précises.*
- *Les fenêtres sont ouvertes.*
- *Demain, il va pleuvoir.*
- *Il y a une drôle d'odeur dans cette pièce.*
- *Cela fait trois jours que mon chat a disparu.*
- *Je vais faire les courses.*
- *Je ne t'entends pas.*
- *Mais que se passe-t-il ici?*
- *.....*
- *.....*

Questions de réflexion à la fin de la séance plénière

- *Quelles expériences avez-vous faites pendant l'exercice?*
- *Pourquoi ne nous sommes-nous pas toujours tous placés près de la même affiche?*
- *Existe-t-il un «vrai» et un «faux» quant à la question où l'on se place?*
- *Y a-t-il une oreille avec laquelle vous avez particulièrement écouté?*
- *Comment cela se serait-il passé si seul(e) l'enseignant(e) avait fait les déclarations?*
- *Les réactions à ta phrase t'ont-elles surpris?*

Conclusion

Nous percevons les déclarations avec notre contexte individuel et nous nous exprimons avec notre contexte individuel. Les malentendus font partie de la communication, mais nous pouvons faire beaucoup pour les éviter ou les clarifier. Pour une communication réussie, il est nécessaire d'écouter, de poser des questions et de s'intéresser les uns aux autres. Il faut peut-être demander ce que l'on a voulu dire derrière ce qui a été dit. Parfois, il est utile de faire savoir à l'autre ce que l'on a ressenti et comment on l'a perçu.

Remarques complémentaires

L'exercice en séance plénière peut également être réalisé en groupes de quatre personnes avec leurs propres exemples. Des cartes représentant les différents niveaux du modèle des quatre oreilles sont mises à disposition de chaque groupe.

L'observation de ses propres exemples vécus (malentendus, conflits) offre une autre possibilité d'approfondir ce modèle de communication.

Sources:

Schulz von Thun, F. (2015)⁵². Miteinander reden: (Parler ensemble) 1, Störungen und Klärungen. (1, perturbations et clarifications) Reinbek bei Hamburg.

Schulz von Thun Institut (o.J.) Le carré de communication: <https://activites-en-pedagogie.com/pourquoi-un-message-simple-peut-induire-un-conflit-la-theorie-des-4-oreilles-selon-friedmann-schulz-von-thun/>

6.3.3. Transcription Communication

00:35

ELIANE - APPRENTIE ASSISTANTE EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC

L'apprentissage, au début, c'était trop cool. Et puis, une nouvelle cheffe est arrivée, avec laquelle je ne me suis pas bien entendue. On ne se parlait pas beaucoup. Elle n'était pas à l'aise avec moi, et c'était réciproque. Je me suis renfermée, je n'étais plus moi-même. Elle trouvait toujours à y redire, et ça me fichait un coup, à chaque fois qu'elle me rabaissait. Le soir, je rentrais chez moi en pleurs. C'était terrible.

01:33

ELIANE

J'ai essayé de m'y faire au début. Comme j'étais nouvelle, je ne pouvais pas vraiment donner mon avis. Petit à petit, j'ai commencé à dire ce que je pensais. Ça a fait des problèmes, créé des malentendus, qui se sont accumulés, avec un effet boule de neige. A la fin, c'était devenu infernal.

01:57

ELIANE

Un jour, j'ai eu la possibilité de travailler ailleurs, dans une maison de retraite. Je suis allée y passer une journée, pour voir, puis ils m'ont prise en stage pour personnes démentes. Je leur ai dit, „Aidez-moi sinon je n'y arriverais pas“.

„Il faut que vous m'expliquiez brièvement ce qu'est la démence“. Et ils m'ont dit: „Regarde Eliane, voilà comment t'y prendre.“ J'ai fini par apprendre à me débrouiller et j'ai réalisé, que j'aimais travailler avec les résidents déments.

Je savais gérer, même les problèmes, et je pouvais parler ouvertement.

02:38

FARZAD – APPRENTI TAPISSIER-DÉCORATEUR CFC

La langue, c'est très important. Au début, quand le patron m'expliquait un truc, j'avais du mal à le suivre. Je ne connaissais pas le nom des outils.

2.57

GUIDO PEDRONI - TAPISSIER ET DÉCORATEUR D'INTÉRIEURS

S'il y a quelque chose que tu ne comprends pas, demande-moi de le répéter. Je lui ai dit cela plusieurs fois, quand il maîtrisait encore mal la langue.

03:05

FARZAD

J'ai appris progressivement le nom de tous les outils et j'ai fini par comprendre mon patron de mieux en mieux.

03:17

GUIDO PEDRONI

Quand on bloque sur une chose, on peut me poser des questions. Mais une fois la réponse obtenue, Il faut qu'il fasse comme je le lui ai expliqué. Ou bien il le fait autrement, alors il a compris à sa façon.

03:31

RAHELA - APPRENTIE AUTOMATICIENNE CFC

J'ai l'habitude de poser des questions. La plupart des formateurs voient ça d'un œil positif. Je n'ai jamais connu quelqu'un qui trouve stupide que j'aie le voir avec un problème. Pareil chez les enseignants, ils aiment qu'on leur pose des questions. Il ne faut pas hésiter à s'adresser aux enseignants quand on ne comprend pas.

04:05

SPARTACO CROCI - PROFESSEUR CONNAISSANCE PROFESSIONELLE

Au début, Farzad avait du mal en italien. Il me posait des questions sur les mots qu'il ne comprenait pas. Je les lui répétais et lui montrais comment les écrire. Il a appris très rapidement.

04:21

FARZAD

Il arrive parfois que je n'aime pas le galon par exemple, mais que mon patron le trouve bien. Il a beaucoup plus d'expérience que moi, donc, je me range à son avis. J'accepte ce qu'il me dit.

04:43

GUIDO PEDRONI

Quand nous choisissons des galons, je veux connaître l'avis de mon apprenti, savoir quelle couleur il prendrait. Farzad n'a pas peur de donner son avis.

04:57

FARZAD

J'accepte sa personnalité et je le respecte, parce qu'il en sait beaucoup plus que moi. Il complimente mon travail, bien sûr. Il s'exprime avec son sourire qui dit: „C'est bien, tu t'es très bien débrouillé.“

05:21

GUIDO PEDRONI

J'ai toujours été un peu avare en compliments. Et puis, j'ai toujours pensé que quand on travaille bien, on s'en aperçoit tout seul.

05:40

ELIANE

Au Lernwerk, on arrive tous avec nos problèmes, ici, on peut en parler librement, on se sent compris, on est à l'aise. On reçoit tous de l'aide. Je parle souvent de mes problèmes avec la cheffe de service. J'ai entièrement confiance en elle. Elle ne s'en fiche pas de nous, ça se voit. Elle trouve ça bien que nous lui parlions de nous. Elle voit que nous lui faisons confiance.

06:11

GUILLAUME - APPRENTI AGENT D'EXPLOITATION CFC

Mr Métral c'est une des premières personnes où je me suis confié, où j'ai commencé à parler de mes problèmes. Ce n'était pas facile au début quoi, mais en discutant tout bêtement de choses ou autres au début et puis tout gentiment aller dans les problèmes. Et puis tu arrives à en parler, ça fait vraiment du bien. Tu arrives enfin de vider ton sac. Et à évacuer tout ce stress que tu accumules, accumules ... Tu explodes, parce que c'est le moment d'évacuer. Ça te permet de discuter, et pas être jugé, et tu discutes tout bêtement.

06:53

ALAIN MÉTRAL - SEMO SEMESTRE DE MOTIVATION

Il y a eu trois questions de base au départ: qui es-tu – un petit peu quel est le fonctionnement du jeune, d'où il vient, son histoire; qu'est-ce qu'il veut - son projet; et puis après, qu'est-ce qu'il peut - ses capacités. Et à partir du moment, ou on a un projet qui tient la route, là c'est la recherche d'une place et d'une formation professionnelle.

07:17

GUILLAUME

Le climat avec les collègues c'est très bien. Ce n'est pas des personnes qui sont tout le temps sérieux et puis être bouleaux, bouleaux, on peut discuter tout et rien pendant le bouleau, ça n'empêche pas qu'on travaille en même temps.

Si on a un problème, on va voir mon chef et on discute avec moi et la personne concernée, avec qui j'ai un problème, et puis lui. Et après on discute et on arrive à trouver une solution.

07:46

CHRISTIAN SCHOPFER - RESPONSABLE TRAVAUX PUBLICS ET APPRENTIS

Il y a deux manières. Vous avez la faute de la personne, donc là il n'y a qu'une manière de la traiter: on vient dans le bureau, on s'assieds l'un à face de l'autre, et puis je l'écoute sur ce qu'il a fait, et après je lui fais la remarque.

Et puis, l'autre manière que j'aime bien aussi, c'est prendre cette faute pour apporter quelque chose qui était négatif d'en sortir du positif pour l'ensemble de l'équipe, parce que quand on fait une mauvaise expérience, il faut la partager avec les autres pour dire que la prochaine fois il ne faut pas qu'on la refasse.

Ça ne va pas dire que quand je m'exprime avec tout le monde, c'est lui qui a fait cette erreur, mais on va partager ce problème ensemble. Si j'en parle, c'est que je mets ça dans le sens ... c'est une communication à tout le monde en disant, voilà, ce qui pourrait arriver et il faudrait essayer que cela n'arrive pas. Donc il faut le tourner positivement.

Il ne faut pas se leurrer. Les gens n'aiment pas être montrés du doigt.

8.54

GUILLAUME

D'après moi il est sévère pour ce qu'il y a d'écho. Il veut qu'on ait des bonnes notes et qu'on finisse notre apprentissage. C'est clair que là-dessus, il ne rigole pas. Mais sinon, en dehors de ça, il n'est pas sévère.

9.08

CHRISTIAN SCHOPFER

C'est vrai, que je ne suis pas une personne de caractère à toujours féliciter, mais j'estime aussi, que quand les choses sont bien faites et puis que je vois que je suis satisfait de ce qui a été fait, je le dis.

On dit, quand c'est mal fait, mais quand c'est bien fait, il faut le dire aussi, et ça fait toujours plaisir. Et je le fais, mais peut-être pas assez souvent.

09:40

SIMONJÄGER - INSTRUCTEUR DE VOL DE RAHELA

Reconnaître le travail de l'autre, c'est très important. Il vaut mieux féliciter, ça donne de meilleurs résultats.

Quand un travail est bien fait, il faut le dire à la personne. Il faut trouver le bon équilibre entre féliciter et critiquer. Il est impossible d'apprendre sans critiques. On veut savoir ce qu'on peut faire mieux.

10:32

SIMON JÄGER

L'élève pilote est aux commandes. Quand je veux prendre le contrôle de l'appareil, je lui dis „my controls“.

L'élève pilote répond: „your controls“. Du coup, c'est clair que c'est moi qui pilote. Et idem dans l'autre sens, pour lui rendre les commandes. Comme ça, on sait toujours qui pilote. Il faut éviter toute situation où chacun pense que l'autre est aux commandes.

11:01

SIMON JÄGER

Il peut y avoir des cafouillages. Mais il ne doit jamais y en avoir sur des points qui relèvent de la sécurité. Celui de la tour de contrôle, il doit être sûr que je l'ai bien compris. Il me faut donc communiquer clairement et m'assurer d'avoir été bien compris.

11:34

RAHELA - APPRENTIE AUTOMATICIENNE CFC

Dans l'aviation, il est très important, de recevoir des messages clairs, de bien savoir ce qu'on a à faire, et de bien comprendre la tour de contrôle et de le lui faire savoir. Car, sinon, ça peut avoir des conséquences graves. Dans la formation, c'est quand-même moins grave, si je ne comprends pas tout à fait une instruction. Ça peut déboucher sur une erreur que je devrai ensuite rattraper, mais sans avoir de conséquences graves comme dans l'aviation.



6.4. Film thématique - Choix de profession: École et stage à la Ferme

6.4.1. Contenu

Comme tous les autres élèves de leur classe, Lorenzo, Marta, Rinor et Luana sont préparés par leurs enseignants pour le stage à la ferme. Ils partent chacun deux semaines dans une ferme, où ils s'immergent dans un monde et des activités inconnus, auprès de personnes qui ne leur sont pas encore familières.

Selon l'enseignante Geraldine Eliasson, la persévérance et la motivation ne sont pas les seuls aspects importants. Il faut également avoir un esprit ouvert pour un nouveau travail, un nouvel environnement, de nouvelles personnes. Les agriculteurs et agricultrices estiment qu'il est agréable de travailler avec des jeunes personnes curieuses, ouvertes d'esprit et positives.

Les quatre jeunes font leurs premières expériences dans le monde du travail en travaillant à la campagne, ils découvrent la fatigue et les louanges, l'effort et la satisfaction.



6.4.2. Proposition de leçon École et stage à la ferme

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Nouvelles situations
- Les peurs et incertitudes dans des nouvelles situations
- La maîtrise de situations inconnues
- Motivation et persévérance
- Aide et soutien de l'environnement proche

Leçons et durées

1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)

1 leçon d'exercice: Tout nouveau! – (mon)une histoire (45 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Film, photos des personnes interviewées, quatre affiches, feutres

Déroulement:

Les **premières impressions** des jeunes sont recueillies (5 minutes): *Qu'est-ce que vous avez particulièrement retenu du film?* Recueillir les mots-clés et les noter au tableau noir.

Travail en groupe (15 minutes): Les jeunes sont répartis en quatre groupes. Chaque groupe se voit attribuer un/une jeune du film (Marta, Lorenzo, Luana, Rinor). Pour s'orienter, les photos des jeunes du film sont accrochées au mur. Dans les groupes, les jeunes recueillent les déclarations des personnes interviewées et les notent sur une affiche à l'aide de mots-clés. Les questions suivantes les guident dans leur démarche:

- *Quelles sont les peurs et les incertitudes de Lorenzo, Luana, Marta et Rinor?*
- *Comment se comportent-ils dans cette situation nouvelle et inhabituelle?*
- *Quel soutien reçoivent-ils de la part de la famille paysanne?*
- *Qu'est-ce qui est motivant pour eux?*
- *De quelle façon votre persévérance se manifeste-telle?*
- *À la place de qui pouvez-vous bien vous imaginer? Comment vous sentiriez-vous si vous deviez passer deux semaines au service en ferme?*

Séance plénière (15 minutes): Les affiches avec les résultats sont présentées et discutées en séance plénière

Tout nouveau! – (mon)une histoire

Temps: 45 minutes

Objectif de l'apprentissage: Sur la base de leurs propres expériences face à des situations nouvelles, les jeunes reconnaissent leurs forces et ressources personnelles et la manière dont les défis qui y sont liés peuvent être surmontés.

Forme sociale: Travail individuel, travail en groupe

Matériel: Fiche de travail «Tout nouveau - (mon)une histoire» (voir à la fin du chapitre)

Partie 1: Travail individuel (20 minutes)

Les jeunes se souviennent d'une situation au cours de leur vie qui était nouvelle pour eux et qui représentait en même temps un défi. Ils se la notent sur la fiche de travail (voir à la fin du chapitre) et, ce faisant, répondent aux questions suivantes:

- Qu'est-ce les nouvelles situations avaient de captivant / formidable?
- Qu'est-ce qui m'a fait peur dans cette nouvelle situation?
- Comment ai-je géré les incertitudes dans la nouvelle situation?
- Quelles propriétés personnelles m'étaient utiles dans la nouvelle situation?
- Qu'est-ce qui m'a aidé à maîtriser cette nouvelle situation?

Partie 2: Travail en groupe (20 minutes)

Les jeunes sont en groupes de trois. Ils se racontent mutuellement leurs histoires et présentent leurs réponses aux questions.

Partie 3: Séance plénière: Tour éclair (5 minutes)

Tout le monde réfléchit à une seule phrase relative à: Qu'est-ce qui m'est important dans des situations nouvelles? (Généralement ou personnellement). Cette phrase est communiquée à la classe tour à tour. À la fin, l'enseignant(e) peut retenir une conclusion de ce tour éclair.

6.4.3. Fiche de travail relative à l'école et stage à la ferme.

Fiche de travail: Tout nouveau - (mon)une histoire

Les jeunes se souviennent d'une situation au cours de leur vie qui était nouvelle pour eux et qui représentait en même temps un défi. Ils se la notent sur la fiche de travail et, ce faisant, répondent aux questions suivantes:

- Qu'est-ce les nouvelles situations avaient de captivant ou de formidable?
- Qu'est-ce qui m'a fait peur dans cette nouvelle situation?
- Comment ai-je géré l'incertitude dans les nouvelles situations?
- Quelles propriétés personnelles m'étaient utiles dans les nouvelles situations?
- Qu'est-ce qui m'a aidé à maîtriser cette nouvelle situation?

6.4.4. Transcription Film Choix de profession: École et stage à la ferme

01:19

LORENZO

Au début, je tenais la fourche et la charrette en même temps. Le paysan m'a alors dit: „Regarde, voilà comment il faut faire“. J'ai obéi et cela a marché.

01:32

LUANA

Je suis arrivé ici dans une période stressante, parce qu'il fallait récolter beaucoup de pommes. C'est difficile de tenir le coup quand on ne connaît pas la technique. Où mettre la pomme? Si elle a un défaut esthétique, n'est pas belle et ronde, je ne sais pas si je dois la trier pour la vente ou pour la production de cidre ou encore la manger nous-mêmes. Cela dépend toujours de la maturité et de l'aspect de la pomme.

02:08

MARTA

Je n'ai pas tous les jours envie de me lever si tôt et de me rendre directement au poulailler. J'ai l'habitude de me lever doucement et d'aller à l'école. Mais je ne dis rien.

02:22

RINOR

Nous avons été en camp d'école, et quand on se retrouve avec d'autres enfants, on oublie le mal du pays. Mais quand on est seul dans sa chambre le soir, loin de la famille, loin du quotidien, cela revient. C'est tout nouveau ici.

02:39

DEUX SEMAINES AVANT

02:55

GERALDINE ELIASSON – ENSEIGNANTE TITULAIRE, DEGRÉ SECONDAIRE 1, NEUENHOF AG

Nous sommes sur le point de commencer votre service agricole. L'arrivée est prévue dimanche. Presque toute la classe se trouve dans la région de Lucerne. Beaucoup de familles ont un site web, ou des prospectus, elles vendent leurs produits sur le marché, peut-être qu'elles ont des dépliants. Collectionnez et collez ce genre de choses dans un dossier.

03:25

GERALDINE ELIASSON

Si l'on veut atteindre un objectif, il faut se préparer. À ce stade, on tient un journal, où on note des questions sur l'exploitation. Quelle est cette exploitation ? Depuis combien de temps existe-t-elle? Combien de personnes y travaillent? Qu'est-ce qui est produit? Et ainsi de suite. C'est au final la préparation à une lettre de motivation.

03:58

RETO GEISSMANN – ENSEIGNANT TITULAIRE, DEGRÉ SECONDAIRE 1, NEUENHOF AG

Lorenzo, tu te trouveras dans un endroit magnifique, juste ici, près du Stanserhorn. C'est là que les gens passent leurs vacances. C'est un véritable paradis.

04:51

LORENZO

J'ai décidé de venir ici, je vais tenir les dix jours et je recevrai un bon rapport, j'espère. Pour montrer à un futur employeur, ce que j'ai fait pendant ces dix jours.

05:53

MARIANNE LIPP - AGRICULTRICE

Pour la plupart d'entre eux, les deux ou trois premiers jours sont difficiles. On ne sait pas à quoi s'attendre. On doit faire preuve d'ouverture et de compréhension, s'habituer à de nouvelles situations. Après trois ou quatre jours, tout se passe généralement bien, il est alors très agréable de travailler avec eux.

06:25

LORENZO

Elle est très drôle, très ouverte, on peut parler avec elle de tout et de n'importe quoi.

Il y a des choses que j'ai eu du mal à faire, mais j'ai essayé d'en tirer le meilleur parti et de persévérer.

Hanspeter aussi m'a encouragé quand c'était difficile. „Alors, tiens bon, encore cinq ou dix minutes, et on aura fini“. Cela m'a donné de la force et de la motivation.

07:00

WALTER BISANG - AGRICULTEUR

Si c'est trop lourd, pose le seau. Tu n'es pas obligé de le remplir entièrement. Prends d'abord les pommes de ce côté. Les autres, on les cueillera plus tard.

07:12

WALTER BISANG

Le fait n'est pas de s'éloigner des parents, mais persévérer au travail. Persévérance et motivation, c'est en fait la chose la plus importante que l'on apprend ici. Il est difficile pour nous de les motiver s'ils doivent toujours faire la même chose. Nous en parlons aussi beaucoup.

07:51

WALTER BISANG

Parfois, il faut aussi les motiver avec quelque chose de spécial. Nous les aidons et cela fonctionne à nouveau. Ils peuvent monter sur le tracteur et conduire quelques mètres. Cela fait plaisir à presque tout le monde.

08:20

LUANA

Il faut saisir la pomme avec l'index et la pouce et la tenir avec le majeur. Ensuite, on remonte la branche avec l'index et on détache la pomme. Il faut préserver la queue, pour que la pomme ne perde pas son goût et ne pourrisse pas rapidement.

08:46

HANSPETER WERMELINGER - AGRICULTEUR

Tu veux prendre la poule dans tes bras?

08:48

MARTA

Non.

08:50

VOIX OFF

Tu ne veux pas essayer?

08:51

MARTA

Non.

08:52

HANSPETER WERMELINGER

Viens, je vais te montrer. Elle ne donne pas de coups de bec.

08:58

MARTA

Au début, je ne pouvais pas toucher ni soulever les poules. J'ai simplement pris les œufs dans le poulailler. Je n'ai pu entrer dans le poulailler qu'avec un bâton.

Il y a des choses que je n'imaginai pas comme ça, par exemple que les œufs pouvaient être tachés de sang. Quand j'achète des œufs au supermarché, ils sont propres, blancs et sans taches. Ici, ils sont plutôt un peu sales.

09:33

HANSPETER WERMELINGER

Marta est très douée. C'est agréable de voir, comment les jeunes évoluent, comment ils se lient d'amitié avec les animaux en peu de temps, ce qui est encore nouveau pour eux, ou lorsqu'ils établissent des relations avec une poule ou une vache. Au bout d'une semaine, ils sont déjà plus courageux. Cela ne leur est plus étranger.

10:01

HANSPETER WERMELINGER

De bonnes chaussures, des vêtements de sécurité, des gants leur sont généralement fournis par l'exploitation. Nous leur disons que c'est important. Ils ne peuvent pas travailler efficacement, s'ils n'ont pas les bons vêtements et des chaussures solides.

10:18

MARTA

Et maintenant?

10:19

HANSPETER WERMELINGER

Prends le bois de là et empile-le ici. Fais en sorte que la pile soit bien droite.

10:48

HANSPETER WERMELINGER

Si la volonté est là, c'est un soulagement pour nous. Il y a aussi des jeunes qui ne font pas preuve d'un grand engagement, mais ce n'est pas le cas de Marta. Elle s'efforce vraiment. On remarque tout de suite si quelqu'un travaille avec réticence, ou avec plaisir, et s'il réfléchit à ce qu'il fait.

11:36

RINOR

Hier, le paysan m'a montré comment faire. Quand quelqu'un me montre quelque chose, je commence tout de suite. J'ai aussi du plaisir à travailler avec les vaches.

Je veux que le paysan soit fier de moi le soir. Après le dîner, nous avons toujours discuté de la journée, et je trouve cela très bien. Chaque soir, le paysan me donnait un feed-back, ce que je faisais bien et ce que je pouvais améliorer le lendemain, maintenant, ça va super bien.

Au début, j'avais peur de faire des erreurs, ou que le paysan ne soit pas content de moi. C'était aussi en quelque sorte lié au mal du pays. Maintenant, dans la deuxième semaine, ce n'est plus un problème. Je sais comment travailler et je tiens bon.

12:31

GERALDINE ELIASSON

Lors du stage à la ferme, il faut faire preuve de persévérance. Comment tenir le coup quand on n'a pas envie, on est fatigué, on veut rentrer chez soi? Le concept comporte en quatre parties: Un stage à la ferme et trois semaines d'essai. Les parents connaissent également ce concept.



6.5. Film thématique - Choix de profession: Jogging et réunion de parents d'élèves

6.5.1. Contenu

Cela fait plus de 20 ans que les professeurs principaux Reto Geissmann et Geraldine Eliasson s'engagent pour que les élèves de leur classe d'école secondaire fassent un apprentissage après la scolarité obligatoire et qu'ils aillent jusqu'au bout.

Selon l'expérience de Reto Geissmann, l'une des principales raisons pour lesquelles il y a trop d'annulations d'apprentissages est le manque d'endurance, le manque de persévérance des jeunes. C'est pour cette raison qu'il effectue un projet dit de jogging avec sa classe. À partir de la 7e classe, les jeunes courent un kilomètre et demi chaque matin lors de la première heure de cours. Ils doivent à chaque fois donner le meilleur d'eux-mêmes et continuellement devenir plus rapides, mais de manière individuelle. Ils peuvent savourer leurs succès quotidiens ou apprendre à gérer les échecs et les revers.

Le projet soutient la santé, mais surtout l'endurance des jeunes et les rend aptes à affronter le monde du travail. Car dans la vie professionnelle de tous les jours, de nombreuses tâches se répètent, et la persévérance est de mise.

Le concept de Reto Geissmann et Geraldine Eliasson prévoit en outre un horizon ferme et trois semaines d'initiation pour tous. Et c'est avec beaucoup d'enthousiasme qu'ils impliquent les parents pour que ces derniers soutiennent leurs enfants et l'école dans cette démarche.



6.5.2. Proposition de leçon Jogging et réunion de parents d'élèves

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Persévérance et endurance
- Éviter un abandon de l'apprentissage
- Fournir des performances et s'améliorer
- La gestion des limites et des échecs personnels
- L'échec en tant que domaine d'apprentissage
- Faire ses propres expériences pour acquérir de la confiance en soi

Leçons et durées

1 leçon regarder le film et en discuter, y compris 1 exercice de roulement à billes (45 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel: Fiche de travail «Tâche d'observation relative au film» (voir à la fin du chapitre)

Déroulement:

1. **Tâche d'observation:** Les questions suivantes sont remises aux jeunes sur une fiche de travail avant le début du film:

- *Quel est l'objectif que l'enseignant Reto Geissmann souhaite atteindre avec son projet de jogging?*
- *Que pensez-vous du projet de jogging?*
- *Qu'est-ce que Reto Geissmann dit au sujet de l'échec?*
- *Que disent les jeunes dans le film au sujet de l'échec?*
- *Quel est le point de vue de l'enseignante Géraldine Eliasson sur le rôle des parents dans le processus de choix d'une profession?*

Les réponses des jeunes sont recueillies et discutées en séance plénière (10 minutes).

- **Roulement à billes:** (25 minutes)

La moitié des jeunes forme un cercle. L'autre moitié forme un cercle autour du cercle déjà existant. Tous doivent seulement avoir une personne vis-à-vis. L'enseignant(e) pose la première question:

- *Qu'est-ce qui t'a surpris dans le film?*

Les jeunes dans le cercle extérieur donnent leur réponse à cette question à la personne qui leur est opposée. Ensuite ils se déplacent vers la droite dans le cercle et rencontrent la prochaine personne. L'enseignant(e) pose la prochaine question et la personne dans le cercle intérieur y répond. Cela dure jusqu'à ce que toutes les questions soient répondues.

- *Qu'est-ce qui t'a particulièrement plu dans le film?*
- *Quelles expériences as-tu faites avec «la persévérance dans des situations difficiles»?*
- *Qu'est-ce que des réussites peuvent déclencher?*
- *Qu'est-ce que cela signifie, «atteindre ses propres limites»?*
- *Pourquoi est-il important que des personnes de référence proches (p. ex. les parents, une tante, le grand-père, la socio-pédagogue du groupe d'habitation, etc.) soutiennent les jeunes lors de la recherche d'une place d'apprentissage et pendant l'apprentissage même?*
- *Comment les personnes de référence proches doivent-elles être à leurs côtés pendant cette période?*
- *Sous quelle forme souhaites-tu être soutenu(e) par des adultes proches de toi?*
- *Qu'est-ce qui m'aide à devenir indépendant(e)?*

Remarque: Le projet Jogging est éventuellement réalisé avec la classe (par ex. avec des adaptations à la situation).

6.5.3. Fiche de travail relative à Jogging et réunion de parents d'élèves

Tâche d'observation relative au film Jogging et réunion de parents d'élèves

- *Quel est l'objectif que l'enseignant Reto Geissmann souhaite atteindre avec son projet de jogging?*

- *Que pensez-vous du projet de jogging?*

- *Qu'est-ce que Reto Geissmann dit au sujet de l'échec?*

- *Que disent les jeunes dans le film au sujet de l'échec?*

- *Quel est le point de vue de l'enseignante Géraldine Eliasson sur le rôle des parents dans le processus de choix d'une profession?*

6.5.4. Transcription Jogging et réunion de parents d'élèves

00:38

RETO GEISSMANN – ENSEIGNANT TITULAIRE, DEGRÉ SECONDAIRE 1, NEUENHOF AG

J'ai lancé le projet „Jogging“ il y a six ans avec l'idée que je pouvais ainsi préparer les élèves au monde du travail. D'anciens élèves avaient interrompu leur apprentissage, parce qu'ils n'avaient pas tenu le coup. C'est pourquoi j'ai remis en question tout mon accompagnement et j'ai réfléchi à ce que je pouvais faire, pour mieux préparer les élèves à la vie professionnelle.

01:27

RETO GEISSMANN

Je commence avec eux en 7e année. Chaque matin, ils débutent par une heure de sport et ils continuent ainsi pendant trois ans.

01 :38

RETO GEISSMANN

Le jogging a plusieurs aspects positifs. L'un est l'aspect santé. L'autre est qu'après le jogging, le matin, ils sont en forme pour apprendre. En ce qui concerne le choix d'une profession, le jogging est aussi très important. Les jeunes apprennent un rituel qui se répète constamment.

Le kilomètre et demi est le même chaque jour et chaque jour, ils le parcourent. Ce faisant, ils doivent atteindre un temps donné, et ce temps est différent pour chacun. Chaque élève doit améliorer son propre temps.

02:19

RETO GEISSMANN

Bien, super, une seconde plus vite que la dernière fois, Andreas!

02:24

RETO GEISSMANN

Plus tard, dans le quotidien professionnel, beaucoup de choses se répètent aussi sans cesse. Malgré tout, ils doivent toujours fournir de bonnes performances. Avec le jogging, on s'y entraîne. Ou nous entraînons l'aspect persévérance.

Tu as peut-être vu que certains élèves souffrent vraiment. Ils atteignent leurs limites personnelles. Quand ils ont mal aux jambes, ils pensent que rien ne va plus, s'ils sont légèrement enrhumés, qu'ils ne peuvent pas faire de jogging. J'essaie de leur faire comprendre qu'on peut quand même atteindre son temps.

À cela s'ajoute l'aspect collégial, se mesurer les uns aux autres, se féliciter ou se serrer dans les bras quand ça n'a pas bien marché. Il y a donc de nombreux aspects que l'on peut apprendre par le jogging pour la vie professionnelle.

03:19

RETO GEISSMANN

Se rendre compte en faisant du jogging qu'ils s'améliorent de plus en plus, sont des expériences de réussite importantes. Je trouve que l'échec est aussi très important. Pas l'échec en soi, mais la manière de le gérer. Les jeunes m'ont dit, que le fait de surmonter l'échec, ou la gestion de l'échec, les a aidés, à avoir plus confiance en eux.

03:50

RETO GEISSMANN

On accorde en principe trop peu d'importance à l'échec. Nous l'avons bien vu lors de la soirée des parents, où les parents souhaitent que leurs enfants passent un temps aussi facile que possible.

04:02

UNE MAMAN

Il ne se sépare pas son smartphone, je vous assure.

04:06

UN PAPA

Il y a des règles auxquelles ils doivent se conformer.

UNE AUTRE MAMAN

Non, ce n'est pas une règle. Ce n'est pas obligatoire.

04:16

RETO GEISSMANN

Au service agricole, les parents veulent que leurs enfants aient toujours leur smartphone sur eux, qu'ils ne se font pas mal, qu'ils se sentent bien. Ils ne se rendent pas compte que cela ne favorise pas la confiance en soi, s'ils dorlotent et gâtent leurs enfants.

04:34

GERALDINE ELIASSON – ENSEIGNANTE TITULAIRE, DEGRÉ SECONDAIRE 1, NEUENHOF AG

Nous avons tous des enfants et nous le trouvons formidable s'ils sont autonomes et qu'ils tiennent le coup. Nous voulons à tout prix éviter l'abandon de l'apprentissage. Nous voulons que nos enfants tiennent vraiment le coup pendant l'apprentissage.

04:57

GERALDINE ELIASSON

En principe, tout le monde vient à la réunion des parents. Si quelqu'un n'arrive pas, ce qui est rare, nous ne l'oublions pas, au contraire. Nous l'appelons et essayons de le persuader de venir. C'est très important pour nous. Un message ou un appel, nous sommes là, nous sommes heureux quand ils nous contactent. Nous entendons aussi des parents dire qu'ils sont très contents quand l'école prend ses responsabilités. Pourtant, nous avons besoin des parents. Nous devons pouvoir compter sur eux, savoir qu'ils soutiennent nos idées et comprennent les différentes étapes. Par exemple, que les semaines de stage font aussi partie de notre concept. Les parents savent que nous prenons le choix professionnel très au sérieux. La compréhension s'est améliorée au fil des ans. Elle n'a pas toujours été là. Qu'est-ce que cela signifie quand on doit retourner à l'école après l'école ? Les parents comprennent l'importance de la formation initiale ou le premier pas dans la vie professionnelle, mais aussi qu'il faut persévérer dans une formation et qu'en cas de problèmes, il faut les surmonter et continuer.



6.6. Film thématique - Choix de profession: Semaine d'essai

6.6.1. Contenu

Marta, Luana, Lorenzo et Rinor sont en stage d'initiation. Deux des jeunes savent ce qu'ils veulent devenir, deux ne le savent pas encore. Ils se familiarisent avec les exigences des métiers pendant leurs semaines d'initiation et, surtout, ils apprennent des choses sur eux-mêmes. Ils se découvrent peut-être des talents ou des compétences qui ne comptaient pas jusqu'à présent à l'école, ils se sentent bien, s'intègrent déjà un peu dans le monde du travail et perdent la peur de celui-ci.

Les jeunes racontent ce qu'ils observent, ce qu'ils apprennent et ce qui est difficile.

Tous les quatre ont de bonnes ressources, c'est-à-dire des aptitudes et des qualités qui peuvent les aider à trouver une place d'apprentissage intéressante.



6.6.2. Propositions de leçons Semaine d'essai

par Yvonne Polloni

Thèmes

- Faire la connaissance de métiers – vérifier les possibilités et étendre son horizon
- Revoir ses idées personnelles
- Les compétences personnelles, un facteur central dans la recherche d'une place d'apprentissage

Leçons et durées

1 leçon Regarder un film et en discuter (45 minutes)

1 leçon d'exercices:

- Mes intérêts et mes aptitudes (30 minutes)
- Apprendre à connaître des métiers (30 minutes)

Regarder le film et en discuter

Temps: 45 minutes

Forme sociale: Travail en groupe, séance plénière

Matériel de travail: Film

Déroulement:

Discussion du film en séance plénière

Arrêt de scène 1: Le film est arrêté pour la première fois à 7:05 minutes. La question suivante est posée:

- *Qu'est-ce que les formatrices et formateurs apprécient chez les futurs apprenti(e)s?*

Arrêt de scène 2: Le film est arrêté pour la deuxième fois à 9:40 minutes. La question suivante est posée en séance plénière:

- *Du point de vue de Luana, qu'est-ce qui est important dans le stage d'initiation en tant que coiffeuse? Est-ce que cela pourrait aussi s'avérer important pour d'autres stages d'initiation? Pourquoi?*
- *À votre avis, quel est l'apprentissage suivi par Marta? Luana? Lorenzo? Rinor?*

À la fin du film, les thèmes suivants du film sont regroupés en séance plénière:

- *Avez-vous été surpris par le choix de l'apprentissage de l'un des quatre jeunes du film? Pourquoi? Pourquoi pas?*
- *Pourquoi des stages d'initiation dans différents métiers et lieux sont-ils importants?*
- *Comment puis-je me préparer à un stage d'initiation?*
- *Comment convaincre ton patron ou ta patronne lors de la place d'initiation pour qu'il/elle se décide de l'attribuer à toi?*

Mes intérêts et mes aptitudes

Temps: 30 minutes

Objectif de l'apprentissage: Les jeunes se penchent sur leurs propres intérêts et aptitudes.

Forme sociale: Travail individuel et en groupe

Matériel: Fiche de travail «Préparation au choix d'une profession» Partie 1 (voir à la fin du chapitre)

Travail individuel (15 minutes)

Les jeunes reçoivent une fiche de travail (voir à la fin du chapitre) avec les questions suivantes:

- Qu'est-ce que je fais bien dans mes relations avec les autres?
- Qu'est-ce que je fais bien à l'école?
- Qu'est-ce qui me plaît particulièrement?
- Qu'est-ce que j'aime particulièrement faire pendant mon temps libre?

- Quels sont mes talents particuliers?
- Que disent mes personnes de référence proches (par ex. mes parents, mon parrain, l'éducatrice sociale de mon groupe d'habitation, etc.) au sujet de ce que je sais bien faire ? Que disent mes enseignant(e)s? Que disent mes amies?
- Dans quelles professions pourrais-je avoir recours à mes intérêts et mes aptitudes?

Travail en groupe (15 minutes)

Les jeunes se présentent mutuellement leurs points forts et leurs intérêts dans des groupes de 3. Les autres donnent un feedback à chaque personne du groupe:

- Je trouve que tes points forts sont...
- Ce qui me plaît chez toi...
- Je pourrais bien t'imaginer en tant que... (nommer la profession).

Les retours d'information sont notés sur la fiche de travail.

Préparation à l'initiation dans des professions

Temps: 30 minutes

Objectifs de l'apprentissage: Les jeunes se penchent sur des métiers qui leur semblent intéressants.

Forme sociale: Travail individuel

Matériel: Fiche de travail «Préparation au choix d'une profession» Partie 2, ordinateur / ordinateur portable pour tous les jeunes

Travail individuel:

Les jeunes regardent un film sur le portail www.orientation.ch concernant les métiers auxquels ils souhaitent s'initier: <https://www.orientation.ch/dyn/show/1418?lang=fr>. Sur la fiche de travail, ils notent quels métiers ils souhaitent apprendre à connaître.

À la fin, les jeunes répondent aux questions suivantes sur la fiche de travail:

- *Quelles autres questions sont encore survenues?*
- *Quelles sont mes prochaines démarches?*
- *Qui puis-je appeler ?*
- *À qui puis-je demander?*

Remarque pour les jeunes: Pour trouver des stages d'initiation, il est important de demander au plus grand nombre de personnes possible (parents, voisins, proches, connaissances des parents, enseignants, parrains ou marraines, etc.)

Remarque pour l'enseignant(e) / un approfondissement avancé: La fiche de travail peut être remise à l'enseignant(e), qui en fait une copie. Le/la jeune garde l'original. L'enseignant(e) peut être consulté(e) de manière ciblée dans des entretiens individuels, respectivement peut offrir son soutien. La fiche de travail peut continuer d'être traitée à un moment ultérieur. Par exemple avec les questions: Où ai-je suivi une initiation? Est-ce que ça s'est passé de la façon que je m'étais imaginé? Est-ce que je souhaite apprendre ce métier? Est-ce que je souhaite encore explorer d'autres métiers de plus près? Qu'est-ce qui était formidable? Qu'est-ce qui m'a déçu? Quelle est ma prochaine démarche? Quelles sont les questions que j'ai?

6.6.3. Fiches de travail relatives à semaine d'essai

Partie 1: Mes intérêts et mes aptitudes

Travail individuel

- Qu'est-ce que je fais bien dans mes relations avec les autres?

- Qu'est-ce que je fais bien à l'école?

- Qu'est-ce qui me plaît particulièrement?

- Qu'est-ce que j'aime particulièrement faire pendant mon temps libre?

- Quels sont mes talents particuliers?

- Que disent mes personnes de référence proches au sujet de ce que je sais bien faire? Que disent mes enseignant(e)s? Que disent mes amies et amis?

- Dans quelles professions pourrais-je avoir recours à mes intérêts et mes aptitudes?

Prends-toi 15 minutes pour répondre à ces questions.
Fais ensuite le travail en groupe avec deux autres personnes.

Travail en groupe à trois (15 minutes)

La première personne présente ses intérêts et aptitudes. Les deux autres personnes du groupe donnent alors le retour d'information suivant:

- *Je trouve que tes points forts sont...*

- *Je trouve que tu sais bien faire...*

- *Ce qui me plaît chez toi...*

- *Je pourrais bien t'imaginer en tant que... (nommer la profession)*

La personne se note les retours d'information sur l'autre côté de la fiche de travail.
Ensuite on passe à la personne suivante

Retours d'information concernant mes forces

Mes forces sont...

Je suis bon dans...

Ce qui est positif chez moi, c'est que...

Les métiers suivants pourraient me convenir...

Partie 2: Mon/mes stage(s) d'initiation

Quelles professions ai-je regardé sur www.orientation.ch?

Quelles autres questions sont encore survenues?

Quelles professions est-ce que je souhaite connaître de plus près et y suivre une initiation?

Quelles sont mes prochaines démarches? À qui puis-je demander? Qui puis-je appeler ?

6.6.4. Transcription Semaine d'essai

00:46

MARTA

Ce qui m'intéresse

00:49

RINOR

Policier

00:50

LUANA

Coiffeuse

00:51

MARTA

Non, non, non...

00:52

RINOR

Commerce de détail

00:53

RETO GEISSMANN - ENSEIGNANT TITULAIRE, DEGRÉ SECONDAIRE 1 NEUENHOF

Ce sont encore des enfants. C'est leur premier contact avec la vie adulte lorsqu'ils doivent se pencher sur leur choix professionnel. Je trouve que c'est une étape importante. Quand je me souviens de l'époque où j'ai choisi ma profession, je la ressens comme si je traversais un océan, dont je ne vois pas le bout et je n'ai aucune idée de l'endroit où je vais atterrir. Cette incertitude de savoir où je vais, ce qui va se passer maintenant, c'est un saut énorme.

01:30

MARTA - STAGE EN COMMERCE DE DÉTAIL

Je veux vendre des vêtements. Là, on communique beaucoup avec les gens, et on ne s'ennuie jamais.

01:40

COLLÈGUE

Il faut appuyer sur l'image. Il en reste trois.

01:47

CHEFFE DE RAYON COMMERCE DE DÉTAIL

Je l'aurais aussi accroché.

01:50

MARTA

Je veux montrer que je suis intéressée et que je fais des efforts.

02:08

CHEFFE

Choisissons une nouvelle tenue.

Ce que j'aime le plus dans mon travail, c'est que je travaille avec d'autres, que je sers et que je suis la mode. On apprend toujours de nouvelles choses. Cela fait six ans que je travaille dans le textile et j'apprends toujours énormément de choses!

02:32

MARTA

Est-ce que cela vous va?

02:34

CHEFFE

Parfait.

Là, je prendrais d'abord le pull...

02:41

MARTA

Oui, et puis...

02:52

CHEFFE DE RAYON COMMERCE DE DÉTAIL

Tout le monde fait des erreurs. Pour les petites choses, ce n'est pas grave, on peut les réparer. Mais pour les erreurs plus importantes, comme être constamment en retard, ne pas être fiable et ne pas être concentré, ou ne pas savoir parler normalement aux gens, on n'a aucune chance.

03:26

COLLÈGUE DE RINOR

Il y a le nombre de cylindres du moteur, le nombre de kilowatts, des CV, s'il s'agit d'un moteur à essence ou d'un diesel, quand le type de voiture a été produit. Je saisis aussi le filtre à air et le numéro des plaquettes de frein.

Ici, il y a toutes les plaquettes de frein. Le numéro 98 va là. Tu les pousses vers l'arrière et tu poses ça devant.

03:52

RINOR - STAGE EN COMMERCE DE DÉTAIL

L'objectif est de trouver un apprentissage, plus tard, d'aller à l'école de police et de devenir policier.

04:09

RINOR

Comment puis-je écrire ce numéro d'article?

04:12

COLLÈGUE

Si tu y vois un point et un tiret, tu ne dois pas les saisir. Le système ne le reconnaît pas.

00:04:18

RINOR

Au début, je ne demandais pas grand-chose. Maintenant un peu plus, pas encore beaucoup, mais plus qu'au début.

04:29

COLLÈGUE

La plupart des stagiaires font le travail que je leur donne. Mais ils ne demandent pas ce que c'est, ni comment ça marche. Alors, demandez, demandez, demandez.

04:44

RINOR

On travaille sur l'ordinateur, on va dans l'entrepôt, on cherche des articles, on les trie. Ce faisant, on a une grande responsabilité, car si on se trompe en entrant un article dans l'ordinateur ou qu'on le place sur la fausse étagère, il y a des problèmes.

05:05

COLLÈGUE

215

05:07

RINOR

Donc, 215, c'est la largeur, de là à là,
40 est la hauteur, de là à là, et „ r “, c'est le rayon

06:18

Qu'est-ce que le rayon?

05:19

RINOR

Eh bien, de là à là.

05:21

COLLÈGUE

Qu'est-ce que ça veut dire?

05:26

RINOR

Le rayon?

Je ne suis pas très doué en maths et en allemand. J'aime bien ça, mais je ne suis pas assez bon. Mon objectif est d'avoir de meilleures notes au bulletin scolaire. Une certaine peur disparaîtrait alors. Je préfère le travail à l'école. Là, je vois ce que j'ai fait. Mais en ce moment, l'école est plus importante. Mes parents disent que tu le fais pour toi-même, que tu dois trouver un apprentissage, que nous te soutenons bien sûr, mais que tu dois envoyer des candidatures, des candidatures, des candidatures.

06:20

RETO GEISSMANN

Cela fait presque 20 ans que j'accompagne des jeunes dans la vie professionnelle. Et j'observe comment ils évoluent. Je pense que ce qui compte, c'est moins à quel point quelqu'un est doué en calcul et en écriture, mais davantage comment il peut s'adapter à un domaine d'activité en constante évolution, s'affirmer à nouveau, se redéfinir, trouver ses repères et s'imposer. Le plus important est d'être en accord avec soi-même, ne pas se renier, pour que l'on puisse suivre sa voie. Les compétences personnelles et sociales sont essentielles pour réussir.

07:06

LUANA - STAGE EN SALON DE COIFFURE

Alors, je regarde dans la caméra, puis je me retourne et je dis... Mon métier de rêve a toujours été celui de coiffeuse.

07:22

LUANA

Il y a toujours eu des coiffeurs dans ma famille, et cela m'a toujours plu.

Bien sûr, j'aimerais aussi essayer autre chose, un travail de bureau et similaire. Mais j'ai toujours voulu reprendre l'entreprise familiale. J'aimais bien regarder le grand-père, ma mère ou ma tante. Les voir discuter avec les clients, travailler et s'amuser en même temps. C'est ce qui m'a plu, c'est ce que je veux faire aussi.

08:07

LUANA

En tant que coiffeuse, on doit rester longtemps debout, toujours en mouvement, presque jamais assise, et toujours être aimable et souriante. C'est déjà le plus important.

En tant qu'apprenti, on fait aussi les choses moins importantes, faire la lessive, aider la coiffeuse, apporter un café ou un verre d'eau aux clientes.

08:42

CLIENT

J'aime beaucoup prendre un café.

08:44

LUANA

On apporte un petit quelque chose à grignoter et on est toujours aimable.

Dans certaines entreprises, les apprentis de première année ne font pas encore grand chose. Cela dépend aussi si on veut apprendre davantage, ou si on ne s'investit pas assez.

09 :16

LUANA

Un chef ne doit pas être excité, mais calme. Quelqu'un qui aide et est à l'écoute. Pas quelqu'un qui me regarde et me dit, «ce n'est pas grave» et qui dit plus tard, «Je ne l'ai pas remarqué».

09:41

GERALDINE ELIASSON - ENSEIGNANTE TITULAIRE, DEGRÉ SECONDAIRE 1 NEUENHOF AG

Lors des trois dernières années de fin de la scolarité, personne n'a dû suivre la dixième année scolaire.

Pourtant, la dixième année scolaire n'est pas une solution de secours négative, pas du tout.

Tous ont trouvé un emploi, pas tous une formation de trois ans, mais au moins une place d'assistant ou de stagiaire.

10:18

GERALDINE ELIASSON

Luana a dépassé l'objectif qu'elle s'était fixé, et a atteint un objectif plus large, qui, au départ, ne lui semblait peut-être pas réalisable. Elle voulait devenir employée de commerce. Pour ce faire, elle a dû passer à un niveau supérieur. Après avoir obtenu ce diplôme, elle a réussi à devenir employée de commerce. C'est une performance impressionnante.

11:02

GERALDINE ELIASSON

Marta s'est battue d'une façon incroyable tout au long de sa scolarité. C'est une gagnante et elle possède des compétences sociales incroyables. Mais sur le plan scolaire, elle a atteint ses limites.

Un jour, elle est venue et a dit: „J'aimerais bien devenir assistante dentaire.“ Un métier qui pourrait s'avérer difficile pour son niveau scolaire. Marta a malgré tout réussi, lors de sa troisième semaine d'essai, elle a tellement convaincu un cabinet de dentistes, qu'ils lui ont proposé un apprentissage. On lui a dit: „Il faut que tu acceptes“. Et elle s'en sort bien.

12:03

GERALDINE ELIASSON

Grâce à son expérience de stage, Rinor a réalisé qu'il sait établir un très bon contact avec la clientèle. Il a une personnalité très plaisante. Les maîtres de stage l'ont extrêmement apprécié, bien que ses résultats scolaires n'aient pas été vraiment optimaux. Ses compétences sociales, son charisme et son attitude ont fait qu'il a trouvé un apprentissage de haut niveau comme gestionnaire du commerce de détail, pas comme assistant, chez Migros. Il s'en sort très bien.

13:00

GERALDINE ELIASSON

Nous sommes très heureux que Lorenzo soit encore chez nous. Il a trouvé une place d'apprentissage d'agent d'exploitation et il travaille dans la commune, dans l'enceinte de notre école. Nous le voyons presque tous les jours. Je dois dire que Lorenzo est vraiment devenu un homme maintenant.

Sa transformation de l'élève d'une classe à exigences de base à celui de jeune travailleur indépendant est incroyable. Pour nous, c'est beau à voir, il est toujours là, mais il est clairement devenu adulte.

7. Lien vers les offres de soutien

CONSULTATION PROFESSIONNELLE NATIONALE

www.orientation.ch

Sous le mot-clé « semestre de motivation »:

<https://www.orientation.ch/dyn/show/2879>

FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS.CH

Pour les jeunes, avec des conseils pour les parents et les médias concernant le choix d'une profession:

<https://www.berufsbildungplus.ch/fr/Jugendliche.html> (choisir « jeunes »)

FORMATION PROFESSIONNELLE CANTONALE

Sous le mot-clé « soutien scolaire » ou « soutien à l'apprentissage », on trouve dans chaque canton des sites web correspondants contenant de nombreuses informations, y compris sur les solutions intermédiaires comme les offres transitoires et les semestres de motivation. Les jeunes qui n'ont pas encore trouvé de place d'apprentissage après l'école obligatoire ou qui ont interrompu un apprentissage, qui ont peut-être des problèmes de santé ou dont les démarches professionnelles ne sont pas encore claires, y trouvent du soutien.

| | |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aargau: | <u>Abteilung Berufsbildung und Mittelschule</u> www.ag.ch/lena Der Kanton Aargau betreibt den Lehrstellennachweis LENA. Schülerinnen und Schüler finden darin alle ausgeschriebenen Lehrstellen. Ausserdem: www.beratungsdienste.ch ask! für Ausbildung und Beruf, Kompetenz- und Servicezentrum. |
| Appenzell Ausserrhoden: | <u>Amt für Mittel- und Hochschulen und Berufsbildung</u> |
| Appenzell Innerrhoden: | <u>Amt für Berufsbildung und Berufsberatung</u> |
| Basel-Landschaft: | <u>Amt für Berufsbildung und Berufsberatung</u> |
| Basel-Stadt: | <u>Mittelschulen und Berufsbildung</u> |
| Bern: | <u>Mittelschul- und Berufsbildungsamt</u> |
| Freiburg: | <u>Amt für Berufsbildung</u> |
| Fürstentum Liechtenstein: | <u>Amt für Berufsbildung und Berufsberatung</u> |
| Genf: | <u>Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)</u> |
| Glarus: | <u>Fachstelle Berufsbildung</u> |
| Graubünden: | <u>Amt für Berufsbildung</u> |
| Jura: | <u>Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire</u> |
| Luzern: | <u>Dienststelle Berufs- und Weiterbildung</u> |
| Neuenburg: | <u>Service des formations postobligatoires et de l'orientation</u> |

| | |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Nidwalden: | <u>Amt für Berufsbildung und Mittelschule</u> |
| Obwalden: | <u>Amt für Berufsbildung</u> |
| Schaffhausen: | <u>Dienststelle Mittelschul- und Berufsbildung</u> |
| Schwyz: | <u>Amt für Berufsbildung</u> |
| St. Gallen: | <u>Amt für Berufsbildung</u> |
| Solothurn: | <u>Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen</u> |
| Tessin: | <u>Divisione della formazione professionale</u> |
| Thurgau: | <u>Amt für Berufsbildung und Berufsberatung</u> |
| Uri: | <u>Amt für Berufsbildung</u> |
| Wallis: | <u>Dienststelle für Berufsbildung</u> |
| Waadt: | <u>Direction général de l'enseignement postobligatoire</u> |
| Zug: | <u>Amt für Berufsbildung</u> |
| Zürich: | Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich |

PRÉPARATION PROFESSIONNELLE

<https://jugendprojekt-lift.ch/fr/>

LIFT est un programme d'intégration à la jonction entre l'école obligatoire (secondaire I) et la formation professionnelle (secondaire II) pour les jeunes à partir de la 7e classe, dont la situation de départ est difficile en ce qui concerne l'intégration directe ultérieure dans le monde du travail. L'élément central est la mise en place d'engagements réguliers de courte durée, appelés «emplois hebdomadaires».

JEUNESSE ET SANTE

<https://promotionsante.ch/index>

Promotion Santé Suisse. De nombreux thèmes liés à la santé, des enfants aux adultes, avec parfois des programmes d'action cantonaux.

<https://www.radix.ch/fr/ecoles-en-sante/>

<https://www.npg-rsp.ch/fr/home.html> Réseau Santé Psychique Suisse.

<https://www.ciao.ch> Site d'information, d'aide et d'échanges pour les 11 – 20 ans.

JEUNESSE ET LOISIRS

<https://www.infoklick.ch/romandie/>

Promotion de l'enfance et de la jeunesse en Suisse

<https://www.saiv.ch/fr/>

Conseil Suisse des activités de jeunesse

<http://www.voila.ch/fr/>

Voilà est un programme pour la promotion de la santé du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ). Il comprend 15 programmes cantonaux qui portent chacun leur propre nom, sont gérés par leur propre direction de programme et sont coordonnés par une direction générale de programme nationale. C'est ainsi que près de 13'000 enfants bénéficient chaque année de Voilà.

<https://www.cevi.ch/home-fr/>

Troisième plus grande association de jeunesse de Suisse. Elle regroupe environ 15'000 membres dans plus de 200 associations locales, organise chaque année plus de 80 cours de formation et environ 300 camps.

<https://www.jugendundsport.ch/fr/home.html>

Jeunesse et Sport. Chaque année, plus de 63'000 cours ou camps de sport sont organisés, avec environ 850'000 participations de 530'000 enfants et jeunes.

FORMATION PARENTS

<https://www.schule-elternhaus.ch/fr-it/la-page-francaise/>

École et Famille S&E Suisse

<https://www.formation-des-parents.ch/fr/>

https://www.edk.ch/fr?set_language=fr

www.migration-population.ch

8. Mentions légales

8.1. Réalisation **PRÊT** à l'envol! Films

Production

ANNEVOSSFILM

Anne Voss

Concept

David Hermann

Anne Voss

Scénario & réalisation

Anne Voss

Ursula Bischof Scherer

David Hermann

Caméra/Son

Selim Berthoud

Urs Kohler

Fabienne Andreoli

Günter Assmann

Petra Assmann

Rolf Büttikofer

Montage

Alexander Voss

David Hermann

René Zumbühl

Geraldine Assmann

Assistanat de la mise en scène

Alexandra Schneider

Musique originale

David Hermann

Animation

Jacqueline Tuengerthal

8.2. Réalisation **PRÊT** à l'envol! Matériel de support

Éditrice

ANNEVOSSFILM

Anne Voss

Propositions de leçons

Yvonne Polloni, lic. phil. Spécialiste en sciences de l'éducation

Textes et conception

Anne Voss

Ursula Bischof Scherer

8.3. Organes responsables **PRÊT** à l'envoi!

PHZH, Pädagogische Hochschule Zürich, Prof. Dr. Manfred Pfiffner
IST Institut universitaire romand de Santé au Travail, Prof. Dr. Brigitta Danuser

8.4. Comité consultatif **PRÊT** à l'envoi!

Prof. Dr. Manfred Pfiffner, PH Zürich, Didactique de la formation professionnelle
Prof. Friederike Tilemann, PH Zürich, Responsable du département d'éducation aux médias
Karin Moser, Seco, Inspection fédérale du travail
Regula Gnosca†, Esperta cantonale per l'insegnamento della cultura generale, Ticino
Prof. Dr. Brigitta Danuser, IST Institut universitaire romand de Santé au Travail, Lausanne

8.5. Partenaires médiatiques de **PRÊT** à l'envoi!

SRF school
www.srf.ch/sendungen/school/themen/berufswelt

feel-ok - Plateforme santé pour les jeunes
www.feel-ok.ch

orbis21 - Association médiatique pour la jeunesse et l'avenir
www.orbis21.ch

8.6. Remerciements

Nous remercions les jeunes femmes et les jeunes hommes qui, devant la caméra, ont parlé avec tant de vivacité et de franchise de leurs expériences et de leurs réflexions en matière d'orientation professionnelle et d'apprentissage, aidant ainsi de nombreux élèves et apprenti(e)s à trouver un apprentissage qui leur convient et à apprendre et à travailler avec plaisir:

Eliane, Rahela, Guillaume, Ralphie, Farzad, Luana, Marta, Rinor, Lorenzo et Riccarda.

Nous remercions également tous les enseignant(e)s, en particulier Reto Geissmann et Géraldine Eliasson de l'école secondaire de Neuenhof (AG), qui nous ont entraînés dans le voyage de quatre élèves en route vers une place d'apprentissage optimale.

Nos remerciements s'adressent également à tous les maîtres d'apprentissage, aux tuteurs et tutrices, aux parents, à tous ceux qui soutiennent, sollicitent et encouragent les jeunes avec beaucoup de dynamisme et qui nous ont généreusement fait part de leurs réflexions et de leurs recettes.

9. Encouragement et soutien

NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE SOUTIEN ET DE LA BONNE COLLABORATION

