

# DOSSIER PEDAGOGIQUE

## « L'APPRENTISSAGE AU QUOTIDIEN »

Films produits dans le cadre de l'exposition  
« Au cœur de l'apprentissage »



**Conception, textes et activités**

**Illustrations extraites de l'exposition**

**Photographies**

**Contact**

Katharine Dominicé & Nadia Lamamra

réalisées par le studio KO

Katharine Dominicé

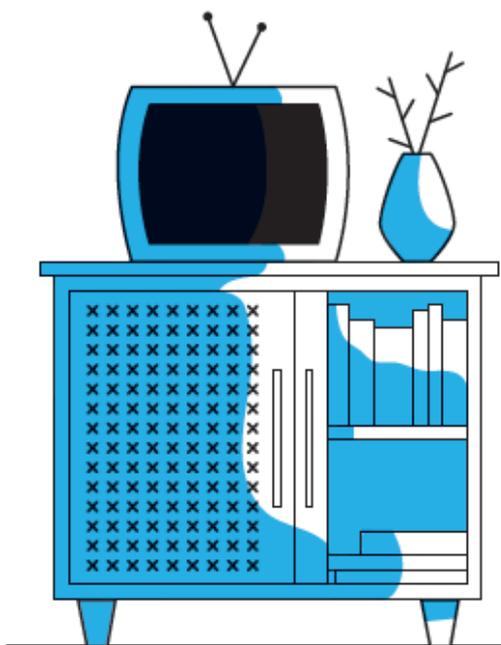
[info@expo-apprentissage.ch](mailto:info@expo-apprentissage.ch)



*Décembre 2020*

## Sommaire

Introduction	3
Note d'intention des films	4
Présentation des films	5
Thèmes et enjeux	10
Pour en savoir plus	15
Activités pour les écoles	16
Fiches activités	18
Informations générales	23



Ces films ont été produits par l'IFFP et le Collège du travail dans le cadre de l'exposition « Au cœur de l'apprentissage ». Ils traitent de la transmission du métier aux apprenti·e·s par leurs formateurs et formatrices. A travers des témoignages, les élèves reçoivent des éléments de réponse pour comprendre comment le savoir est donné et reçu en entreprise.

Ce dossier s'adresse aux enseignant·e·s d'élèves du secondaire I qui souhaitent accompagner les films de l'exposition par un travail mené en classe sur la transmission des savoirs en apprentissage.

La disponibilité des films en ligne permet aux enseignant·e·s de mener une réflexion avec leurs élèves en amont ou en aval de l'exposition, mais aussi indépendamment de cette dernière.

Pour visionner les films directement sur le site de l'expo :  
<https://expo-apprentissage.ch/les-films>



### Contexte de production

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.

Le parcours complet de formation présenté donne l'occasion de découvrir « de l'intérieur » le quotidien d'un apprentissage et de comprendre comment se transmet un métier et se « construisent » les futur·e·s professionnel·le·s. L'exposition met en scène différents moments clefs d'un parcours en apprentissage, ce qui permet de souligner les défis, les succès, mais aussi les difficultés de la formation par apprentissage.

### Dates de l'exposition itinérante

- Le salon interjurassien de la formation à Delémont (24-28 mars 2021)
- Le salon des métiers et de la formation à Lausanne (16-21 novembre 2021)
- La Cité des Métiers, l'expo ! à Genève (23-28 novembre 2021)
- Start ! Forum des métiers à Fribourg (printemps 2022)
- Les Swiss Skills à Berne (automne 2022)

*Dossier pédagogique de l'exposition :*

<https://expo-apprentissage.ch/wp-content/uploads/2020/12/Dossier-pedagogique-4.pdf>

**E**n tant que réalisatrice et formatrice d'adultes, mon intérêt à réaliser ces films était de questionner la transmission entre formateurs/formatrices et apprenti·e·s dans le monde de la formation professionnelle duale, aujourd'hui en Suisse romande.

Pour les apprenti·e·s, quelles sont les meilleures conditions de formation ? Quelles sont les difficultés qu'elles et ils rencontrent et comment sont-elles surpassées ? Qu'est-ce qui leur procure de l'estime de soi au quotidien ? Pour les personnes formatrices, quand et comment forment-elles le mieux ? Quels combats mènent-elles au quotidien pour trouver le temps de former les apprenti·e·s et les amener vers leur objectif de réussite professionnelle ?

Ce qui m'a le plus frappé, c'est la grande fierté que retirent les apprenti·e·s de se voir confier des responsabilités et de les assumer. Elles et ils apprécient également beaucoup la maîtrise des savoir-faire de métier, la progressive entrée chez les professionnel·le·s. De leur côté, les formateurs et formatrices les voient grandir chaque année avec toujours autant d'émerveillement. Les satisfactions personnelles d'apprendre, de se responsabiliser, mais aussi de transmettre sont des enjeux importants. De ce fait, il est nécessaire de les communiquer à la jeune génération, surtout à celles et ceux qui peuvent se heurter aux difficultés que cela implique.

Chaque tournage s'est déroulé en deux phases sur une journée de travail. D'abord, la captation de leur quotidien en suivant les apprenti·e·s dans leurs nombreuses tâches et l'accompagnement de leurs formateurs/formatrices. Puis, des entretiens pour pouvoir approfondir certains sujets qui n'apparaissent pas toujours à l'image.

Au montage, l'accent a été mis sur des moments de transmission visuelle entre les formateurs/formatrices et les apprenti·e·s (ex : geste de soin à l'hôpital ou position des ciseaux au salon de coiffure) et des passages d'entretien où les protagonistes s'expriment avec sincérité sur l'apprentissage. Le titre de chaque film a été choisi en fonction du thème qui ressortait le plus.

Née à Genève en 1979, Katharine est licenciée en réalisation cinéma de l'Institut des Arts de Diffusion en Belgique. Travaillant comme réalisatrice de films documentaires depuis une dizaine d'années, ses œuvres importantes sont *Sœurs* (2009), *Les Années Schwarzenbach* (2010) et *Lettres ouvertes* (en cours de production).

## 1. Des apprenti·e·s aux commandes

*C'est assez cool parce que du coup on se sent un petit plus que ce rôle d'apprenti·e parce qu'on a toujours cette étiquette de l'apprenti·e qui est jeune et qui n'a pas forcément la place qu'il devrait avoir parce qu'il est apprenti. Il ne sait pas tout. Et là justement, on nous fait confiance. Du coup, c'est assez valorisant.*

Fiona Zwickert, apprentie

Depuis 2008, la filiale postale de Prilly est entièrement gérée par quatorze apprenti·e·s gestionnaires du commerce de détail. Elles et ils s'occupent de l'activité quotidienne de cet office et se partagent à tour de rôle les différents postes clefs : marketing, caisse principale ainsi que la fonction de responsable de team (RT). La ou le RT gère l'administratif de la filiale, fixe des objectifs et analyse les résultats de productivité et rentabilité de son équipe comme dans une filiale standard.



Les client·e·s sont pris·e·s en charge exclusivement par des apprenti·e·s de 2<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> année. Deux conseillères les assistent tout au long de la journée, supervisent leur travail et gèrent la charge administrative de leur mission.

Les apprenti·e·s, Chloé Giordano, Fiona Zwickert et Maxime Duvoisin, nous font découvrir leur quotidien au sein de l'équipe, et Pascale Dubuis nous parle de sa difficulté à encadrer les apprenti·e·s tout en effectuant les tâches relatives au fonctionnement courant d'une filiale postale.



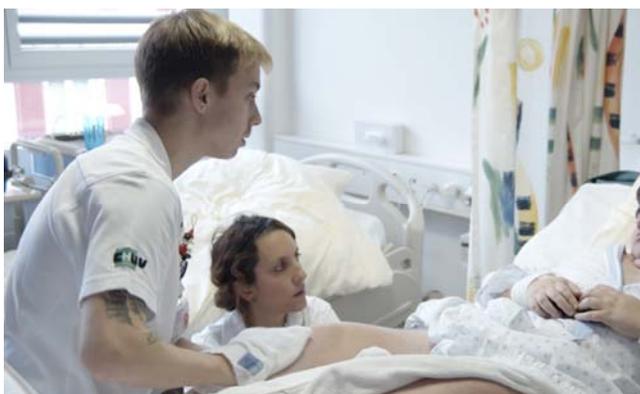
## 2. Apprendre la bonne distance

*C'est vrai que dans ce stage, j'ai beaucoup fait appel à Cynthia parce que j'avais beaucoup d'angoisses liées à la fatigue de jongler entre le travail, les cours et la vie personnelle. Je lui en ai parlé parce que je voulais vraiment établir une relation de confiance avec elle. Je pensais qu'il était judicieux de lui dire que j'avais une période où ça n'allait pas. C'est vrai que là-dedans elle m'a beaucoup, beaucoup aidé*

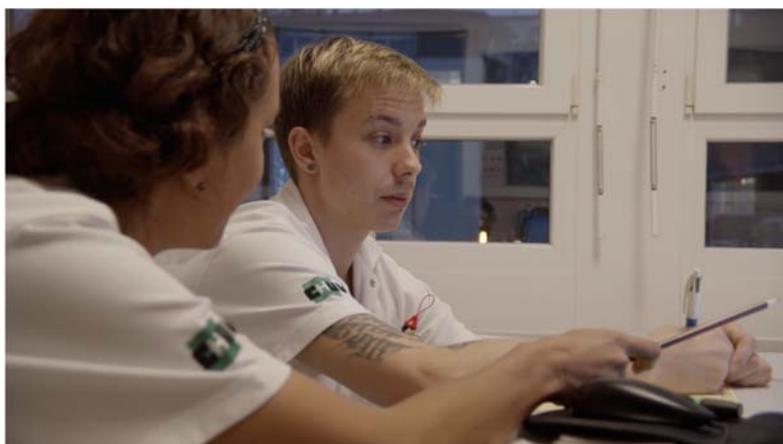
Dany Moreel, apprenti

L'Hôpital de l'Enfance à Lausanne (HEL) est rattaché au Département femme-mère-enfant (DFME) du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV). Il accueille des enfants, des adolescent·e·s, ainsi que leurs familles. Le DFME forme une vingtaine d'apprenti·e·s chaque année et l'HEL accueille entre deux et quatre futur·e·s assistant·e·s en soins et santé communautaire (ASSC) qui assureront au quotidien le bien-être physique, social et psychique des malades à l'hôpital.

Le film nous plonge aux aurores dans une journée de travail de l'apprenti, Dany Moreel, et de sa formatrice, Cynthia Frueh, qui le supervise dans chacune de ses tâches. Au travers de leurs entretiens, on découvre l'un des enjeux majeurs des métiers de soins, soit la dimension relationnelle avec les patient·e·s et leurs familles.



On perçoit également la relation entre la formatrice et son apprenti, au travers de l'aide et des conseils qu'elle lui prodigue dans une période difficile de sa formation.



### 3. Former, un travail d'équipe

*Le formateur réel, c'est le formateur terrain et quelque part c'est le collègue, c'est l'ouvrier du moment qui va suivre le jeune au quotidien ou en tout cas dans sa journée de travail du début jusqu'à la fin.*

Michel Bonny, chargé de domaine d'apprentissage

Les SIG (Service industriels de Genève) ont pour mission de rendre accessible l'eau potable, le gaz et l'électricité à l'ensemble de la population genevoise ainsi que de développer la transition énergétique. Ils traitent aussi les eaux usées, l'incinération des déchets et la gestion du réseau optique. L'électricien·ne de réseau assure le développement et l'entretien du réseau électrique jusqu'aux client·e·s. En cas d'incidents, son rôle est de rétablir le courant dans les meilleurs délais.

Léon se trouve en troisième année d'apprentissage en tant qu'électricien de réseau. Sous le regard de ses supérieurs, Léon et son collègue Mike, tout jeune employé venant de réussir son CFC aux SIG, doivent fixer un câble sur un poteau qui a subi un choc et s'est décroché de son point



d'amarrage. La formation de Léon sur le terrain est assurée par les ouvriers pour la mise en pratique. Concernant la théorie, ce sont les chefs de chantier et son maître d'apprentissage qui s'en chargent. Léon apprécie la diversité des approches sur son travail et son apprentissage.



## 4. Priorité à la clientèle

*Faut savoir qu'il y a des gens qui sont parfois plus extrêmes que d'autres. Des gens beaucoup plus sympathiques. Il faut savoir s'adapter aux clients. Jamais montrer ses émotions au négatif. C'est quelque chose de très mauvais dans la vente. Faut avoir beaucoup de sang-froid.*

Dylan Dias, apprenti

En 2004, quatre producteurs de plaine et de montagne en Valais se sont réunis pour créer Biofruits : une production de fruits et de légumes issus de l'agriculture biologique. Par la suite, un magasin de vente directe est construit sur le lieu de production à Vétroz. Dans ce magasin, sont engagé·e·s chaque année deux apprenti·e·s gestionnaires du commerce de détail supervisé·e·s par une formatrice qui est également responsable du magasin.

Dans la vente directe de produits frais, le rapport à la clientèle est primordial. Il faut être ponctuel·e, souriant·e, flexible, sociable et calme, et faire preuve de réactivité. Des qualités que les deux apprenti·e·s, Kelly Miranda Rodrigues et Dylan Dias, développent tout au long de leur apprentissage au contact de client·e·s et avec l'aide de leur formatrice, Anne-Catherine Dubosson, qui sert de modèle. Ce film parle des exigences propres à l'apprentissage de gestionnaire du commerce de détail, mais aussi à l'entrée dans le monde du travail.



## 5. Transmettre le métier et aider à grandir

*Je me suis rendu compte qu'au fil des années l'éducation a changé. Les attentes changent. Et, la façon de les motiver change aussi. On devait faire un peu l'élastique. On ne pouvait pas vraiment retransmettre ce que nous avons vécu il y a 25 ans en arrière qui était une éducation plus rigide.*

Antonietta Palumbo, coiffeuse et formatrice d'apprenti-e-s

Antonietta Palumbo tient son salon de coiffure depuis plus de 20 ans. Elle a généralement deux apprenti-e-s sous son aile. Son salon de coiffure emploie également deux coiffeuses à temps partiel. A la tête d'une PME, Antonietta Palumbo, dirige son équipe de manière très maternelle car elle sait que ce ne sont pas simplement des gestes techniques qu'elle transmet à ses apprenti-e-s, mais également un certain savoir-être. De leur côté, ses apprenti-e-s lui ont appris au fil du temps à se remettre en question pour s'adapter aux nouvelles générations.



Antonietta met l'accent sur la recherche de maturité et d'autonomie pour ses apprenti-e-s, Andrada Furdui et Ruben Gomes, mais aussi sur leur évolution.



Les différents thèmes se présentent de diverses manières dans les films. Ils sont détaillés ici, car ce sont des enjeux centraux de la formation professionnelle duale (apprentissage).

### La transition école-travail

On parle de transition pour le processus de passage de l'école au monde du travail. Un premier seuil est identifié, il s'agit du passage de l'école obligatoire à l'apprentissage. Cette première étape est souvent délicate et se déroule de façon de moins en moins linéaire. De ce fait, elle peut être assez longue (plusieurs années), les parcours sont entrecoupés de changements d'activité, de réorientations, mais aussi de temps d'attente avant de trouver une place d'apprentissage.

Pour les apprenti-e-s et leurs familles, l'allongement et la complexification de ce passage peuvent être source d'inquiétude. La transition ne s'arrête pas au moment où on a trouvé une place d'apprentissage, au contraire. Il s'agit de s'habituer progressivement à un nouvel environnement : l'entreprise et l'école professionnelle ont remplacé l'école, l'entourage est principalement composé d'adultes et plus seulement d'adolescent-e-s, la formation ne se fait plus uniquement en classe, les rythmes scolaires, de vie, tout change. Cette phase est parfois vécue comme un choc. Le processus de transition concerne également un deuxième seuil, le passage du post-obligatoire au marché du travail ou au tertiaire. Là encore, il y a parfois des temps d'attente (en moyenne deux mois) avant de trouver son premier emploi. Les jeunes mettent alors en place différentes stratégies pour ne pas rester sans rien faire et se déqualifier : formations, petits jobs, stages, emplois dans d'autres secteurs, etc.

- Orientation et choix de métier : métier qui ne convient pas, changement, temps d'attente (Biofruits)
- Difficultés liées à la transition : jongler entre cours, vie personnelle et professionnelle (Hôpital), s'adapter aux rythmes, aux horaires (La Poste, Salon de coiffure)
- Années charnières : sortie adolescence, famille, amours (Salon de coiffure)
- Passage vers l'âge adulte (Salon de coiffure)
- Rythmes de travail différents : école/apprentissage (SIG)



## La formation en entreprise

L'une des particularités de l'apprentissage dual est de former et de se former sur son lieu de travail. Ainsi, les deux choses se font en parallèle : on apprend ou on forme en travaillant et on travaille tout en apprenant ou en formant. Contrairement à l'apprentissage en classe, où le temps est entièrement consacré à la transmission, en entreprise c'est plus difficile. Si dans certains contextes, des plages entières de formation sont proposées, cela reste rare et il faut essayer de profiter de chaque possibilité pour transmettre : on parle alors d'apprentissage en situation. Ainsi, l'activité en cours est-elle une occasion d'apprendre. Parfois, une situation est créée dans le but premier de transmettre des connaissances. Pour former en entreprise, il y a différentes manières de procéder : le travail en tandem, les apprenti·e·s exercent en parallèle de leur formateur/formatrice ; la démonstration : la personne formatrice montre, l'apprenti·e refait les mêmes gestes après ; la supervision : l'apprenti·e fait une tâche seul·e ou accompagné·e, la personne formatrice vérifie. Souvent ce n'est pas la personne formatrice, mais des collègues qui forment l'apprenti·e en situation de travail. Le but est d'amener l'apprenti·e à être de plus en plus autonome et responsable, et de passer, dans l'idéal, d'un suivi serré à une autonomie grandissante. Apprendre en entreprise, c'est aussi apprendre les règles du travail (socialisation professionnelle) : la discipline, la ponctualité, le respect des hiérarchies et des règles en vigueur (dans le métier, l'entreprise ou plus largement dans le monde du travail).

- Apprentissage en situation : vérifier les médicaments (hôpital), découvrir le scanner ou gérer les rayons (Biofruits), passer commande à l'ordinateur (La Poste), réparer une ligne électrique (SIG)
- Situation d'apprentissage : tête à coiffer (Salon de coiffure), situation d'examen (La Poste)
- Tandem : vérification des médicaments à l'ordinateur (Hôpital), vérification du matériel nécessaire à l'intervention (SIG)
- Démonstration : la tête à coiffer (salon de coiffure)
- Supervision : gestion de l'office (La Poste), gestion des rayons (Biofruits), préparation du matériel (Salon de coiffure)
- Les règles du travail : la bonne distance (Hôpital), la ponctualité et la discipline (Biofruits)
- La sécurité au travail : l'électricité invisible (SIG)
- Des personnes formatrices variées et des modes de transmission diversifiés (SIG)



## Les relations au travail

La dimension relationnelle est importante dans le cadre professionnel, mais tout particulièrement pour les apprenti·e·s. C'est un élément central pour le maintien en formation ou au contraire dans la décision de l'arrêter. Ainsi, certain·e·s apprenti·e·s décident de rester dans un métier qui n'était pas celui de leur premier choix, parce que les relations ou l'ambiance sont bonnes. Les relations évoquées concernent le rapport avec l'employeur·e, la personne formatrice. Dans ce cas, il y a un lien très fort entre qualité des relations et apprentissage du métier. Si les relations sont mauvaises, la transmission l'est aussi.

Les relations au travail concernent également celles avec les collègues et, lorsqu'il y en a, les autres apprenti·e·s. Elles sont très importantes, car elles permettent de se sentir membre du groupe, d'appartenir à un collectif de travail. Enfin, dans les métiers de service, les relations avec la clientèle ou la patientèle sont également importantes, elles font partie des éléments centraux du métier (voir Le cœur du métier) et deviennent des compétences à acquérir pour pouvoir exercer l'un de ces métiers.

- Relation avec la personne formatrice (Hôpital de l'enfance, Biofruits, Salon de coiffure)
- Relation clientèle (Biofruits, La Poste, Salon de coiffure, SIG)
- Relation patientèle (Hôpital)
- Relation entre apprenti·e·s (La Poste)
- Relations avec les collègues (SIG)

## La transmission du « cœur du métier »

Apprendre un métier, c'est apprendre des savoirs spécifiques (connaissances théoriques, gestes pratiques, utilisation d'outils, de machines), mais également des savoir-faire (comment utiliser les outils, les machines, connaître les trucs du métier). Tous ces savoirs sont enseignés au fur et à mesure de la formation. Mais, il existe des éléments centraux qui caractérisent le métier, ses valeurs, son éthique. On pourrait parler du « cœur du métier », des savoirs fondamentaux pour les personnes qui transmettent le métier. Ces éléments diffèrent d'un métier à l'autre : cela peut être la beauté du geste (et du résultat) dans l'artisanat, la qualité du produit fini dans les métiers de l'industrie, la satisfaction de la clientèle dans les métiers de service ou encore la confiance de la patientèle dans les métiers de soins. Le cœur du métier touche parfois à des questions éthiques et donne sens au travail.

- Trouver la distance adéquate par rapport à l'attachement aux patient·e·s et à leur famille (Hôpital)
- Éthique du métier dans la vente (satisfaire la clientèle et faire un geste si un produit n'a pas donné satisfaction – Biofruits)
- Relation à la clientèle (savoir garder son sang froid, Biofruits ; prêter attention, La Poste ; se souvenir des habitudes : Salon de coiffure)
- Ne pas se mettre en danger face aux risques du métier (SIG).

## Les conditions de travail

L'une des particularités de l'apprentissage en entreprise est qu'il s'agit d'une première confrontation avec le monde du travail. Pour les apprenti·e·s, encore adolescent·e·s, c'est parfois un choc, même lorsqu'elles et ils se réjouissent d'entrer dans un métier (voir la transition école-travail). Les difficultés relatives aux conditions de travail diffèrent d'un métier à l'autre, parfois il s'agit de travailler en extérieur ou de porter des charges lourdes, parfois ce sont les horaires qui sont difficiles ou encore les relations avec la clientèle dans les métiers de service. Les conditions de travail diffèrent aussi d'une entreprise à l'autre, parfois les petites entreprises ont davantage de difficultés à aménager les conditions pour les apprenti·e·s, car elles ont moins de personnel pour répartir le travail. Les conditions de travail représentent un des changements majeurs pour les jeunes qui démarrent un apprentissage : les horaires et nouveaux rythmes interfèrent parfois avec leurs activités de loisirs, la pénibilité du travail marque et fatigue leur corps, mais aussi leur esprit. L'apprentissage est aussi une habitude au travail et à ses conditions.

Quant aux formateurs et formatrices, leur rôle auprès des apprenti·e·s a également des conséquences sur leurs conditions de travail. En effet, ces personnes doivent jongler entre leur activité productive et la formation des apprenti·e·s, elles sont donc régulièrement prises par le temps.

- Fatigue physique (Hôpital, Salon de coiffure, La Poste)
- Fatigue émotionnelle (Hôpital, Biofruits)
- Horaires (La Poste, Biofruits)
- Temps insuffisant pour former, interruptions (Biofruits, La Poste)
- Santé et sécurité au travail (SIG)

## Le rôle de la personne formatrice

La personne qui forme l'apprenti·e au quotidien (formateur ou formatrice en entreprise, maître ou maîtresse d'apprentissage) joue un rôle majeur dans la transmission des savoirs et savoir-faire du métier. Pour cela, elle doit représenter aux yeux des apprenti·e-s, un·e professionnel·le de référence, quelqu'un·e qui aime son métier et une figure exemplaire. C'est aussi une personne ressource, elle peut expliquer les trucs du métier, soutenir l'apprenti·e, parfois au-delà de la simple question du travail. Pourtant, à en croire les apprenti·e-s, elle joue bien plus de rôles encore : adulte de référence, soutien, figure parentale, les personnes formatrices ont de nombreuses casquettes. Le rôle des personnes formatrices est aussi de mettre un cadre et de rappeler les règles.

Tout cela est certes valorisant, mais parfois lourd à porter, car à côté de cela, ce sont des professionnel·le-s, des employé·e-s ou des responsables qui doivent faire leur travail dans l'entreprise, auprès de la clientèle ou de la patientèle tout en accompagnant l'apprenti·e à différents niveaux.

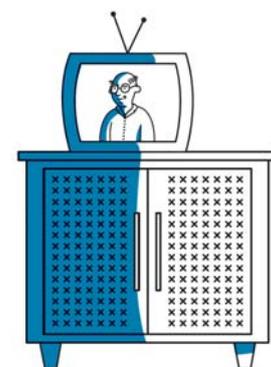
- Personne exemplaire, car elle aime son métier, est positive et transmet les valeurs du métier (Hôpital, Biofruits, Salon de coiffure) ou parce qu'elle est un·e professionnel·le de référence (l'ancien apprenti devenu pro, SIG)
- Personne ressource : se préoccupe du bien-être (Hôpital, Biofruits, Salon de coiffure, SIG)
- Différentes casquettes (La Poste, Salon de coiffure, Biofruits)
- Poser un cadre (Biofruits)



Quelques éléments sont proposés ici pour les personnes qui souhaiteraient se documenter davantage, qu'il s'agisse de références filmiques ou bibliographiques.

#### A voir

- La série documentaire de la RTS : [Les Apprentis](#) (2017)
- Trois films d'étudiant·e·s de la Faculté de psychologie et de sciences de l'éducation (FPSE) de l'Université de Genève: [Transmissions professionnelles](#) (2018)
- Le film français : [L'apprenti](#) de Samuel Collardey (2008) - Acheter le dvd ou le commander dans une médiathèque.



#### A lire

Lamamra, N., Masdonati, J. & Sisto, L. (2010). [Arrêter une formation professionnelle. Entre rêve et cauchemar. Brochure à destination des jeunes.](#) Renens : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.

Duc, B., Jordan, M. & Lamamra, N. (2013). [Un arrêt en formation professionnelle, et après ? Brochure à destination des jeunes.](#) Renens : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.

Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). [Au cœur du système dual : les formateurs et formatrices en entreprise. Résultats d'une recherche et pistes d'action pour les acteurs de la formation professionnelle.](#) Renens: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.



**V**ous trouverez ci-dessous diverses activités à faire en classe avec vos élèves après visionnement des films. Elles peuvent être effectuées dans l'ordre que vous souhaitez. Chaque activité favorise la discussion entre les élèves autour de la manière dont on apprend dans un apprentissage, ses difficultés et ses succès.

## Activité 1

**Objectif :** Impliquer les élèves dès la première minute

**Modalité :** en plénière

Questions	Réponse
Selon vous, sur 10 jeunes combien suivent un apprentissage chaque année en Suisse ?	6 sur 10, soit un peu plus de 200'000 apprenti·e·s
Combien de métiers peuvent être préparés par apprentissage ?	240
La durée d'un apprentissage ?	Selon la filière et le métier : 2, 3 ou 4 ans.

## Activité 2

**Objectif :** Réactiver le contenu des films visionnés

**Modalité :** En sous-groupes

Les élèves reçoivent une feuille avec cinq citations et ils doivent trouver à quel film appartient chaque citation.

**Réponses :** Citation 1 (Hôpital de l'enfance) ; citation 2 (la poste) ; citation 3 (le salon de coiffure) ; citation 4 (le shop) ; citation 5 (SIG).

## Activité 3

**Objectif :** Aider à se familiariser avec une situation de formation différente de celle de l'école

**Modalité :** en sous-groupe, puis en plénière

Demander à chaque sous-groupe de choisir un extrait où l'apprenti·e a appris quelque chose de nouveau. Ensuite, répondre aux deux questions suivantes :

- a) Qu'est-ce que l'apprenti·e a appris de nouveau dans l'extrait que vous avez choisi ?
  1. L'attachement aux patient·e·s : prendre du recul
  2. Avoir des horaires de travail différents de l'école
  3. Avoir des responsabilités et se sentir adulte
  4. Etre formé·e de manière morcelée
  5. Le rapport à la clientèle : dire bonjour à tout le monde
  6. ...
- b) Pourquoi avoir choisi cet extrait ?

#### Activité 4

**Objectif** : trouver les enjeux importants d'un apprentissage et identifier les thèmes centraux de la formation professionnelle duale (apprentissage)

**Modalité** : en sous-groupes, puis en plénière

Variante 1	Attribuer un film par sous-groupes et demander de retrouver les différents thèmes présents.
Variante 2	Attribuer un thème par sous-groupe et leur demander de le retrouver dans les différents films (différentes déclinaisons d'un même thème selon le contexte).

Partager les réponses et discussions avec toute la classe

Présenter les thèmes (voir thématiques et enjeux)

#### Activité 5

**Objectif** : lister les forces et faiblesses de la formation duale

**Modalité** : en sous-groupes, puis en plénière

Attribuer un ou deux films par sous-groupes et demander de relever les points forts et les difficultés d'une formation duale.

Ensuite, demander d'expliquer le rôle des formateurs et des formatrices vis-à-vis de leurs apprenti·e·s.

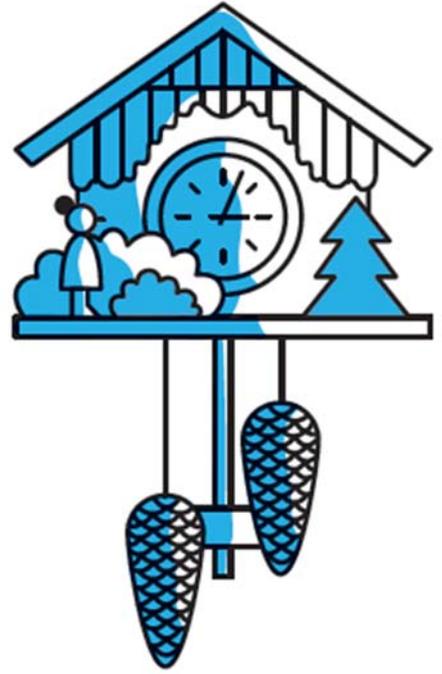
Partager avec toute la classe les réponses.

#### Activité 6

**Objectif** : définir la formation professionnelle duale

**Modalité** : individuellement

Demander à chacun de donner leur propre définition de la formation professionnelle duale.



## Activité 2

**Citation 1** - *L'attachement qu'on peut avoir envers un patient ou avec sa famille. Ça, c'est difficile. Comme toute bonne formatrice, elle me dit qu'il faut que j'apprenne aussi à prendre un peu de recul par rapport à mon attachement. C'est vrai qu'on est supposé avoir un minimum de barrière professionnelle ce qui n'est pas toujours facile parce qu'il y a toujours des patients avec lesquels on a plus d'attachement que d'autre. Et, de continuer d'en parler, en parler un maximum des choses qui peuvent me toucher, que ce soit positif ou négatif.*

**Citation 2** - *Ça m'a fait bizarre, déjà de ne plus avoir congé le mercredi après-midi. Ça, c'est le truc qui m'a fait bizarre. Et puis, de travailler les samedis. De rentrer chez moi à 20h. Les premières semaines, ça m'a fait bizarre, mais je trouve personnellement que je me suis assez vite habitué.*

**Citation 3** - *Maintenant, je me sens plus libre. Je fais pas ce que je veux, mais je veux dire que dans ma tête j'ai plus de responsabilités. J'ai grandi avec l'apprentissage.*

**Citation 4** - *Il faudrait des fois qu'il ait un petit peu plus de temps pour nos supérieurs. Ils ont beaucoup de boulot, je ne dis pas que c'est qu'ils ne veulent pas. Mais, pour qu'ils puissent plus axer sur la formation, bien nous apprendre dans le détail au lieu qu'ils perdent du temps à toujours nous montrer dix minutes par-ci, dix minutes par-là et nous on doit tout mettre ensemble pour savoir que c'est ça. Qu'ils puissent prendre une fois une demi-journée. Ils nous montrent tout de A à Z. On le sait, c'est fini et c'est réglé. C'est un peu plus compliqué dans la vente. Il y a toujours des imprévus à droite et à gauche. On doit toujours être flexible.*

**Citation 5** - *Il peut arriver qu'ils m'apprennent aussi le savoir-vivre tout simplement. Quand on croise les gens, on dit « Bonjour ! » en entreprise. Avant, quand on connaît pas quelqu'un à l'école, on ne vas pas forcément dire « Bonjour ! » alors qu'ici, à l'entreprise, oui !*

## Activité 4

Le nom du thème \_\_\_\_\_

*Relever dans chaque film ce qui est dit et montré sur le thème choisi*

Film 1	
Film 2	
Film 3	
Film 4	
Film 5	

*Qu'avez-vous appris du thème sur lequel vous avez travaillé ou du thème d'un autre groupe ?*

---

---

---

*Quelque chose vous a surpris·e ? Si oui, pourquoi ?*

---

---

---

## Activité 4 (variante)

Titre du film \_\_\_\_\_

Thèmes	Citations / Images

*Dans ce film, quel(s) thème(s) vous intéress(ent) le plus et pourquoi ?*

---

---

---

## Activité 5 et 6

Titre du film \_\_\_\_\_

 <b>Les points forts d'un apprentissage</b>	 <b>Les difficultés d'un apprentissage</b>

*Quel est le rôle d'un ou d'une formatrice d'apprenti-e-s ?*

---

---

---

*Donnez votre propre définition de la formation professionnelle duale (apprentissage) ?*

---

---

---

## L'IFFP

L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP est l'organisation experte suisse pour la formation professionnelle. Il offre des formations et des formations continues aux responsables de la formation professionnelle, mène des projets de recherche sur la formation professionnelle, contribue au développement des métiers et soutient la coopération internationale en matière de formation professionnelle. L'IFFP est présent à Zollikofen près de Berne (siège principal), Lausanne et Lugano, avec des sites externes à Olten et Zurich.

Après un vote récent du Parlement suisse à Berne en septembre dernier, cet institut va changer de statut pour se transformer en Haute école pédagogique en formation professionnelle (HEPF). Il s'agit d'un ancrage solide non seulement dans le champ de la formation professionnelle, mais également dans le paysage des hautes écoles suisse.

[www.iffp.swiss](http://www.iffp.swiss)

## Le Collège du travail

La Fondation Collège du travail a été créée en 1978 à Genève dans le but de conserver la mémoire du monde du travail et contribuer à son histoire. Elle recueille des archives, les inventorie et les met à disposition des chercheurs et chercheuses ainsi que du public.

Le Collège du travail s'emploie également à tisser des liens vivants entre le monde du travail d'hier et celui d'aujourd'hui à travers ses rencontres-débats, ses publications et ses expositions.

[www.collegedutravail.ch](http://www.collegedutravail.ch)



## Crédits

<i>Production</i>	Nadia Lamamra et Barbara Duc - IFFP, Patrick Auderset - Collège du travail
<i>Production exécutive, réalisation et montage</i>	Katharine Dominicé - Gena, John and the Kids
<i>Image et étalonnage</i>	Damien Molineaux, C-Side Productions
<i>Prise de son</i>	Camille Bonard
<i>Mixage</i>	Mathilda Angullo
<i>Sous-titrage</i>	Sandrane Ducimetièrre - C-Side Productions
<i>Traduction allemande</i>	Andréas Münzner

## Remerciements

<i>Poste de Prilly</i>	Tiziana Lombardo, Pascale Dubuis, Chloé Giordano, Fiona Zwickert, Maxime Duvoisin
<i>Hôpital de l'Enfance</i>	Catherine Ansermoz, Cynthia Frueh, Pascaline Bulle, Dany Moreel, Luca et Garance, patient·e·s de l'hôpital, Département Femme-Mère-Enfant CHUV
<i>Services Industriels de Genève</i>	Michel Bonny, Léon Rossi, Mike Bandi, Julien et Georges Abbondioli
<i>Biofruits</i>	Anne-Catherine Dubosson, Kelly Miranda Rodrigues et Dylan Dias
<i>Salon de coiffure « Coiffure Création »</i>	Antonietta Palumbo, Ruben Gomes, Andrada Furdui

## Avec le soutien de

