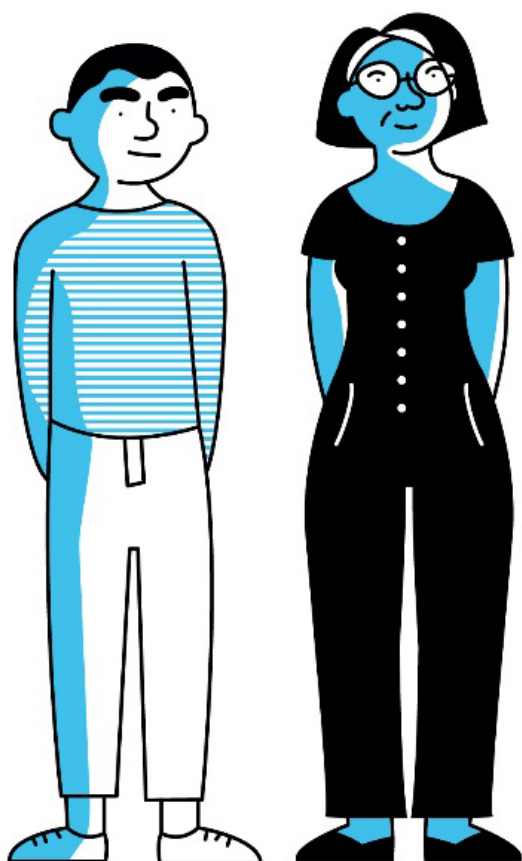


Exposition « Au cœur de l'apprentissage »

DOSSIER PEDAGOGIQUE



[studio KO]

Concept, textes et activités :
Isabelle Closuit Chouadra & Nadia Lamamra

Graphisme, illustration : studio KO

Contact : info@expo-apprentissage.ch

Octobre 2020



IFFP

INSTITUT FÉDÉRAL DES
HAUTES ÉTUDES EN
FORMATION PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

 **COLLÈGE DU
TRAVAIL**

PREAMBULE

Ce dossier pédagogique s'adresse **aux enseignant·e·s des élèves de 9^e-10^e-11^e S (3^e cycle)**

Objectif : découvrir l'exposition « Au cœur de l'apprentissage » en trois temps :

⇒ Avant la visite :

Discuter en classe des différentes voies offertes à la fin de l'école obligatoire et tout particulièrement de la formation professionnelle en entreprise.

⇒ Pendant la visite :

Découvrir de l'intérieur les différentes étapes du parcours d'un apprentissage, de l'embauche à l'obtention d'un diplôme en passant par la transmission d'un métier. La « construction » de futur·e·s professionnel·le·s passe par différentes étapes, et des difficultés peuvent être présentes à chacune d'entre elles. Une liste de thématiques qui peuvent être abordées lors de l'exposition est disponible dans ce dossier pédagogique.

⇒ Après la visite :

Prolonger le débat en revenant sur les enjeux primordiaux de la formation professionnelle duale, à partir d'un contenu détaillé (textes et vidéos de l'exposition et informations additionnelles telles que liens, articles, vidéos à disposition sur notre plateforme en ligne).

Accès à la plateforme en ligne de l'exposition : <http://expo-apprentissage.ch>



Médiation : Les chercheuses qui ont mis en place cette exposition, fruit de leur recherche, seront présentes dans les salons pour vous accueillir, ouvrir la discussion et approfondir le sujet avec vous. Elles vous proposent également des visites guidées avec vos classes. Il vous suffit de prendre rendez-vous pour fixer une heure de visite guidée. Formulaire de contact disponible sur le site Internet.

Durée de la visite guidée de l'exposition : env. 30 minutes

SOMMAIRE

1. Informations générales	4
1.1 Plongez au cœur de l'apprentissage !	4
1.2 Une exposition itinérante.....	5
2. L'exposition et son intérêt pour les écoles	6
2.1 Liens au plan d'études romand (PER) et objectifs d'apprentissage.....	6
2.2 Présentation de l'exposition.....	8
3. Exploration.....	9
3.1 Contenus/supports de visite.....	9
3.2 Parcours de visite.....	10
3.3 Approches de l'exposition	11
a. Approche par la « Scénographie »	11
b. Approche « Transversale ».....	13
c. Approche « Par section » :	14
Impressum	24
Partenaires.....	24
L'exposition a été réalisée grâce au généreux soutien de :	24

1. Informations générales

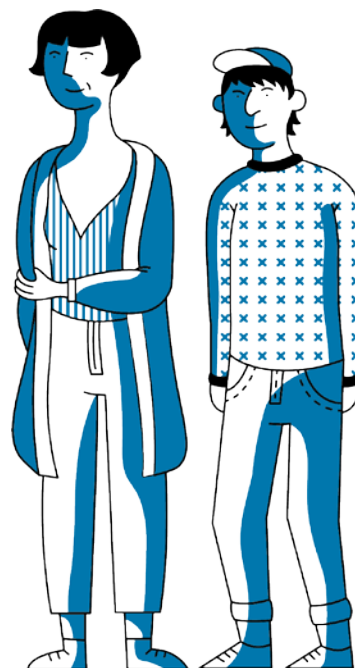
1.1 Plongez au cœur de l'apprentissage !

L'exposition « Au cœur de l'apprentissage » propose de faire l'expérience d'un apprentissage, de l'embauche dans une entreprise formatrice à l'obtention du diplôme. En mettant la formation professionnelle la plus fréquentée en Suisse sous la loupe, en particulier son volet entreprise, elle offre des clés pour comprendre ses atouts, ses difficultés, bref ses défis.

S'immerger dans le quotidien d'un apprentissage en entreprise, c'est ce que propose cette exposition interactive à partir des résultats de plusieurs recherches sociologiques menées à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP. Faits, chiffres, mais aussi paroles et situations vécues par des apprenti·e·s et des formateurs et formatrices en entreprise mettent en scène certains des principaux défis de l'apprentissage. Le parcours complet de formation présenté donne ainsi l'occasion de comprendre comment se transmet un métier et se « construisent » les futur·e·s professionnel·le·s.

Prenant place dans différents salons des métiers, l'exposition est réalisée grâce notamment à un soutien du Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique et de la Loterie Romande. Elle s'adresse prioritairement aux élèves qui s'informent sur l'apprentissage afin de mieux les préparer à ce nouveau monde. Elle est aussi destinée à leurs accompagnant·e·s (enseignant·e·s, parents), les personnes formatrices et les associations professionnelles qui peuvent s'en saisir comme source d'information et de réflexion.

Différents outils permettent de préparer et/ou d'accompagner la visite : un site internet offrant des approfondissements et des documents, ce dossier pédagogique, un dossier pédagogique spécifique pour les films de l'exposition (disponible sur le site web), un support de visite. Enfin, différentes activités seront proposées telles que des visites guidées, conférences, tables rondes et discussions.



1.2 Une exposition itinérante

Cette exposition est présentée dans les divers salons des métiers suisses romands en 2020, 2021 et 2022 :



Du 11 au 16 février 2020

Your Challenge
Salon des Métiers et Formations
CERM - 1920 Martigny (Valais)
<https://www.yourchallenge.ch/fr>



Du 16 au 21 novembre 2021

Salon des métiers et de la formation
Expo Beaulieu – Lausanne (Vaud)
<https://www.metiersformation.ch>



Reporté en 2022

Start !
Forum des métiers – Forum der Berufe
Forum Fribourg
<https://www.start-fr.ch/>



Du 24 au 28 mars 2021

Salon interjurassien de la formation
2800 Délémont (Jura, Berne fr)
<https://www.salon-formation.ch>



Du 23 au 28 novembre 2021

Cité des métiers, l'expo!
Palexpo, Genève
<https://cite-metiers.ch/>



Reportés à l'automne 2022

Swiss Skills 2022
Berne
<https://www.swiss-skills.ch/de/>

2. L'exposition et son intérêt pour les écoles

2.1 Liens au plan d'études romand (PER) et objectifs d'apprentissage

Au travers de contenus diversifiés (photos, textes, extraits, statistiques, documents), de propositions scénographiques et de dispositifs interactifs, l'exposition est un outil permettant d'atteindre certains objectifs d'apprentissage, tels que définis par le plan d'études romand (PER). Cette section est organisée selon les différents objectifs du PER : la formation générale, en particulier les choix et projets personnels, la langue, en l'occurrence le français, et enfin les compétences transversales : la collaboration, la communication, les stratégies d'apprentissage, la pensée créatrice ou encore la démarche réflexive. Cette section met en évidence comment l'exposition permet d'atteindre ces différents objectifs.

Formation Générale (FG) - Choix et projets personnels (orientation scolaire et professionnelle)

Cette thématique vise notamment à rendre l'élève autonome dans la gestion et réalisation d'un projet et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle de chacun·e et son insertion dans la société.

Au cycle 3, la préparation au choix et à l'orientation scolaire et professionnelle occupe une place importante dans le projet de formation de l'élève. L'information sur la variété des métiers ainsi que la possibilité de les découvrir lors de visites, de stages sont autant d'activités contribuant à la construction progressive d'un projet personnel de l'élève.

L'exposition permet...

- ▷ de compléter les informations descriptives obtenues dans les stands d'information des salons des métiers et de la formation ;
- ▷ de présenter de manière nuancée l'apprentissage en entreprise, ses défis, ses réussites, mais aussi ses difficultés ;
- ▷ de souligner les enjeux du passage entre l'école et la formation professionnelle, notamment la recherche d'une place d'apprentissage.

Langues — Français, notamment par :

- La description du quotidien d'un métier sélectionné ;
- L'acquisition de techniques de recherche d'emploi et de postulation (CV, lettre de motivation, etc...) ;
- La préparation à l'entretien d'embauche (tenue, attitude, relationnel verbal ou non-verbal).

L'exposition permet...

- ▷ de décrire le quotidien dans la filière duale et permet de percevoir les enjeux dans différents métiers ;
- ▷ d'expliciter certains enjeux de la recherche d'emploi (critères objectifs et subjectifs, envies des jeunes vs besoins des entreprises).

Capacités transversales

Prise en compte de cinq grands champs de Capacités transversales qui concernent l'ensemble des domaines de formation. Des mises en situation visent à permettre à chaque élève d'exercer et d'élargir ces cinq Capacités transversales :

La *Collaboration*, notamment :

- élaborer ses opinions et ses choix ;
- réagir aux faits, aux situations ou aux événements ;
- articuler et communiquer son point de vue ;
- confronter des points de vue et des façons de faire.

La *Communication*, en particulier :

- identifier différentes formes d'expression orale, écrite, plastique, musicale, médiatique, gestuelle et symbolique ;
- explorer des sources variées et comprendre l'apport de chacune ;
- recouper les éléments d'information provenant de différentes sources ;
- adopter une attitude réceptive.

Les *Stratégies d'apprentissage*, par exemple :

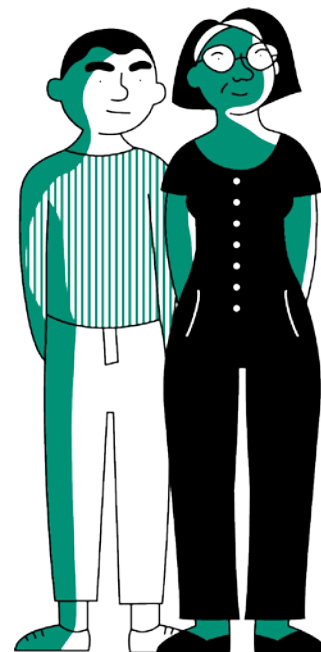
- analyser la situation ;
- percevoir les éléments déterminants du contexte et les liens qui les unissent ;
- reconsidérer son point de vue.

La *Pensée créatrice*, notamment :

- se libérer des préjugés et des stéréotypes.

La *Démarche réflexive*

- cerner la question, l'objet de la réflexion ;
- explorer différentes options et points de vue ;
- adopter une position ;
- renoncer aux idées préconçues ;
- reconnaître ses préjugés et comparer son jugement à celui des autres ;
- explorer différentes opinions et points de vue possibles ou existants.



L'exposition permet...

- ▷ à partir de faits, données, situations rapportées, d'élaborer une opinion, d'échanger des points de vue, voire de les confronter ;
- ▷ aux élèves d'identifier la complémentarité des sources, mais aussi leurs apports réciproques à travers les différents documents présentés (données statistiques, images, textes de présentations, extraits d'entretiens);
- ▷ de recouper les éléments d'information autour d'un même thème et de construire une image complexe à travers les activités (chercher des liens entre les salles, chercher l'intrus ou visite transversale);
- ▷ de saisir le contexte et les enjeux de l'apprentissage en entreprise, et ainsi de mieux identifier et analyser la situation en vue d'adopter une position, un point de vue ;
- ▷ de faire évoluer la réflexion et de reconsidérer certaines représentations ou préjugés, en mettant en lumière des points de vue variés et contrastés.

2.2 Présentation de l'exposition

L'exposition comporte 5 espaces, à travers lesquels le public découvre le parcours de l'apprentissage en Suisse. La première section (1) parle du système professionnel dual (apprentissage), la deuxième (2) présente les étapes propres à l'embauche, la troisième (3) expose le quotidien dans une entreprise formatrice et la dernière (5), conclut sur l'obtention du diplôme et présente les différentes voies existantes pour les détenteurs d'un CFC (voies qui correspondent aux quatre portes de sortie de l'exposition). L'espace central (4) met en avant les difficultés qui peuvent être rencontrées tout au long du parcours de l'apprentissage. Il peut être rejoint à tout moment depuis chaque autre section.



3. Exploration

3.1 Contenus/supports de visite

L'exposition se veut immersive et interactive. Elle propose une variété de sources permettant au public de se construire une opinion en confrontant discours des protagonistes, analyses scientifiques et données statistiques, mais aussi matériel documentaire, illustrations et photographies. Pour accompagner les élèves, un support de visite alternatif est proposé. Enfin des dispositifs interactifs sont proposés dans certaines sections et l'entier du parcours est animé par la recherche d'éléments inattendus.

- Textes, extraits d'interviews d'apprenti·e·s et de formateurs ou formatrices, cartes, graphes, photos, documents, film, etc., diverses ressources documentaires sont présentées dans chaque section et rendent compte de la réalité du parcours de l'apprentissage en Suisse.
- Des supports de visites mobiles sont mis à disposition du public en début de parcours. Ces dossiers plastifiés, sont proposés sous forme de dialogues « [chat](#) », ils proposent une alternative à la lecture des textes des sections en pointant les enjeux centraux de chaque espace. Ils permettent une autre visite de l'exposition. Merci de les restituer en fin d'exposition.
- « Cherchez l'intrus » : des intrus dans les contenus proposés ont été intentionnellement introduits dans les différents espaces d'exposition (excepté dans la salle centrale **DIFFICULTES (4)**).

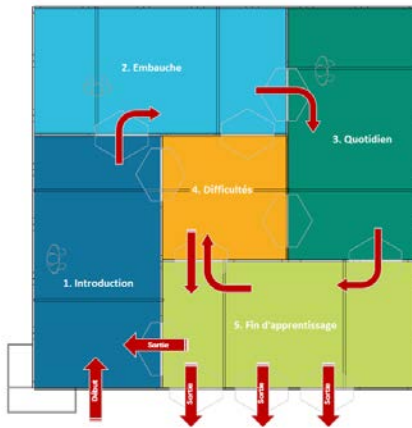


3.2 Parcours de visite

L'exposition peut se visiter selon trois circulations différentes, permettant (1) une découverte chronologique allant de l'entrée en apprentissage à l'obtention du diplôme, (2) un parcours thématique, allant pour chaque thème découvrir les difficultés y relatives, ou encore (3) une visite sous forme de découverte, commençant par s'immerger dans la réalité de l'apprentissage en entreprise avant d'approfondir vers les difficultés et de revenir pour terminer le parcours.

Parcours 1 : Chronologique

De l'embauche au diplôme, avec un arrêt final sur les difficultés



Sens de la visite

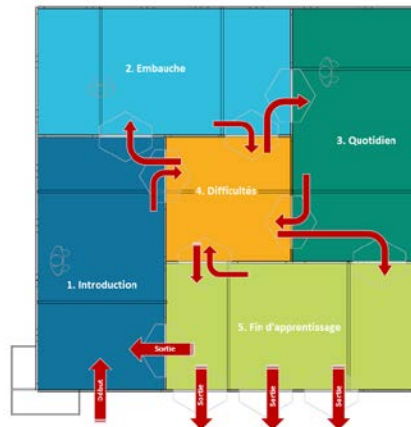
Section 1 → section 2 → section 3
→ section 5 → section 4 → section 5
→ sortie

Parcours 2 : Thématique

Chaque thème est approfondi par la difficulté correspondante

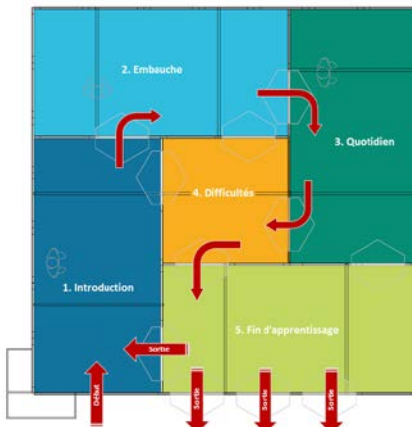
Sens de la visite

Section 1 → section 4 → section 1
→ section 2 → section 4 → section 2
→ section 3 → section 4 → section 3
→ section 5 → section 4 → section 5
→ sortie



Parcours 3 : Découverte

Une entrée dans l'apprentissage (intro, embauche, quotidien) avant d'approfondir (difficultés) et de terminer



Sens de la visite

Section 1 → section 2 → section 3
→ section 4 → section 5 → sortie

3.3 Approches de l'exposition

L'exposition peut être visitée selon différents parcours (voir 3.2), mais aussi être vue à des niveaux différents. Trois approches sont proposées ici. Tout d'abord, une approche au travers de la scénographie, permettant de réfléchir à ce que les choix scénographiques disent des enjeux de la formation professionnelle. Ensuite, une approche transversale permet au travers de deux thèmes (le genre, l'âge des apprenti-e-s) de traverser les différentes sections et de retrouver ces enjeux à différents moments du parcours. Enfin, une dernière approche permet une visite centrée sur les enjeux section par section.

a. Approche par la « Scénographie »

Pourquoi en entrant dans l'exposition, section **INTRODUCTION (1)**, nous avons le sentiment de nous trouver dans un appartement ?

- L'apprentissage est un système ancien et bien ancré dans les mentalités suisses ;
- L'apprentissage prend une grande place au sein des familles suisses, il y a toujours au moins une personne qui fait ou a fait un apprentissage ;
- Dans une famille, on est souvent apprenti-e de « père/mère » en « fils/fille », on peut parler de « tradition ».

Dans la section **EMBAUCHE (2)**, de quoi le jeu de rôle « Dans la peau d'un recruteur » nous permet-il de prendre conscience ?

- Malgré les tests et les critères, une partie de la sélection est arbitraire et se fonde sur des critères sociaux, physiques ou de look. Il faut avoir « la tête de l'emploi » ;
- Les jeunes d'origine immigrée sont parfois discriminés lors de l'embauche pour une place d'apprentissage ;
- Les filles sont aussi discriminées, notamment lorsqu'elles souhaitent entrer dans un métier majoritairement masculin.

Que signifient les « barrières de chantier » et le « chariot de transport » dans la section **QUOTIDIEN (3)** ?

- Cela rappelle la particularité d'apprendre dans un environnement professionnel, on est loin des salles de classe ;
- Cela met aussi en évidence que la réalité du travail prime sur celle de la formation ;
- La pression à rester productif peut parfois même constituer un obstacle à l'apprentissage.

Qu'est-ce que les extraits présentés dans le dispositif vidéo veulent dire dans la section **QUOTIDIEN (3)** ?

- Ils ne parlent que du temps, toujours insuffisant, toujours manquant ;
- Ils sont de plus en plus rapides, cela permet de se rendre compte de ce temps trop court pour former et être formé-e.

Pourquoi la section **DIFFICULTES (4)** est-elle fermée par des rideaux et les témoignages cachés sous des clapets ?

- La section centrale présente les difficultés, le public fait également l'expérience d'un accès plus difficile à ces aspects ;
- Cela crée un sentiment d'enfermement, ce qui est le sentiment parfois éprouvé par les personnes dans les situations décrites ;
- En Suisse, on est très fiers de ce système, et on n'aime pas trop montrer ses failles. C'est pourquoi les témoignages sont cachés.

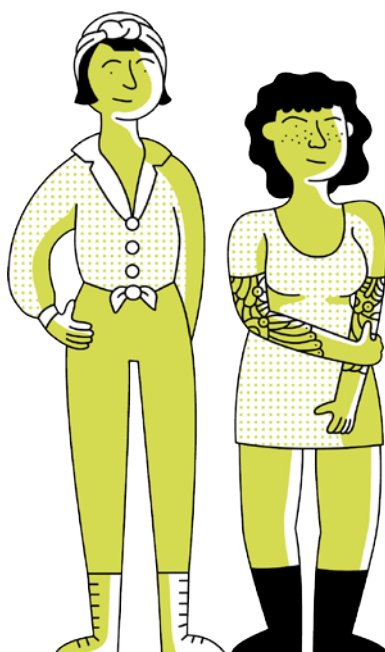
Pourquoi y a-t-il autant de diplômes exposés dans la dernière section

FIN D'APPRENTISSAGE (5) ?

- Il y a de nombreux diplômes de formation professionnelle initiale (AFP, CFC, MatuPro) et supérieure (diplôme, brevet, maîtrise) et les personnes en possèdent parfois plusieurs ;
- Cela fait écho à la première salle, et montre l'importance de la formation professionnelle dans la population ;
- Suivez les différentes icônes, elles racontent des histoires (mobilité sociale, pionnières et pionniers, diplômes anciens, multiples diplômes).

Pourquoi n'y a-t-il pas qu'une seule sortie à l'exposition ?

- La formation professionnelle permet différents parcours et pas seulement celui d'entrer sur le marché du travail ;
- Même si c'est rare, certaines personnes commencent directement un deuxième apprentissage.



b. Approche « Transversale »

La formation professionnelle reste encore un domaine très masculin, où peut-on s'en rendre compte ? Ou est-ce que cela est surprenant ?

- Historiquement, la formation professionnelle s'est construite au masculin, on le retrouve sur des photographies avec que des hommes (image des enseignants profs) ou une majorité d'hommes ;
- La photo du cours de dactylo est à contre-courant. De plus, les photos récentes mettent en scène la volonté de « féminiser » la formation professionnelle : nouveaux domaines (santé, social), images de pionnières (mécanicienne en maintenance automobile) ;
- Lors de l'embauche, le sexe des personnes joue un rôle important, et une jeune femme qui souhaite entrer dans un métier majoritairement masculin aura davantage de difficultés (pour les garçons dans ce cas, c'est différent, ils sont plutôt bien accueillis) ;
- Il y a encore beaucoup de métiers peu mixtes, les personnes qui y entrent tout de même sont appelées des pionnières ou des pionniers (graphe salle embauche, diplômes dans la dernière salle).

L'âge des apprenti-e-s est souvent débattu, à quels moments cela apparaît-il dans l'exposition ?

- Avant la mise en place de la formation professionnelle et différentes réglementations, des enfants travaillaient comme main d'œuvre non qualifiée. On en retrouve sur certaines photographies historiques ;
- Les personnes opposées à la formation professionnelle parlent ainsi également de « travail des enfants », la précocité du choix de formation et l'âge des apprenti-e-s va peut-être dans leur sens ?
- La question de l'âge se retrouve dans les difficultés à l'embauche, mais aussi dans la transition entre l'école et le monde du travail ;
- Dans la salle des diplômes, l'âge de certaines personnes sur leur CFC est révélateur.

c. Approche « Par section » :

Salle 1 - Introduction

« L'apprentissage : la formation la plus fréquentée par les jeunes »

En Suisse, la majorité des jeunes commence un apprentissage à la sortie de l'école obligatoire.

L'apprentissage se déroule dans trois lieux : l'entreprise, l'école professionnelle et les cours interentreprises. 230 métiers peuvent y être appris et deux diplômes obtenus, l'attestation fédérale professionnelle (AFP) en deux ans et le certificat fédéral de capacité (CFC) en trois ou quatre ans. S'ajoute à cela la possibilité de faire une maturité professionnelle. Mis en place à la fin du 19ème siècle, l'apprentissage a une longue tradition en Suisse et occupe une grande place dans la formation des jeunes. Il est souvent présenté comme la meilleure manière d'apprendre un métier. Il est aussi vu comme permettant une bonne intégration professionnelle et la poursuite vers d'autres formations.

Qu'est-ce qui semble différent aujourd'hui comparé à hier en observant ces photos ?

- Différents lieux de formation : l'école plein-temps avec atelier, les entreprises formatrices, les écoles professionnelles ;
- La jeunesse des apprenti·e·s ;
- L'environnement est très masculin (la photo des enseignants professionnels, tous des hommes, aujourd'hui ils sont environ 2/3) ;
- La manière dont on montrait les apprenti·e·s (mais aussi les travailleurs et les travailleuses adultes) sur les photos de groupe, type photo de classe.
Aujourd'hui, on montre des photos publicitaires avec des filles exerçant un métier d'homme par exemple. Mais c'est une minorité, les choses n'ont pas beaucoup changé en réalité ;
- Un contrepied : un tandem inattendu, une femme formant des hommes à la dactylo.

➔ **Intrus** : il y a une photo qui ne représente pas des apprentis, mais des employés très jeunes.

➔ Une des photos représente l'école de fromagerie de Moudon en 1912.

Vous pouvez proposer aux jeunes de garder cette photo en tête et de leur faire trouver, dans la dernière salle de l'exposition, quelque chose (un diplôme) en lien avec cette photo.

Salle 2 - Embauche

« Première étape : trouver une place d'apprentissage »

La recherche d'une place d'apprentissage est souvent la première rencontre des jeunes avec le monde du travail. Cela demande une certaine préparation.

Les futur·e·s apprenti·e·s, les plus jeunes ont 15 ans, commencent par chercher une place d'apprentissage dans une entreprise. Après avoir choisi un métier, il faut préparer son dossier de candidature (CV, lettre de motivation) et l'envoyer à différentes entreprises formatrices. Mais, il faut parfois être patient·e avant de décrocher la place de ses rêves. Certains métiers attirent un grand nombre de candidat·e·s et le dossier doit être envoyé de nombreuses fois avant d'être retenu. Souvent, il y a encore des tests et un stage dans l'entreprise avant d'avoir un entretien d'embauche. L'important est alors de trouver la bonne façon de se présenter et de parler à un employeur, et surtout de montrer sa motivation.

Trouver une place d'apprentissage, c'est parfois difficile. Pourquoi ?

- La sélection est précoce, à 14-15 ans, on ne sait souvent pas ce que l'on veut faire ;
- On se retrouve dans le rôle de « demandeur d'emploi » pour une place d'apprentissage ;
- Cela peut prendre effectivement du temps avant de trouver ;
- La sélection peut être rude car l'offre est plus petite que la demande dans certains métiers.

« La bonne personne pour le job »

En engageant des apprenti·e·s, les entreprises cherchent la « bonne personne » : celle qui aimera le métier, se plaira dans l'entreprise et deviendra un·e professionnel·le du domaine. Il s'agit de ne pas se tromper, d'éviter des problèmes, voire la rupture du contrat d'apprentissage.

Les personnes en charge du recrutement, les personnes formatrices ou encore les patron·ne·s cherchent à sélectionner les futur·e·s apprenti·e·s à partir des résultats scolaires, de tests, de stages, et grâce à un entretien d'embauche. A ce moment, d'autres critères peuvent avoir une influence : l'impression générale, le feeling, la motivation de l'apprenti·e. C'est en effet la rencontre entre les envies et projets des jeunes, et les attentes et besoins.

Jeu de rôle « Dans la peau de recruteur »

Cette activité offre la possibilité aux jeunes de se mettre « dans la peau d'un recruteur » lors du processus d'engagement d'un nouveau ou d'une nouvelle apprenti·e.

- ➔ **Intrus** : dans le jeu, le portrait d'un homme plus âgé a été inséré parmi les autres personnages. Ce n'est qu'à moitié un intrus, puisque certaines personnes commencent un apprentissage beaucoup plus tard dans leur vie professionnelle.

Salle 3 - Quotidien

« Apprendre en entreprise »

L'apprentissage en entreprise a ceci de particulier que la transmission des savoirs se fait au cœur même des activités d'une entreprise.

En entreprise, on n'apprend pas seulement la pratique (savoir-faire), mais aussi des connaissances générales (savoirs), et une série d'éléments liés au comportement (savoir-être). Ces apprentissages, liés au métier ou au monde du travail, se font à travers la relation entre l'apprenti·e et la personne formatrice, mais aussi au contact d'autres collègues. Dans certaines entreprises, cette transmission se fait progressivement, avec un accompagnement important au départ et de plus en plus de liberté. Dans d'autres, l'apprenti·e est plus rapidement « jeté·e » à l'eau. L'apprentissage se déroulant dans trois lieux, un des défis pour l'apprenti·e est encore de mettre ensemble les savoirs appris en entreprise, à l'école et durant les cours interentreprises.

Vers qui puis-je me tourner ou demander de l'aide pendant la formation ? Qui d'autre accompagne l'apprenti·e ?

- La transmission des savoirs se fait au cœur même des activités de l'entreprise. Quand la personne formatrice n'est pas disponible, l'apprenti·e peut se tourner vers les collègues, les enseignant·e·s de l'école professionnelle, ou les apprenti·e·s de sa volée dans les cours interentreprises par exemple.

« Deux objectifs : produire et former »

L'apprentissage se fait dans une entreprise en activité. Cela signifie que la formation est proche des exigences du métier, mais aussi qu'elle doit s'adapter aux besoins de l'entreprise. Celle-ci a comme priorité d'être productive et rentable.

Le double objectif de l'entreprise formatrice a un impact sur les apprenti·e·s comme sur les personnes qui les forment. Les jeunes ont parfois de la peine à trouver leurs marques puisqu'elles et ils sont là pour apprendre, mais doivent quand même produire. Les personnes formatrices sont d'abord des professionnel·le·s, elles travaillent, doivent participer à l'activité de l'entreprise et en même temps forment des apprenti·e·s. Cette double casquette n'est pas toujours facile à porter.

Quels sont les objectifs d'une entreprise formatrice ?

- Il y a un double enjeu dans l'apprentissage : former/produire. La productivité et la rentabilité priment presque toujours sur la transmission ;
- Il y a une tension qui est palpable dans le processus d'apprentissage ;
- Cela peut engendrer des difficultés.

« Une histoire de temps »

Dans une entreprise formatrice, le temps c'est de l'argent. Soumis-es aux exigences de leur métier et de l'entreprise, les formateurs et formatrices manquent souvent de temps pour former. De plus, ce temps est souvent interrompu pour les besoins des différentes activités. Pour poursuivre leur mission malgré tout, les personnes formatrices profitent de chaque instant possible pour former. Elles donnent parfois à l'apprenti-e des tâches à réaliser seul-e ou laissent un-e collègue l'encadrer. Certaines vont jusqu'à prendre sur leur temps libre pour répondre aux questions de l'apprenti-e, lui montrer ou lui expliquer certains gestes ou autres aspects du métier. De son côté, l'apprenti-e doit rapidement apprendre à être autonome.

Que signifie « être autonome » ? Est-ce que cela te fait peur ?

- Il arrive, cela dépend du formateur ou de la formatrice, du métier et aussi beaucoup de l'entreprise, qu'il n'y ait pas toujours le temps pour former. L'apprenti-e doit alors se débrouiller seul-e. On parle ici d'une sorte d'«autonomie forcée».

➔ **Intrus :** Sur le deuxième écran, dans les textes qui défilent sur le « temps », il y a un faux témoignage.

Salle 4 - Difficultés

Quelles sont les difficultés que l'on peut rencontrer durant un parcours d'apprentissage ?
A quels moments de la formation ces difficultés se retrouvent-elles ?

- Il existe en effet des difficultés dans chaque étape du parcours de formation :

Difficultés relatives à la salle (1) Introduction

« Un passage école-travail complexe »

Le passage de l'école au monde du travail peut prendre du temps. En effet, nombre de jeunes ne trouvent pas directement une place d'apprentissage après l'école obligatoire.

Entre la fin de l'école obligatoire et le début d'un apprentissage, les jeunes doivent souvent passer par une période d'attente et faire une 12ème année d'école ou d'autres programmes de transition. Pour un quart des futur·e·s apprenti·e·s en voie CFC et la moitié en voie AFP, ce passage n'est pas direct. Certain·e·s attendent jusqu'à deux ans pour commencer un apprentissage. Des éléments comme la filière suivie à l'école obligatoire, les résultats scolaires, le nombre de places d'apprentissage et de candidat·e·s influencent ce temps d'attente et augmentent le risque de ne pas commencer un apprentissage

- Les difficultés peuvent venir avant même l'entrée en apprentissage. Elles sont liées à la filière suivie à l'école obligatoire, aux résultats scolaires, mais aussi au nombre de place d'apprentissage à disposition et de candidat·e·s ;
- Trouver la bonne place d'apprentissage peut prendre du temps : attente parfois (12ème année ou programme de transition).

Difficultés relatives à la salle (2) Embauche

« Quand ça ne « matche » pas »

Trouver une place d'apprentissage peut être long et difficile pour certain·e·s jeunes, mais dans certains secteurs, ayant une image négative ou des conditions de travail dures, trouver un·e apprenti·e est aussi problématique.

Les critères de sélection des entreprises créent parfois des discriminations et certaines personnes n'arrivent pas à trouver une place en raison de leur origine ou de leur sexe, mais aussi parfois de leur look ou d'une attitude jugée inadaptée. Les filles qui choisissent un métier où les garçons sont majoritaires ont des difficultés à être engagées.

Lorsqu'il n'y a pas de place d'apprentissage dans le métier de son choix, qu'il faut s'orienter vers un autre domaine, ce n'est pas facile pour un·e jeune de se montrer motivé·e. Enfin, les questions de santé (maladies, allergies) peuvent parfois rendre l'accès à certains métiers compliqué.

- Discriminations face à l'embauche. Il est difficile de se faire engager si notre look, notre « attitude » ne plaît pas à la personne chargée du recrutement, mais aussi malheureusement si on n'est pas d'origine suisse (nationalité, apparence) ;
- Dans un autre sens, il y a des métiers qui peinent à trouver des apprenti·e·s car ils véhiculent une image négative ou offrent des conditions de travail difficiles ;
- Malheureusement les stéréotypes expérimentés correspondent à une réalité sexuée du marché du travail et de l'apprentissage :
 - Tout le monde ne fait pas tout, les choix sont limités ;
 - Filles et garçons se forment dans des métiers différents (ségrégation horizontale) ;
 - Les filles sont concentrées dans peu de métiers (4 métiers suffisent à réunir 50% des filles) ;
 - Des pionnières et des pionniers existent dans certains métiers.

Difficultés relatives à la salle (3) Le Quotidien

« Les arrêts d'apprentissage »

En moyenne, 22% de contrats d'apprentissage sont rompus avant la fin de la formation. La situation varie beaucoup selon les métiers.

Les ruptures de contrat d'apprentissage se font le plus souvent durant la première année de formation. Les raisons mentionnées par les jeunes sont principalement les difficultés de relation sur la place de travail, les mauvaises conditions de formation et de travail, le choix du métier qui doit se faire très tôt et le manque de connaissances à son sujet. Les filles qui ont débuté un apprentissage dans un métier majoritairement masculin connaissent plus d'arrêts, car elles rencontrent des difficultés particulières. Les personnes formatrices évoquent l'insuffisance des résultats à l'école professionnelle, le manque de motivation et un mauvais choix de métier. Même si la plupart des jeunes reprennent une formation par la suite, une rupture de contrat représente un risque

- Les difficultés relationnelles sur la place de travail ou les mauvaises conditions de formation et de travail, l'erreur dans le choix du métier, le manque de motivation, ou les mauvais résultats à l'école, toutes ces difficultés peuvent mener à un arrêt de la formation ;
- Le fait d'être une fille dans un métier majoritairement masculin est souvent encore difficile et mène parfois à la rupture de contrat ;
- Arrêter au milieu du parcours. Au bout ne pas avoir de diplôme ?

Difficultés relatives à la salle (5) Fin d'apprentissage

« Finir son apprentissage, et après ? »

Un parcours d'apprentissage ne se conclut pas toujours par l'obtention du diplôme visé. Près de 8% des jeunes ne le réussissent pas du premier coup. Pour celles et ceux qui l'ont obtenu, il faut encore décrocher un premier emploi.

Les échecs lors de l'examen de fin d'apprentissage peuvent être liés au volet pratique de la formation, mais aussi à la théorie, principalement enseignée à l'école professionnelle.

Pour les 55% de diplômé·e·s qui ne restent pas dans l'entreprise formatrice, il faut chercher une place de travail. Cela prend en moyenne 2 mois, mais elle ne correspond pas nécessairement au job idéal (taux d'activité, durée du contrat, domaine). Pour ne pas être pris·es pour des « glandeurs » et en attendant de trouver un emploi, certain·e·s jeunes passent par des petits jobs, stages et formations.

- On ne trouve pas toujours la place de travail de nos rêves. Il y a aussi souvent de l'attente pour dénicher un premier travail. La démarche de demande d'emploi n'est pas toujours facile ;
- Il n'est pas automatique de pouvoir travailler dans l'entreprise formatrice, une fois diplômé·e.

Quelles difficultés peuvent rencontrer ceux qui cachent leurs difficultés ?

- Repli sur soi, honte, mal-être, sentiment d'être les seul·e·s dans cette situation inextricable, dépression ;
- Difficulté à demander et à trouver de l'aide, mauvaise connaissance du réseau existant.

Salle 5 - Fin de l'apprentissage

« Bienvenue chez les pros »

La fin de la formation et surtout l'obtention du diplôme représentent un succès à la fois pour les apprenti·e·s et les personnes qui les forment en entreprise.

Pour les apprenti·e·s, obtenir l'AFP ou le CFC correspond à la réussite d'un parcours de formation de deux, trois ou quatre ans selon le métier. Il marque aussi l'entrée dans le monde des professionnel·le·s et des adultes, qui se poursuivra par un premier emploi. Pour les personnes formatrices, c'est la réussite de l'accompagnement d'un·e jeune. C'est le moment de voir un·e apprenti·e devenir professionnel·le, et un·e adolescent·e devenir adulte.

Que racontent ces diplômes ?

- Il existe des CFC dans des métiers très variés : fromager, boucher, employé·e de commerce, bûcheron, ambulancier, courtépoinrière... ;
- Il existe différents diplômes que l'on peut obtenir par apprentissage : AFP, CFC, Maturité professionnelle ou technique ;
- Certains métiers n'existent plus : typographes, mécanographes ;
- Certaines familles ont une « tradition » de formation dans la voie apprentissage (grand-père, père, mère, petite-fille) ;
- Certaines personnes ont franchi pas après pas différentes étapes et fait des « carrières » en formation professionnelle : CFC, puis brevet ou maîtrise ; CFC, maturité professionnelle, HES ; certaines ont poursuivi et choisi de former des apprenti·e·s ;
- Il existe des parcours pionniers dans certains métiers.

➔ **Intrus** : Au milieu des diplômes AFP/CFC se trouvent un certificat de Maturité générale et un diplôme de Baccalauréat scientifique.

➔ Aussi, parmi les documents affichés sur les murs il y en a un qui n'est pas un diplôme mais une « Attestation de bizutage » produite par des typographes. Cette attestation met en évidence la longue tradition des corporations qui perdure encore aujourd'hui dans certains métiers.

Quelles sont les possibilités offertes une fois le CFC en poche ?

- Après avoir obtenu un CFC, il y a quatre voies possibles :
 - Travailler et après quelques années transmettre à son tour son métier ;
 - Ouvrir son entreprise ou diriger une équipe et former des apprenti·e·s ;
 - Poursuivre sa formation vers le supérieur pour se spécialiser ou changer de métier et devenir responsable d'une équipe ou d'apprenti·e·s ;
 - Recommencer un apprentissage et redémarrer le parcours en formation professionnelle.

« Travailler »

Une fois leur diplôme obtenu, environ 60% des jeunes trouvent directement un emploi.
Quelques années après, ces ancien-ne-s apprenti-e-s transmettrons peut-être à leur tour leur métier.

« Ouvrir son entreprise »

Chaque année, 27'000 personnes ayant un CFC passent des examens professionnels dans leur domaine. Elles pourront ensuite ouvrir leur entreprise ou diriger une équipe et former des apprenti-e-s.

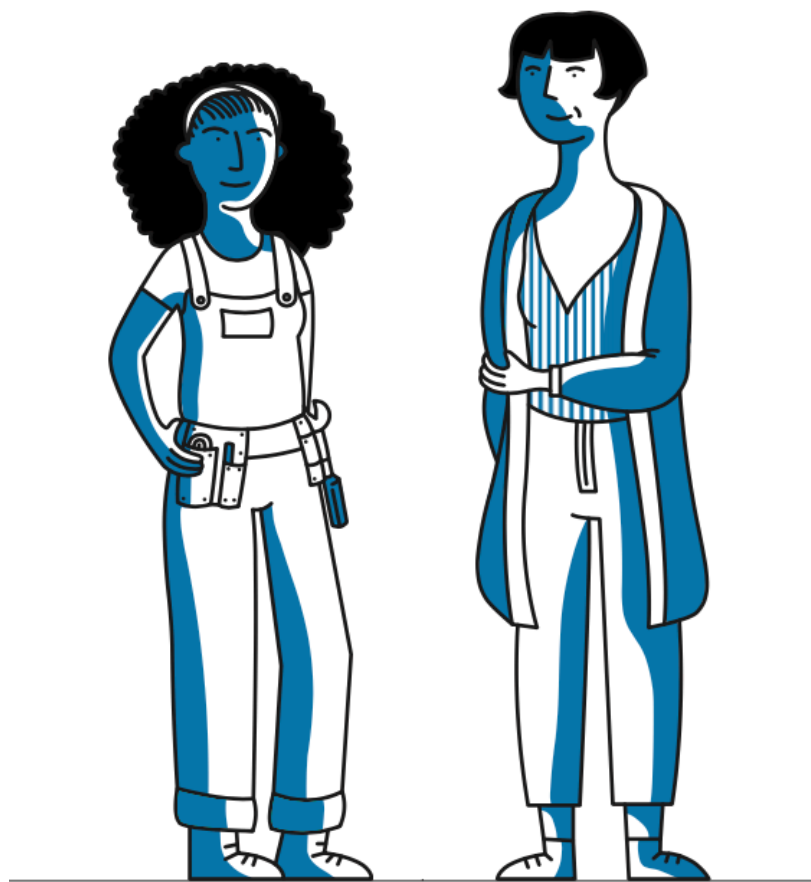
« Poursuivre sa formation »

Après le CFC et une maturité professionnelle, environ 33% poursuivent vers le supérieur. Cela permet de se spécialiser ou de changer de métier, et de devenir responsable d'une équipe ou d'apprenti-e-s.

« Recommencer un apprentissage »

Leur diplôme en poche, 4% décident d'entamer un deuxième CFC, dans un métier exigeant un âge minimum d'entrée ou dans le métier rêvé, inaccessible avant. Un parcours en formation professionnelle redémarre.

Les visiteurs sont invités à choisir la porte de sortie qu'ils désirent pour terminer le parcours d'exposition.



Impressum

Commissaire d'exposition

Nadia Lamamra

Equipe scientifique

Nadia Lamamra, Barbara Duc & Isabelle Dauner Gardiol

Coordination

Patrick Auderset, Collège du travail

Comité de pilotage

Patrick Auderset, Collège du travail ;
Roberta Besozzi, doctorante UNIL/IFFP ;
Anne-Laure Dirren, Nasca Formation ;
Farinaz Fassa, Université de Lausanne ;
Laurent Fillietaz, Université de Genève ;
Fabio Lecci, Unité des conseillers aux apprentis, Vaud ;
Hervé Munz, Université de Genève ;
David Perrenoud, IFFP.

Communication

Jacques Andres & Janick Pelozzi

Chargée de presse

Tania Buri

Médiation

Isabelle Closuit Choudra

Scénographie et montage

Stéphane Kläfiger, Kläfiger Muséographie, Aubonne

Graphisme

studio KO, Yverdon-les-Bains

Films

Katharine Dominicé, Gena John & The Kids, Genève

Site web

Wladimir Dudan, Hawaii, Lausanne

Partenaires



DU 11 AU 16 FÉVRIER 2020



L'exposition a été réalisée grâce au généreux soutien de :

