

Moyens d'enseignement

La carrière enseignée à l'école professionnelle

Les apprentis devraient être préparés à temps à la période suivant leur formation.
Il existe différents concepts et moyens pour accomplir ce travail.

Par Stefan Krucker

— Depuis quelques années, le soutien lors de la transition entre la formation professionnelle initiale et la première activité professionnelle (transition II) est devenu une préoccupation importante de l'orientation et de la formation professionnelles. Il existe deux concepts et moyens d'enseignement très complets en allemand. Un troisième support pédagogique, qui fait le point sur les spécificités liées au genre, existe en français et en allemand.

«Notre but est de transformer les écoles professionnelles en partenaires» affirme Tony Mehr, coauteur du manuel «Übergang_2» (transition II), conçu par une équipe de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle zurichois. Ce manuel se compose de trois parties (faire un bilan de situation, s'informer et concrétiser), où des objectifs, des références didactiques et des fiches de travail sont proposés. «Nous mettons un instrument flexible à la disposition des enseignants de culture générale; sur cette base, ils peuvent constituer leur propre moyen d'enseignement», dit Mehr. Les 90 pages du dossier sont perforées. L'utilisation d'un cahier de travail pour les apprentis, qui resterait souvent aux deux tiers vide, a été écartée. Le concept du manuel prévoit un travail avec les classes pendant la dernière année de formation. Le déroulement type d'un projet d'enseignement est le suivant: un bilan de situation (compétences clés et valeurs) durant trois leçons à l'école professionnelle, un séminaire au centre d'information et d'orientation incluant un accompagnement personnalisé et une nouvelle série de trois leçons à l'école professionnelle

pour le certificat de travail, la recherche d'emploi et les postulations. Une utilisation plus complète du moyen d'enseignement est possible.

«Au début, nombreux sont les apprentis indifférents au sujet», raconte Martin Better, coauteur. «Mais trois mois plus tard, ils sont souvent très reconnaissants et même enthousiastes.» Les modules permettent aux jeunes de se projeter dans l'avenir. Sur 2800 personnes interrogées de 2006 à 2010, 60% trouvent que le séminaire leur a très bien convenu et 33% qu'il leur a bien convenu; 7% seulement des réponses vont aux trois autres catégories: moyennement, pas bien et pas du tout convenu. Selon Mehr, les séminaires ont aussi un effet secondaire positif: «Les jeunes connaissent mieux le centre d'information et d'orientation, et le seuil à franchir pour faire une visite individuelle s'abaisse.»

Prévention des ruptures du contrat d'apprentissage

Leur apprentissage à peine entamé, les jeunes doivent-ils refaire un bilan et se projeter dans l'avenir? «Oui», dit Reinhard Schmid de l'Institut S&B: «Arrivés dans l'entreprise formatrice et à l'école professionnelle, les jeunes doivent analyser leur situation et prendre les mesures préventives nécessaires pour accomplir leur formation avec succès.» C'est dans cette perspective que Schmid a conçu le Laufbahn-Portfolio. Son point fort réside dans l'accent mis sur les processus de réflexion, de décision et de planification tout au long de la période de formation. Les apprentis sont régulièrement appelés à se demander où ils en sont, comment

se passe l'adaptation à la formation professionnelle initiale, quels sont leurs points forts et faibles, ce qu'ils pourraient améliorer, quelle voie professionnelle ils envisagent après l'obtention de leur certificat, etc.

Le Laufbahn-Portfolio s'articule en neuf chapitres:

- Bilan de situation.
- Passeport professionnel et passeport personnel (personnalité).
- Stratégie d'apprentissage et planification hebdomadaire.
- Image de soi et regard d'autrui.
- Avenir dans le champ professionnel.
- Hitparade de la profession.
- Projet de vie et projet de formation.
- Objectifs et plan d'action.
- Documents de postulation.

Chaque chapitre contient des objectifs, des tâches et une checklist à l'intention des apprentis. Les tâches, expliquées dans le cahier de travail, peuvent pour la plupart être exécutées sur le site Internet. Les résultats peuvent être sauvegardés au format PDF, imprimés et insérés dans le classeur à anneaux. La suite du travail se poursuit dans le cahier. Le Laufbahn-Portfolio est conçu pour l'auto-enseignement. Les consignes sont faciles à comprendre, mais en règle générale, c'est l'enseignant de l'école professionnelle qui conduit l'opération. Il introduit le matériel dans ses cours et indique les tâches à accomplir. L'apprenti-e discute périodiquement de ses résultats dans les différents chapitres avec un coach qu'il ou elle a choisi. Il peut s'agir d'une enseignante de l'école professionnelle, d'un responsable de formation, d'une conseillère en orientation, d'un case mana-

Moyens à disposition

Le moyen d'enseignement «Profil+» avec son DVD est disponible en français et en allemand. Coût: 65 francs, DVD compris.
www.profil-plus.ch

En allemand uniquement:

Le manuel «Übergang_2» de Tony Mehr et Martin Better est paru aux Editions hep à Berne. Les fiches de travail sont également disponibles en PDF sur un CD-ROM. Coût: 44 francs. Les offices d'orientation professionnelle qui souhaitent offrir des séminaires aux écoles professionnelles peuvent se procurer le CD-ROM «Laufbahn-Seminar für Lernende im BIZ» (Séminaire sur la carrière pour les apprentis au centre d'orientation professionnelle) pour 120 francs. Ils recevront ainsi des modèles pour la publicité, les lettres, les présentations et de la documentation.

www.lbz-info.ch

Le «Laufbahn-Portfolio» (Portfolio de la vie professionnelle) se compose d'un classeur à anneaux avec cahier de travail et registre, ainsi que d'un code de connexion à une plate-forme de travail en ligne. Coût: 53 francs par apprenti. Une licence pour les enseignants fait partie du paquet et donne accès aux leçons et au matériel d'enseignement complémentaire. Coût: 150 francs.

www.laufbahn-portfolio-berufslernende.ch

ger, d'un mentor, mais aussi de quelqu'un appartenant au cercle privé de l'apprenti: les parents, par exemple.

Une enquête effectuée à l'école professionnelle de Baden a révélé que les apprentis choisissent le plus souvent leurs parents comme coachs de carrière (42%). Selon Schmid, c'est la preuve que «les parents ont toujours une grande im-



Avec des moyens adaptés, les apprentis peuvent se préparer à la période de postformation.

portance, même à cet âge, mais aussi qu'ils souhaitent assumer leur responsabilité».

L'école professionnelle de Baden a généralisé le travail avec le Laufbahn-Portfolio depuis 2010 et recueilli entre 2006 et 2009 des données résultant de cette méthode. L'enquête auprès de 600 jeunes en formation professionnelle montre qu'une majorité estime avoir atteint son objectif: 25% ont déclaré l'objectif atteint, et 54% plutôt atteint; 16% seulement ont dit qu'ils n'avaient pas ou plutôt pas atteint l'objectif. Enfin, les entretiens avec le coach de carrière ont été jugés bons et utiles par trois quarts des personnes interrogées.

L'approche liée au genre

«Profil+», un projet de plusieurs bureaux de l'égalité, a également conçu du matériel d'enseignement pour la transition 2. Il s'utilise lors d'une journée de sensibilisation à la planification de la vie professionnelle et personnelle, avec des informations sur le système de formation professionnelle, les chances de formation continue et une possible réorientation. Mais cette journée propose aussi des ateliers, dont le contenu est adapté au sexe

des participants. Les jeunes femmes sont incitées à réfléchir à leur carrière professionnelle et à sa planification. Elles sont invitées à se poser des questions sur leur personnalité et l'effet qu'elles produisent sur les autres. Elles apprennent à se présenter à des entretiens d'embauche en ayant davantage confiance en elles. Quant aux jeunes hommes, ils doivent réfléchir à différents modèles de vie, et sont invités à inclure la notion d'équilibre entre vies professionnelle et privée dans leurs plans de carrière.

Une journée de sensibilisation peut s'organiser avec des spécialistes externes ou avec des enseignants internes à l'école professionnelle. Les spécialistes externes peuvent être des conseillers en orientation professionnelle et de carrière, des conseillères en image (pour les jeunes femmes) et des personnes qui travaillent sur les questions masculines (pour les jeunes hommes). Ces spécialistes offrent leur aide pour réaliser la journée de sensibilisation mais également pour former et coacher les jeunes à cette occasion. —