

Ton stage

C'est ta chance



Marjorie Chanez

MSP 14-17 A

TRAVAIL DE DIPLOME EN VUE DE L'OBTENTION DU TITRE DE MSP,
DIPLOMEES ES.

Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Contexte de travail.....	3,4,5
3. Conception.....	5
« <i>Y a tant d'envies, tant de rêves qui naissent d'une vraie souffrance</i> »	
3.1 Origine du projet.....	5,6
3.2 Problématique.....	6
4. Réalisation.....	7
« <i>Faudra remplacer tous les "pas de chance" par de l'intelligence</i> »	
4.1 Mes objectifs.....	7
4.2 La procédure	7,8,9
4.3 Les stages organisés.....	9,10,11,12
5. Méthodologie et concepts théoriques.....	12
5.1 Choix du métier et auto-évaluation.....	12,13
5.2 Partenariat avec les entreprises.....	13,14
5.3 L'accompagnement du jeune.....	14,15
6. Ressources et outils.....	15,16
7. Analyse.....	16
« <i>Qui t'avance un peu plus loin</i> »	
7.1 Mes objectifs.....	17
7.2 Les stages organisés.....	17,18,19
7.3 Méthodologie et concepts théoriques.....	19,20,21
8. Evaluation.....	22
8.1 Ressources et outils.....	22,23
8.2 La mise en place.....	23,24
8.3 Mon autoévaluation.....	24,25,26
9. Perspectives	26,27
10. Conclusion.....	27
« <i>C'est ta chance, ta source, ta dissidence</i> »	
11. Bibliographie.....	28
12. Références internet.....	28
13. Annexes.....	29

Remerciements

Je remercie ma famille et mes proches pour leur soutien et leurs encouragements tout au long de mon parcours à l'ARPIH.

Merci à mes enfants pour leur patience, pour avoir mis un bout de leurs envies de côté durant ces 3 ans, pour me permettre d'avancer et de grandir.

Merci à mes collègues de classe, particulièrement le « groupe des 5 » pour leur aide, leur soutien et leur humour.

Merci à mon employeur qui m'a permis de faire cette formation.

Merci à Françoise pour son expérience et sa maîtrise qui ont été des guides pour ce travail.

Et surtout, merci aux jeunes du CF TEM, en particulier à S., T., et J.

Une pensée spéciale pour T. qui se bat actuellement contre une grave maladie. Je lui dédie mon travail de diplôme, à lui qui démontre une force et un courage hors du commun.

AVERTISSEMENT : Les opinions émises dans ce travail n'engagent que son auteur.

1. Introduction

“Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends.”

Citation de Benjamin Franklin.

Qu'est-ce qu'un travail de diplôme (TD) ? C'est un changement professionnel, une mobilisation des compétences acquises, un travail dans lequel j'ai dû « mouiller le maillot » et prendre des risques. C'est une collaboration plus étroite avec les apprenants, une implication personnelle dans leur futur professionnel... C'est une étape dans ma carrière de MSP, une façon de faire mes preuves auprès de mes collègues et de moi-même.

Mon projet peut sembler simple ; il s'agit d'inclure dans un processus de recherche de stage découverte en entreprise, des jeunes apprenants qui se préparent à commencer une formation ou, pour certains d'entre eux, à rejoindre un atelier de type protégé.

Comme fil conducteur dans mon travail de diplôme, je me suis inspirée de la chanson « c'est ta chance » de Jean-Jacques Goldman¹, qui résume très bien la manière dont je perçois les jeunes que j'accompagne qui doivent *« toujours prouver deux fois plus que les autres assoupis d'évidence (...) »* « *Chez toi, les fées soi-disant magiques ont loupé ton berceau (...)* ». Pour une lecture claire de mon travail, à chaque fois que je fais une citation tirée de la chanson, j'ai mis les paroles en italiques et en vert.

J'ai essayé, au travers de mon projet, de les aider à prendre conscience du monde du travail, de les accompagner sur un chemin, de leur fournir un sac avec des outils pour qu'ils puissent faire leur preuve dans le monde de l'économie libre, même si le moyen n'est qu'un stage de 2 ou 3 jours. Que ces jeunes puissent se sentir capables de faire des choix, de contacter un patron pour aller s'immerger en entreprise.

2. Contexte de travail

La structure dans laquelle j'évolue est un Centre de formation TEM (CF TEM *transition école-métier*) qui dépend de la Fondation de Verdeil, qui englobe plusieurs écoles d'enseignement spécialisé à travers le canton de Vaud.

La Fondation est une structure privée d'utilité publique, reconnue par le canton de Vaud et le Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture (DFJC). En quelques mots, la Fondation s'engage à : *« proposer et construire des situations d'apprentissage et des contextes éducatifs adaptés pour des enfants et adolescents qui présentent divers retards de développement et d'apprentissage, des troubles de la personnalité ou du comportement, en situation de handicap ou en difficulté (...) »*.

¹ Voir annexe 1 « paroles *c'est ta chance* »

« Nous les accompagnons de sorte qu'ils puissent se former, trouver une place dans notre société et se préparer à une vie d'adulte, selon leurs aptitudes, leurs ressources et leurs intérêts (mission²). »

La Fondation de Verdeil accueille des enfants âgés de 0 à 18 ans, dans diverses écoles et CF TEM répartis dans le canton de Vaud. Les bénéficiaires peuvent également avoir le soutien du SEI (service éducatif itinérant), SPS (soutien pédagogique spécialisé) et des UAT (unités d'accueil temporaire)³. Le financement de la Fondation provient principalement du SESAF (service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation).

Les apprenants qui fréquentent le CF TEM sont âgés de 15 à 18 ans et restent en moyenne deux ans dans le centre. Ces jeunes ont, pour la plupart, suivi une partie de leur scolarité dans le milieu de l'enseignement spécialisé et viennent consolider leurs acquis scolaires et se familiariser à la pratique professionnelle chez nous.

Si certains pourront aller en formation par la suite, dans le but d'obtenir une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou une formation pratique, d'autres seront accueillis dans des ateliers protégés ou occupationnels. *« Oh, tu seras sûrement jamais notaire. Pas de privilèges hérités. Et si t'as pas les papiers pour être fonctionnaire. Tout seul, apprends à fonctionner (...) ».*

Le CF TEM est un bâtiment situé dans un quartier d'habitations à Lausanne. Les jeunes s'y rendent en bus. Il accueille 8 classes et plusieurs ateliers, dont certains sont localisés en ville de Lausanne. L'équipe est composée d'un responsable, d'une logopédiste, d'une pédopsychiatre, d'une psychologue, de 8 enseignants spécialisés ainsi que d'enseignants remplaçants, de 4 MSP et de deux maîtres de sport.

Les ateliers du CF TEM, pilotés par les MSP, sont les suivants : couture, blanchisserie, bois, entretien, jardin, COOP, cuisine. D'autres ateliers sont conduits par la psychologue et la logopédiste, comme l'atelier « compétences sociales », qui aide le jeune à prendre la parole au téléphone avec un futur employeur et simule des entretiens d'embauches.

Mon rôle de MSP au sein de l'institution est d'accompagner des groupes de 5 jeunes dans mes ateliers couture et blanchisserie. Je commence par leur donner des exercices afin de pouvoir évaluer leurs aptitudes, ce qui me permet de fixer leurs objectifs individuels au travers d'un projet pédagogique. A la fin du semestre, je rédige un bilan pédagogique dans lequel figure mes observations, ce qui va pouvoir aider à l'orientation des jeunes.

² Source : www.verdeil.ch/prestations

³ Plus d'informations sur : www.verdeil.ch/prestations

Mes fonctions à l'atelier sont : l'observation des compétences pratiques et sociales, la mise en place de moyens pour palier à certaines difficultés que rencontrent les jeunes, aider à développer leur autonomie, l'écoute et la disponibilité pour les encourager durant leur intégration au CF TEM ainsi que le soutien en cas de problèmes privés.



Le Centre de Formation TEM

En parallèle, je participe aux synthèses de la classe 3, classe pour laquelle j'organise les stages en entreprise, le lundi matin de 8h15 à 10h. Il y a entre 3 et 4 synthèses par classe durant l'année scolaire. Ces rencontres entre le responsable de structure, l'enseignant titulaire de la classe, monsieur P., la psychologue, la logopédiste, la pédopsychiatre et le MSP servent à orienter les jeunes, à avoir un regard pluridisciplinaire sur le parcours de chaque apprenant et à échanger entre professionnels.

C'est lors des synthèses que je récolte les informations utiles pour savoir vers quel type de stage en entreprise je dois orienter mes recherches. Cela va m'aider lorsque je vais prendre contact avec le jeune, afin de voir si son envie est la même que celle qui ressort lors de la synthèse.

3. Conception

Cette partie du TD va expliquer comment le choix de mon projet s'est imposé ainsi que la plus value qu'il va apporter à l'institution.

3.1 Origine du projet

Mon projet est parti d'un questionnaire. Pourquoi, parmi les 4 MSP, certains ont le titre de MSP et d'autres le titre de moniteur d'atelier ? Après m'être renseignée auprès du responsable du CF TEM, j'ai appris qu'il s'agit d'une décision institutionnelle qui veut que, pour avoir le titre de maître(sse) socioprofessionnel(le), il faut organiser des stages en entreprises pour les apprenants.

Jusqu'à récemment, un collègue MSP était seul à être habilité pour l'organisation des stages de toutes les classes de la structure durant une dizaine d'année puis 2 autres collègues l'on rejoint, pour se partager la référence des classes et le travail. J'étais la seule à ne pas avoir cette fonction.

Après un entretien avec le responsable, il a été convenu que j'allais recevoir un nouveau contrat de travail durant l'été 2016, avec moins d'heures « présences élèves » et plus de temps de « prestations indirectes » pour pouvoir organiser les stages. Ceci a marqué le début de mon projet de travail de diplôme.

Etant donné mon temps de travail partiel et mes jours de présence à l'Arpih, le responsable m'a attribué la référence d'une classe (classe 3), celle de monsieur P., avec qui je vais collaborer pour organiser les stages en entreprises.

Pour avoir une bonne compréhension de ce qui va suivre, je tiens à apporter les précisions suivantes : Les MSP organisent les « stages découverte » en économie libre. Le responsable du CF TEM se charge des stages en centre de formation spécialisé ou en atelier protégé, en partenariat avec l'AI. Mon présent travail ne traite que des stages organisés par les MSP.

3.2 Problématique

C'est assez rapidement que j'ai perçu comme une évidence de traiter des recherches de stages dans le cadre de mon travail de diplôme. Ainsi, j'allais pouvoir apporter ma « patte » sur ce sujet, déjà traité depuis longtemps par mes collègues.

Jusqu'à présent, le fonctionnement des recherches de stage en entreprise se présentait ainsi : Le MSP participait à la synthèse et, en fonction de l'orientation choisie par les professionnels, il prenait contact avec une entreprise œuvrant dans le domaine. Ensuite, il communiquait les dates du stage à l'enseignant et à l'apprenant.

C'est en prenant en compte les feedbacks et commentaires du déroulement des stages en entreprises, lors des colloques, que je me suis rendue compte qu'il y avait passablement d'absentéisme de la part des apprenants. Parfois, certains abandonnaient le stage en milieu de semaine. Cela m'a amenée à avoir une réflexion : pourquoi ne sont-ils pas davantage motivés ? Et c'est après avoir réfléchi à la question que j'ai eu l'idée d'impliquer les jeunes dans les démarches de recherche de stage, de leur faire comprendre l'importance de prendre des renseignements préalables sur la profession qu'ils souhaitent découvrir et de leur demander un retour sur leur ressenti durant l'immersion en entreprise, ce qui n'est pas le cas actuellement.

4. Réalisation

La phase de mise en œuvre débute par les objectifs ; comment les atteindre et surtout, comment les appliquer à la pratique.

J'ai ensuite retracer la procédure habituelle pour la mise en place des stages, qui peut s'appliquer globalement à tous.

Après quoi, j'ai écrit l'expérience plus spécifique de trois apprenants en les nommant stage A, B et C.

4.1 Mes objectifs

Après avoir posé mon objectif général (1) et mes objectifs spécifiques (a, b et c), j'ai décrits en italique, un petit explicatif de la démarche.

1) Faire participer le jeune activement à la démarche de stage

a) Préparation du jeune à partir en stage

Les apprenants vont préparer, avec mon aide, une lettre de motivation et un C.V.de base. Ils vont prendre des renseignements sur les entreprises sur le temps de l'atelier. Aller voir des sites internet pour prendre connaissance des prérequis du métier.

b) Procédure de mise en place du stage

Lister les questions à poser aux entreprises, préparer les lettres et les C.V avec le nom de l'entreprise ciblée.

c) Participation active dans le bilan de fin de stage (autoévaluation)

Préparer une grille d'autoévaluation. La remplir avec l'apprenant à l'atelier. Le laisser s'exprimer sur ses ressentis.

Il s'agit du fil rouge de mon travail de diplôme. C'est bien le projet des apprenants, leur implication et participation à leur stage qui est au centre de mon travail.

4.2 La procédure

Tous les stages commencent par un entretien entre moi-même et l'apprenant. Durant celui-ci, j'essaie de cerner les motivations du jeune pour tel ou tel métier, en tenant compte des informations récoltées lors des synthèses.

Ensuite, j'évalue avec lui la partie de la démarche qu'il va effectuer seul (chercher l'adresse d'une entreprise, téléphoner pour le premier contact, rédiger une lettre de motivation...). Nous parcourons ensemble la liste de questions à poser au patron⁴ pour

⁴ Voir annexe 2 « questions pratiques au téléphone »

voir celles qui correspondent à son stage et éventuellement, si nous devons en rajouter.

Une fois les dates fixées avec l'entrepreneur, j'établis avec l'élève, un protocole de stage⁵ dans lequel nous notons tous les éléments importants. Ceux-ci sont communiqués à monsieur P.

Lorsque le stage a été effectué, je prends rendez-vous avec la personne référente afin qu'elle remplisse le bilan de stage en entreprise⁶. Ce document est ensuite remis à l'enseignant ainsi qu'à la personne de référence à l'AI afin d'apporter des informations pour l'orientation professionnelle du jeune. Il est également annexé au dossier de l'apprenant.

La dernière étape est un entretien de clôture du processus entre l'apprenant et moi-même durant lequel il va rédiger son autoévaluation de stage⁷. Au besoin, une autre séance est prévue entre l'élève, monsieur P. et moi-même.

Pour mener à bien mes objectifs, j'ai suivi le plan d'action⁸ que j'ai établi lors de la rédaction de mon avant-projet. La première étape, après la synthèse de septembre 2016, a été de créer un réseau avec des entreprises et de pouvoir en établir une liste. Cette dernière est actuellement disponible pour tous les MSP qui désirent la consulter.

J'ai eu la chance « *C'est ta chance, le cadeau de ta naissance (...)* » d'être soutenue et aidée dans cette démarche par ma famille et mes amis pour créer les premiers contacts avec des patrons. Dans un deuxième temps, j'ai pu compter aussi sur deux de mes collègues MSP qui ont été preneurs de ma démarche d'échanger nos adresses et de mettre en commun nos contacts, avant tout pour les jeunes. Ces derniers ont également pu participer en donnant des noms d'entreprises qu'ils connaissent par leur famille ou des amis.

⁵ Voir annexe 3 « protocole de stage »

⁶ Voir annexe 4 « bilan de stage »

⁷ Voir annexe 5 « grille d'autoévaluation »

⁸ Voir le plan d'action en fin de chapitre

Plan d'action de l'avant-projet :

Tâches à accomplir :	Quand ?	Qui ?	Adaptation :
Suite à la première synthèse, je vais convoquer les jeunes pour leur demander d'écrire une lettre de motivation et un C.V, et j'effectuerai les corrections avec eux	septembre 2016	Les apprenants qui vont effectuer un stage	Leur donner du temps à l'atelier pour écrire leurs lettres
Par la suite, je vais étoffer la liste avec des contacts que j'ai par des connaissances et la famille. Cette liste ainsi que le document seront accessibles à tous les MSP qui souhaitent les utiliser.	octobre 2016	Entreprises, MSP de l'institution	Demander aux MSP leurs contacts au cas où le démarchage est trop compliqué dans certains domaines
A partir de la rentrée des vacances d'automne, je vais exécuter les démarches et organiser les stages. Le jeune enverra sa lettre de motivation, éventuellement, ira se présenter et prendra des renseignements sur l'entreprise. Il établira aussi une liste de questions à poser pour être bien préparé.	Novembre 2016, janvier et février 2017	Entreprises, apprenants	Accompagner le jeune sur le temps d'atelier pour l'aider dans la démarche si l'autonomie est faible
La partie évaluation et auto évaluation sera faite à la fin de chaque stage effectué.	Fin des stages	Apprenants MSP	Aide du MSP ou de l'enseignant
Je peux d'ores et déjà affirmer qu'un minimum de deux stages seront préparés et achevés.	février 2017	MSP, entreprises, apprenants	Organiser le stage d'un autre jeune de la structure
J'aurai donc le loisir de mettre en page mon Travail de Diplôme en ayant une petite marge de manœuvre au cas où je déborde un peu de mon échéancier.	février à mai 2017	MSP	Mobiliser les ressources nécessaires

4.3 Les stages organisés

Ci-dessous, j'ai décrits trois stages qui ont été organisés et effectués, en collaboration avec monsieur P. Vous pourrez ainsi vous référer à ces descriptifs, lorsque vous retrouverez la dénomination stage A, B et C dans les prochains chapitres de mon TD.

J'ai été rapidement dans la pratique car les stages ont tous été organisés avant les vacances de Noël 2016. J'ai donc été largement dans les temps prévus lors de mon avant-projet. J'affirmais pouvoir réaliser 2 stages d'ici février 2017 et j'ai pu en mettre en place quatre, en gardant trois stages comme références pour mon TD. Pour la partie auto-évaluation, tout a été complété avec les jeunes en janvier 2017. Je me suis constituée un dossier avec des notes, les grilles et rapports de stages, afin de pouvoir me mettre à l'écriture de mon étude.

Stage A

Le stage A concerne S., un jeune homme de 17 ans. Ce fut le premier stage organisé. Tout d'abord, nous avons été consulter ensemble le site internet de l'entreprise « pépinière M. ». Ensuite, j'ai proposé à S. de téléphoner mais nous n'avons pas pu joindre la responsable.

Elle m'a rappelée le lendemain, alors que j'étais à l'Arpih. J'ai expliqué le projet du jeune, été claire sur ses difficultés physiques (S. est hémiplegique) et ses difficultés scolaires. Nous nous sommes mise d'accord sur un stage de 2 jours les 10 et 11 octobre avec possibilité de prolonger si S. n'était pas trop fatigué.

J'ai préparé un protocole de stage et lui ai laissé la possibilité de venir me voir après les cours s'il avait des questions. Le jeudi de la même semaine, le CF TEM a prévu de faire une soirée des parents. A cette occasion, j'ai pu rencontrer le papa de S. qui m'a remerciée d'avoir pu organiser un stage pour son fils, afin qu'il puisse aller comme les autres découvrir une entreprise.

S. a étudié les horaires de bus, il a été repérer l'entreprise avec ses parents. C'est un jeune homme responsable et je ne me suis pas inquiétée pour sa ponctualité ou sa présentation. Il était motivé et prêt à partir en stage.

Il a eu la possibilité de prolonger son stage d'un jour. Le bilan rempli par la responsable de stage était plutôt positif.

Autoévaluation de S. :

Le premier stage que j'ai organisé à été effectué en octobre 2016. A la rentrée des vacances scolaires, j'ai mis mon groupe au travail et ai pris un quart d'heure avec S. pour remplir l'autoévaluation de stage. En observant le langage non-verbal du jeune, j'ai pu recevoir comme message à quel point il a apprécié son immersion en entreprise, le fait de se sentir comme tout le monde.

Il a pu poser ses propres mots sur son stage, se l'approprier et exprimer sa fragilité, notamment lorsqu'un employé lui a dit que le métier serait peut-être trop difficile pour lui. Cet évènement a marqué la fin du stage, alors que S. aurait pu rester deux jours supplémentaires à la pépinière.

Il a compris qu'il doit avant tout travailler la confiance en soi.

Stage B

T. est intéressé par la profession de peintre en bâtiment depuis qu'il a été admis au CF TEM. Il m'en avait déjà parlé l'année dernière et m'a confirmé son souhait de faire un stage dans ce métier.

Il a 17 ans, a un retard scolaire et un rythme de travail assez lent.

Lorsque T. est venu à l'atelier, je lui ai proposé de prendre un moment pour contacter des entreprises. Il a tout de suite été preneur et n'a pas eu peur de faire des téléphones lui-même. Malheureusement, les deux premières entreprises que nous avons contactées ont refusé sa demande de stage. La 3^{ème} a accepté mais a condition qu'il fasse un C.V et une lettre de motivation, ce que T. n'avait jamais fait.

Je lui ai expliqué en quoi cela consiste et lui ai donné du temps pour le faire. J'ai corrigé les tournures de phrases et nous avons pu envoyer sa lettre et son C.V. Rapidement, l'entreprise a donné suite à son dossier et nous avons trouvé une semaine de stage pour début novembre 2016. Le bilan de l'entrepreneur était mitigé, émettant des doutes sur les capacités cognitives et physiques de T. pour cette profession.



*Mon bureau dans lequel les apprenants peuvent
Rédiger lettre de motivation et C.V*

Autoévaluation de T. :

T. est venu un jour au début de la pause de midi pour remplir avec moi son autoévaluation. Il a pu exprimer le fait qu'il a été déçu par le rapport de stage rempli par l'entreprise de peinture. Il a trouvé la cadence de travail très difficile à suivre et que le patron avait été dur avec lui au moment du bilan. Selon lui, on ne lui a pas transmis beaucoup d'informations et il s'est retrouvé livré à lui-même.

Stage C

Ce paragraphe concerne J., un jeune homme que l'AI souhaitait placer en atelier protégé à sa sortie du CF TEM. Dans le cadre de l'atelier, j'ai observé que J. n'a plus de motivation pour le travail scolaire mais qu'il a de bonnes capacités pratiques. Il m'a

dit qu'il s'intéressait au métier de carreleur. J'ai pu avoir un contact rapidement avec un carreleur indépendant grâce à une relation de ma famille. J. a lui-même appelé pour poser les questions relatives à sa préparation et pour fixer les dates du stage.

Il y a eu un petit malentendu entre J. et moi-même sur le lieu de rendez-vous pour le premier jour du stage. L'entrepreneur ne le voyant pas, est parti pour sa journée de travail. Après avoir pu arranger cela par téléphone avec J. et le patron, il a été convenu que le stage allait débiter le mardi.

L'entrepreneur a été très content du travail effectué par J., de sa logique et de sa prise d'initiatives. Il a même proposé à J. de venir l'aider durant les vacances scolaires.

Grâce à cet entrepreneur et à son rapport de stage positif, J. a pu bénéficier d'une orientation vers une formation pratique de la part de l'AI.

Autoévaluation de J. :

J. a su mettre des mots professionnels sur sa pratique lors du stage. Il a pu me démontrer qu'il avait beaucoup appris en une semaine et qu'il a été capable de bien mémoriser les tâches et les consignes. Il s'est confronté à la difficulté, a posé des questions pertinentes. Cela l'a conforté dans le choix de son métier. Il a apprécié ce moment d'échange car il a insisté sur les points positifs de son stage.

5. Méthodologie et concepts théoriques

J'ai pris comme références des livres, sites internet et supports de cours de l'Arpib pour les concepts théoriques. Les références se trouvent dans la partie bibliographie.

J'ai choisi une méthodologie pour chaque phase du projet et les ai classées en sous-chapitres.

5.1 Choix du métier et autoévaluation :

Comme concept théorique, j'ai utilisé l'entretien motivationnel (EM). Cette méthode consiste à amener un jeune à s'autodéterminer sur un choix de profession en lui posant des questions ou en utilisant la reformulation. Cela en étant capable de faire face à ses résistances et à un discours maintient de sa part (exemple : « je ne sais pas quel métier choisir, de toute façon je ne sais rien faire »).

Pour bien travailler avec cet outil, il faut tenir compte du fait que, jusqu'à présent, les décisions importantes ont souvent été prises par ses parents. C'est, pour certains, une nouveauté que de devoir faire un choix et ils ne savent pas toujours comment l'argumenter.

J'ai pu acquérir une meilleure maîtrise de l'entretien motivationnel, en lisant un livre sur l'entretien motivationnel avec les adolescents et les jeunes adultes (Naar-King, S.

& Suarez, M. (2011). Paris : InterEditions), et en me référant au cours de M. Lefébure⁹, qui était une introduction sur le sujet.

J'ai spécialement retenu qu'avec les adolescents, il faut favoriser l'engagement et l'émergence de la motivation intrinsèque et non apporter des solutions toutes faites.

Ces entretiens ont eu lieu au tout début du processus ainsi qu'après. L'entretien *avant* était un entretien de type motivationnel, qui a permis à l'apprenant de pouvoir déposer ses craintes, doutes et sa représentation du métier. « *Y a tant d'envies, tant de rêves qui naissent d'une vraie souffrance. Qui te lance et te soutien (...)* ».

Lors de ce premier contact, l'apprenant a pu apprendre à s'autodéterminer sur un choix de métier et il a dû apprendre à trouver des arguments pour motiver sa décision.

Durant ces moments et grâce aux commentaires ou interrogations de l'élève, j'ai pu étoffer mon protocole de stage¹⁰ et ajouter des questions à poser à l'entrepreneur potentiel lors de la prise de contact avec ce dernier.

La deuxième approche était plutôt du style non-directif. J'ai adopté une posture de mise en retrait, afin de laisser un grand espace de parole au jeune pour le laisser remplir sa grille d'autoévaluation¹¹. Mes interventions, les plus limitées possibles, ont servi à relancer l'apprenant lorsqu'un grand silence s'installait ou pour recadrer s'il débordait trop du sujet.

Pour l'élaboration des grilles utilisées, j'ai consulté le support de cours de M.Pellaux¹², qui nous a fourni un grand nombre de modèles de grilles ainsi que des listes d'items importants à évaluer.

J'ai également pu compter sur l'aide de mes collègues de classe. Dans le cadre de mon activité au CF TEM, je suis amenée à devoir écrire un nombre important de projets et bilans, ainsi qu'à devoir compléter des grilles pour les synthèses. Cette partie de mon travail n'a pas engendré de difficultés particulières. Grâce à mes cinq années de pratique au CF TEM, j'ai pu réaliser ces grilles en ciblant les points importants pour les jeunes.

5.2 Partenariat avec les entreprises

La première approche avec un entrepreneur potentiel a été pour la plupart des cas un appel téléphonique passé par moi seule ou avec l'apprenant. N'ayant jamais eu à faire de démarche similaire auparavant, j'y suis allée instinctivement, en expliquant ou je

⁹ Cours « *Entretien motivationnel* » le 27.08.2016 J. Lefébure

¹⁰ Voir annexe 3 « protocole de stage »

¹¹ Voir annexe 5 « grille d'autoévaluation »

¹² Cours « *Techniques différenciées* » le 18.09.2015 D. Pellaux

travaillais, pourquoi le jeune souhaitait faire un stage dans ce domaine et surtout quelles étaient ses difficultés (handicap physique ou d'apprentissage).

J'ai essayé de promouvoir le potentiel du jeune en argumentant qu'il mérite aussi d'avoir sa chance de faire ses preuves et d'avoir une place dans le monde du travail.

Pour l'aspect théorique, je me suis inspirée de la brochure de l'Union Européenne d'Emploi Assisté¹³ présentée à l'Arpih par ma référente. Le concept : « a été créé pour développer l'emploi assisté à travers l'Europe. Cette brochure (...) sert de guide pratique afin d'améliorer la qualité des services, d'établir un langage sur l'emploi assisté commun à tous les pays de l'Union européenne et de souligner les bonnes pratiques. (...) ».

« Nous reconnaissons également que la place des personnes handicapées dans la société européenne commence à changer. Ceci résulte surtout du fait que les personnes handicapées exigent que leurs droits en tant que citoyens européens soient reconnus et protégés. En raison de l'exclusion passée, les personnes handicapées ont deux fois plus de chances de ne pas avoir de qualifications professionnelles et quatre fois plus de chances d'être sans emploi que les personnes non handicapées. Les méthodes de l'emploi assisté reconnaissent les capacités des personnes souffrant d'un handicap significatif et leur proposent un vrai travail (...). » (Page 4, brochure EUSE).

En lisant le passage ci-dessus, je trouve beaucoup de similitudes avec ma manière « instinctive » de procéder notamment :

- Le manque de connaissance lié aux handicaps de la part des employeurs potentiels
- L'échange d'informations, créer des partenariats
- Promouvoir et défendre les droits des personnes en situation de handicap

5.3 L'accompagnement du jeune

La partie centrale de mon travail repose sur l'accompagnement de l'apprenant tout au long du processus. De l'entretien de départ, qui vise la mise en lumière de ses perspectives professionnelles, à l'autoévaluation finale de son stage. Pour cette partie là, je me base sur le concept de « coaching scolaire »¹⁴ qui tient compte des notions de difficultés d'apprentissage, du manque de soutien du cadre familial et de l'entrée difficile dans la vie professionnelle du fait de l'augmentation du niveau d'exigences.

Vu le nombre de place d'apprentissages restreintes et leur accès devenant de plus en plus difficile, surtout pour un jeune présentant des difficultés scolaires ou sociales, il est important de proposer un suivi et un soutien durant sa scolarité. Cela sera une aide

¹³ Voir brochure : Union Européenne d'Emploi Assisté. Source : www.euse.org

¹⁴ www.drop-in.ch

pour qu'il se prépare au mieux à la vie active. Ce concept contient les notions suivantes :

- Aider le jeune à la réflexion menant à la résolution du problème rencontré ;
- Le seconder pour fixer des objectifs. Le soutenir pour qu'il les atteigne ;
- Offrir une écoute par rapport aux difficultés scolaires ou sociales ;
- Lui montrer comment activer ses ressources et ou aller chercher du soutien ;

Cela vise à accompagner le bénéficiaire dans la réflexion pour l'amener au postulat d'autodétermination, offrir une écoute, créer le soutien par les pairs, tout cela coordonné par un adulte.

De plus, la lecture du livre « *Le Handicap dans le monde professionnel* » (Simeon, N. (2016) *Le Handicap dans le monde professionnel*. Saint-Denis : Connaissances et savoirs), qui traite de témoignages de personnes en situation de handicap ainsi que de certains collaborateurs, m'a aidé à comprendre qu'il y a encore un travail énorme pour permettre l'inclusion des apprenants dans les entreprises.

Les lois mises en place ne font pas tout et le fait de reconnaître un handicap ou des difficultés d'apprentissage lorsque cela ne se voit pas (comme un fauteuil roulant par exemple), demande un investissement supplémentaire auprès des entreprises.

Les personnes au bénéfice de l'AI sont souvent stigmatisées ou traitées de fainéantes. C'est pourquoi il me tient à cœur d'informer de ce qu'est l'enseignement spécialisé aux entrepreneurs, afin de mettre ma pierre à l'édifice du travail colossal que cela représente.

6. Ressources et outils

Comment amener ces jeunes à être preneurs de leur formation ? Les MSP les initient à l'acquisition des gestes professionnels dans les ateliers. Lorsqu'un « ancien » jeune vient nous rendre visite alors qu'il est déjà en formation, le feed-back qu'il va donner aux apprenants actuels est essentiel pour les motiver et pour leur donner un autre aspect de la réalité qui les attend.

Que l'élève cherche à avoir du plaisir à apprendre, qu'il en retienne quelque chose de constructif lorsqu'il échoue sont aussi des éléments importants. Le MSP est aussi là pour l'aider à faire des liens entre ses connaissances scolaires et la pratique et pour l'amener à avoir une réflexion sur son parcours. Je suis une ressource parmi d'autre dans le parcours des jeunes. Mais quelles sont mes ressources ?

Les documents :

- Le projet pédagogique réalisé en début de semestre permet de fixer des objectifs, d'avoir une finalité.
- Le bilan, lui, sera une analyse du passage à l'atelier, afin de voir si les objectifs ont été atteints et le cas échéant, pourquoi ils n'ont pas pu aboutir.

Ces documents apportent de précieuses informations sur les aptitudes pratiques des apprenants et aident à aiguiller l'élève vers une profession adaptée.

- Les ouvrages qui permettent d'étayer les concepts théoriques sont des ressources pour acquérir une meilleure maîtrise du sujet.
- Le bilan de compétence et le Plan d'Etudes Cadre (PEC) sont utiles pour peaufiner des compétences insuffisamment traitées.
- La mission et les valeurs de l'institution ont été de grandes ressources pour mon projet. Ces dernières ont été comme des garantes du cadre.

Les collègues :

- Le travail que mes collègues MSP ont effectué ces dernières années m'ont permis de pouvoir commencer ce projet avec une base sur laquelle m'appuyer.
- Monsieur P. a été une ressource de part sa disponibilité et son enthousiasme pour mon TD.
- Ma FPP, qui connaît mon projet depuis le début.

La famille :

- Mes amis et ma famille travaillent dans des lieux propices aux stages et connaissent des adresses afin de créer un réseau.

L'Arpih :

- Mes collègues de cours
- Les intervenants, qui éveillent ma curiosité pour les concepts théoriques et des travaux de recherches.
- Ma référente de formation, qui est attentive à la cohérence de mon projet et de son avancée.

7. Analyse

Pour analyser les étapes de mon projet, j'ai séparé les différents éléments par chapitres et ai résumé les faits importants. A chaque fois, je note le positif, le négatif et le(s) réajustement(s).

7.1 Mes objectifs

Ci-dessous, j'ai créé un tableau afin de visualiser les points forts, faibles et les réajustements de mon objectif général ainsi que de mes objectifs spécifiques (voir chapitre 4.1). J'ai analysé les stages A, B et C au travers de ce tableau.

	1) Faire participer le jeune activement à la démarche	a) Préparation du jeune	b) Procédure de mise en place	c) Participation active fin de stage (autoévaluation)
Positif	L'apprenant a été acteur de son projet, il n'y a pas eu d'absentéisme durant les stages.	Le jeune a acquis de nouvelles compétences, il a pu apprendre à s'autodéterminer.	L'apprenant est rassuré, il a toutes les informations nécessaires pour partir en stage.	Espace de parole pour les jeunes, sans jugements ni critiques. Le MSP a un autre point de vue du stage (celui de l'apprenant).
Négatif	Cela a parfois engendré un stress sur certains jeunes, surtout la prise de parole au téléphone.	Prise du temps sur les heures d'atelier.	Beaucoup de préparation du MSP, peu d'implication des jeunes.	Pour l'instant, le document n'est pas joint au dossier du jeune, il n'a d'utilité que pour l'enseignant et le MSP.
Réajustement	Plus de préparation lors du premier contact avec le patron. Association éventuelle avec l'atelier « compétences sociales ».	Avoir du temps à disposition, faire des liens avec l'atelier « compétences sociales » cité dans le chapitre « contexte de travail ».	Cette étape demande du temps mais elle est importante pour réduire les risques d'imprévus. Prévoir un temps avec les jeunes.	Modifications et affinement du document pour étendre sa distribution. Faire participer l'enseignant à l'autoévaluation.

7.2 Les stages organisés

Stage A

Pour moi, une des grandes fiertés de mon projet, ont été ces moments forts, emplis de reconnaissance. Des virages à 180°, inattendus, sur lesquels j'ai ressenti clairement que j'ai eu une grande influence... je m'explique : Le stage A a été rapidement exécuté, en début d'année scolaire. Ce jeune a un rêve : être horticulteur. Lorsque j'ai observé ses aptitudes dans le cadre de l'atelier couture, j'ai constaté qu'il a une force incroyable, celle de mettre en place des stratégies pour palier à son handicap.

Il me tenait donc fortement à cœur de lui permettre d'aller voir, en économie libre, ce qu'est le métier d'horticulteur. Qu'il ait droit à son stage, comme les autres. *« C'est ta chance, ton appétit, ton essence. La blessure où tu viendras puiser la force et l'impertinence (...) ».*

Le positif : Le cas de S. a été longtemps mis de côté, un de mes collègues MSP, qui s'occupait de la classe 3 l'année scolaire précédente, trouvait qu'il n'avait pas sa place dans un stage en économie libre. Son stage a été prolongé, ce qui prouve que S. avait sa place dans ce cadre. Il a aussi appris à calculer un horaire de trajet, en tenant compte des correspondances de bus, ce qu'il n'aurait pas fait seul, si le stage avait été tout organisé par le MSP.

Il a pu exprimer son plaisir d'avoir été en économie libre découvrir le métier d'horticulteur lors de son autoévaluation. A cette occasion, il a aussi pu dire pourquoi il n'a pas souhaité prolonger son stage.

Le négatif : S. n'a pas souhaité rester une semaine complète à la pépinière car une remarque d'un collaborateur l'a découragé.

Le réajustement : Prendre du temps avant le stage pour mieux « armer » le jeune contre d'éventuelles remarques ou critiques, j'ai pu relevé cela grâce au livre « *Le Handicap dans le monde professionnel* ».

Stage B

Durant la mise en place du stage, T. a pu acquérir de nouvelles connaissances. Il ne savait pas ce qu'était un C.V et n'avait jamais écrit de lettre de motivation. En lui donnant du temps, et en étant disponible pour l'aider, il a pu le faire lui-même et comprendre ce qu'il faut mettre en avant pour bien se présenter à un futur employeur.

T. avait la certitude qu'en quittant le CF TEM, il ferait une formation de peintre en bâtiment. Il s'est montré sûr de son choix de métier pour le stage et n'a pas voulu chercher d'autres possibilités.

Le positif : Ce travail d'autoévaluation a permis à T. de dire qu'il avait fait de son mieux et que, peut-être l'entrepreneur s'était montré trop exigeant avec lui. Si j'avais préparé le stage de T. sans l'impliquer dans la démarche, il n'aurait pas appris à écrire une lettre en un C.V et n'aurait pas eu la possibilité de poser ses mots sur son stage, c'est à dire que malgré les difficultés rencontrées, il a donné le meilleur de lui-même.

Le négatif : En prenant connaissance du rapport de stage complété par l'entrepreneur et en remplissant la grille d'auto-évaluation avec moi, T. a pu exprimer que la cadence de travail était difficile à suivre pour lui. Il m'a confié avoir trouvé le rapport de stage un peu dur.

Il a cependant insisté sur le fait de souhaiter découvrir ce métier dans le cadre d'un stage en centre de formation spécialisé.

Le réajustement : En prenant contact avec l'entreprise, nous aurions dû faire un

travail plus approfondi avec T. sur le travail demandé durant le stage et appuyer le fait que c'est un stage de découverte du métier.

Stage C

J. est en échec scolaire depuis plusieurs années et ne fait pas preuve de motivation en classe au CF TEM. En revanche, lorsqu'il est en atelier, il apprécie l'activité et démontre des capacités de logique et de rapidité d'exécution. Lorsqu'il a émis l'idée de faire un stage en tant que carreleur, cela m'a paru être en adéquation avec le profil de J.

Le positif : J. s'est renseigné sur le métier, il était motivé par l'idée de quitter le CF TEM une semaine pour aller travailler. Il n'a pas eu peur de prendre le téléphone pour se présenter lui-même à l'entrepreneur. J'ai ressenti qu'il a été très preneur de l'autoévaluation car il avait envie de partager tout les côtés positifs de son stage.

Le négatif : J. ne s'est pas présenté au bon endroit le premier jour du stage. Il a mis l'entrepreneur en retard et j'ai dû passer du temps au téléphone pour trouver une solution.

Le réajustement : Utiliser la reformulation pour être sûre que J. a bien compris le lieu et l'heure de rendez-vous. Inviter l'enseignant lors de l'autoévaluation car J. a besoin d'être valorisé dans la pratique, vu ses échecs scolaires.

Je suis globalement très satisfaite du résultat obtenu lors des stages en impliquant les jeunes dans cette démarche, en les rendant acteurs de leur projet. C'est une façon de procéder que je souhaite partager avec mes collègues, en les encourageants à essayer de le faire de leurs côtés, car j'ai pu réellement observer un meilleur investissement des jeunes, par rapport aux stages « tout prêts ».

Je vais certainement améliorer la qualité de mon accompagnement en continuant à pratiquer cette manière de procéder.

7.3 Méthodologie et concepts théoriques

a) Choix du métier et autoévaluation :

Pour rappel, j'ai utilisé l'entretien motivationnel (EM) comme concept pour cette partie du travail. L'EM consiste à avoir un entretien avec le jeune, qui va l'amener à s'autodéterminer sur un choix de profession.

Le bilan que je peux tirer de ce concept, est, premièrement, que c'est en pratiquant régulièrement des entretiens que l'on devient pointu et efficace à travers cette méthode.

Pour l'élaboration des grilles, je me suis référée au support de cours de M.Pellaux¹⁵ ainsi qu'aux documents qui existent déjà dans la Fondation de Verdeil.

Positif : Connaissance et compréhension d'un nouvel outil (l'entretien motivationnel). Amener l'apprenant à s'autodéterminer et lui faire prendre conscience qu'il a la capacité de faire un choix par lui-même. L'accompagner dans l'énumération de ses valeurs afin de faire émerger une ou des motivation(s) pour le choix d'une profession. Lui donner un espace de parole.

Mise en avant de mes compétences rédactionnelles, recherches de nouveaux aspects à observer dans les compétences pratiques.

Négatif : Il faut davantage de pratique avec l'EM pour avoir une bonne maîtrise. De plus, en travaillant avec des adolescents qui n'ont, pour la plupart, jamais été amenés à se positionner pour prendre une décision importante (choix du métier), il faut un grand travail de compréhension du processus cognitif et émotionnel que cela déclenche chez eux.

La grille d'autoévaluation¹⁶ est la même pour tous les stages. Certains points ne sont pas observés lors de tous les stages.

Réajustement : Réaliser une grille d'autoévaluation plus simplifiée, adaptable aux jeunes en grande difficulté.

Avec la pratique, la grille d'autoévaluation sera plus pointue car j'aurai du recul pour mettre en avant les points importants et pour apporter des modifications.

b) Partenariat avec les entreprises

Vu que j'ai lu le concept de l'Union Européenne d'Emploi Assisté après avoir eu les premiers contacts avec les entreprises, je peux faire la constatation suivante : Instinctivement, j'ai plus ou moins suivi le même protocole, en mettant en avant les bons arguments.

J'ai développé une liste d'arguments pour convaincre les entreprises, en particulier le fait que le stage pouvait être interrompu en tout temps et que je restais joignable en cas de questions. Je me suis exprimée toujours franchement sur les difficultés du

¹⁵ Cours « *Techniques différenciées* » le 18.09.2015 D. Pellaux

¹⁶ Voir annexe 5 « grille d'autoévaluation »

jeune et/ou sur son handicap, d'autant plus que, dans la majorité des cas, cela n'est pas perceptible dans un premier temps.

Positif : J'ai été rassurée sur ma manière de fonctionner, qui était déjà « juste » avant de découvrir le concept de l'Union Européenne d'Emploi Assisté.

Le fait d'être franche sur les difficultés et le manque d'autonomie des apprenants rassure le patron qui sait à quoi s'attendre.

Négatif : Ne pas avoir eu connaissance du concept dès le début du projet. La Fondation n'a pas mis en place un système de valorisation des entreprises (partenariat, échange de services).

Réajustement : Prendre plus de temps pour bien préparer le premier contact avec l'entreprise, se renseigner sur ce qui existe comme technique de démarchage.

Eventuellement, préparer les collaborateurs à l'accueil du bénéficiaire en expliquant clairement ses difficultés ainsi que des possibilités d'adaptation du poste.

c) L'accompagnement du jeune

Pour accompagner l'apprenant au mieux durant le processus, j'ai adopté le concept de « coaching scolaire ». Celui-ci explique la difficulté de certains jeunes en fin de scolarité à intégrer le monde du travail et propose le soutien d'un adulte pour cette période de transition école-métier.

J'ai également tenu compte de ma lecture sur « *le Handicap dans le monde professionnel* » (Simeon, N. (2016) *Le Handicap dans le monde professionnel*. Saint-Denis : Connaissances et savoirs) pour préparer les apprenants aux différentes réactions possibles des collaborateurs d'entreprises, telles que la gentillesse extrême, un peu infantilissante ou le déni de leurs difficultés.

Positif : Le concept du coaching scolaire est simple et très adapté à la mission et aux valeurs de la Fondation. Il va dans le sens de la transition école-métier qui est au centre des objectifs du CF TEM.

Cette lecture m'a permis de comprendre qu'il faut avertir les jeunes de paroles indélicates qu'ils pourraient entendre de la part de certains collaborateurs sur leurs difficultés afin de les aider à dédramatiser.

Négatif : J'ai appliqué le concept de façon informelle, prenant sur mon temps de pause pour être à l'écoute du jeune. Ce concept serait plus efficace s'il est appliqué par l'équipe.

J'ai eu connaissance du « *Handicap dans le monde professionnel* » tardivement, je l'utiliserai donc pour les prochains stages.

Réajustement : Proposer le concept lors d'un colloque, en l'adaptant à la population accueillie au CF TEM. Créer un réseau pluridisciplinaire pour un meilleur soutien.

8. Evaluation

L'évaluation de mon projet se base davantage sur le ressenti et l'informel que sur le factuel, qui est traité dans le chapitre analyse.

8.1 Ressources et outils

Les documents :

- Le projet pédagogique et le bilan que je rédige pour chaque jeune qui vient dans mon atelier m'ont été utiles pour mettre en place mon document d'autoévaluation pour la fin du stage de l'apprenant.
- Les lectures sur l'entretien motivationnel (Naar-King, S. & Suarez, M. (2011) *L'entretien motivationnel avec les adolescents et les jeunes adultes* . Paris : InterEditions) et sur le Handicap dans le monde professionnel (Simeon, N. (2016) *Le Handicap dans le monde professionnel*. Saint-Denis : Connaissances et savoirs) m'ont permis de prendre en main de nouveaux concepts et d'avoir une posture professionnelle dans le cadre de mes rencontres avec les jeunes et les entreprises.
- Grâce au bilan de compétences, j'ai ciblé les manques dans ma pratique quotidienne pour les développer dans le cadre de mon TD.
- La mission de l'institution ainsi que les valeurs ont été le cadre dans lequel mon projet s'est inscrit, afin qu'il apporte un plus à la Fondation et qu'il corresponde à la vision de cette dernière.

Les collègues :

- La procédure que mes collègues MSP avaient mis en place m'a finalement peu servi, vu le concept très différent de mon travail. Cependant, j'ai tout de même fonctionné comme eux lors de certaines étapes (participation aux synthèses, transmission du bilan de stage à l'entrepreneur et collaboration avec l'enseignant).
- La coopération avec monsieur P. s'est très vite mise en place. Nous avons eu une bonne communication et une écoute mutuelle. Nos objectifs communs sont : la meilleure orientation professionnelle du jeune, l'acquisition de nouvelles compétences, une autonomie maximale pour l'apprenant compte tenu de ses difficultés.

Monsieur P. a été preneur de mon approche soit, l'implication des apprenants dans le processus, il m'a donné la possibilité de prendre un jeune en atelier un moment pour

la préparation de son stage, il m'a fait des feedbacks très positifs sur mon travail, et m'a encouragée dans ma démarche.

En contre partie, je lui ai donné tous les documents concernant les apprenants, l'ai renseigné dans les meilleurs délais des nouvelles informations concernant les stages et je me suis davantage intéressée au travail scolaire de sa classe pour faire de meilleurs liens théorie-pratique afin de renforcer la collaboration.

- Les rencontres planifiées avec ma FPP sont des moments de ressources pour pouvoir déposer mes craintes et doutes sur ma pratique ainsi que sur l'organisation de mon travail de diplôme.

La famille :

- Mes amis et ma famille m'ont apporté une grande aide afin de créer un réseau d'entreprises qui ont accueilli les apprenants pour leurs stages. C'est grâce à ce bouche-à-oreille que j'ai eu les meilleures adresses. Ils ont aussi été d'un grand soutien moral dans les moments charnières de ma formation et de l'élaboration de mon TD.

L'Arpih :

- Le fait de pouvoir échanger sur nos pratiques professionnelles respectives avec les collègues de cours permet d'avancer et d'avoir de nouvelles idées.
- La disponibilité des intervenants est à relever.
- Bien entendu, la maîtrise et l'efficacité de ma référente ont été des ressources très importantes.

C'est grâce à toutes ces ressources que j'ai pu élaborer et finaliser mon projet.

8.2 La mise en place

J'ai pu constater qu'entre le travail imaginé pour mes recherches de stages et le travail réel que cela implique, il y a beaucoup d'éléments auxquels je n'avais pas réfléchi. Le fait de travailler à temps partiel et d'être régulièrement 3 jours de suite à l'Arpih ont été des freins pour la mise en place des stages. Certains patrons d'entreprise m'ont demandé de les rappeler le vendredi après-midi, alors que j'étais aux cours.

J'ai dû m'adapter aux horaires des entreprises et parfois « bricoler » un peu mais malgré ces imprévus, j'ai réussi à organiser les stages en gardant un double des documents concernant les jeunes à la maison ainsi que dans mon sac pour aller à l'Arpih. Certains patrons m'ont proposé de s'informer mutuellement par What's App, ce qui simplifie le travail et c'est une manière moderne de procéder.

J'avais prévu un plan d'action¹⁷ pour trouver des places de stage, prendre du temps avec l'apprenant avant, ensuite transmettre le rapport de stage à l'AI avant qu'une orientation ne soit décidée. Globalement, j'ai pu tenir mon plan d'action, avec quelques débordements et ajustements à faire, par rapport à la disponibilité de certains patrons. Ces ajustements n'ont pas généré de stress, j'ai réussi à les gérer sans trop de difficultés, grâce notamment à une certaine souplesse que j'ai laissée à mon échéancier et aussi grâce à la collaboration que j'ai avec monsieur P.

À la fin de l'année 2016, j'avais démarché et planifié trois stages qui ont été effectués par les apprenants. J'ai donc rapidement eu suffisamment de matière pour évaluer si les jeunes ont été preneurs du projet.

Je constate qu'ils ont été intéressés par mon approche, différente de celle de mes collègues MSP, puisque ma démarche constitue à les inclure dans le processus. Malgré leur peur du premier contact avec un patron, par téléphone, par lettre ou par mail, ils ont tous accepté de faire un bout du chemin seul, avec bien sûr la possibilité d'être appuyé par moi-même.

J'ai pris du temps sur l'atelier couture, pour deux jeunes qui n'avaient jamais écrit de lettre de motivation et de C.V. Les autres ont pu les concevoir de manière autonome et me les transmettre.

Un jeune a pris courageusement le téléphone pour poser les questions relatives au déroulement du stage¹⁸, avec le patron de l'entreprise. *« C'est ta chance, ta force, ta dissonance (...) »*.

Depuis mon entrée en fonction, j'ai régulièrement entendu les enseignants et les MSP parler du manque de ponctualité et de sérieux de la part des élèves lors des stages et, parfois même, d'abandon au bout de quelques heures.

Pour les stages que j'ai mis en place, j'ai observé un seul petit « bug », un jeune qui ne s'est pas rendu sur le lieu de rendez-vous prévu avec l'entrepreneur.

Il en ressort, de manière globale, lors des auto-évaluations des apprenants, que le fait de faire un bout de la démarche, de s'impliquer dans la recherche et l'organisation de leurs stages, a passablement réduit ce manque de ponctualité et de persévérance. *« Ta puissance naîtra là (...) »*.

8.3 Mon autoévaluation

Je n'ai pas pensé, lorsque l'idée de ce projet a commencé à germer, à quel point cela allait changer mon quotidien professionnel. Le fonctionnement de mes ateliers n'a pas été affecté, mais en revanche, le fait d'accompagner les apprenants lors de leur premier stage a modifié ma façon de les percevoir. Avant, j'observais les jeunes lors

¹⁷ Voir chapitre 4.2 « la procédure ».

¹⁸ Voir annexe 2 « questions pratiques au téléphone »

de leur passage en atelier. Maintenant, je peux constater qu'ils ont d'autres compétences que je ne soupçonnais pas avant et qui ressortent lorsqu'ils sont dans la réalité du travail.

J'ai aussi appris à mieux me connaître : avec le recul, je peux dire qu'il a été difficile de mettre sur papier un avant-projet car j'ai besoin d'être dans l'action pour comprendre ce que cela implique et pour aller chercher les bons concepts théoriques. Pour cela, j'ai pu bénéficier de l'aide d'intervenants de l'Arpih, en pouvant prendre du temps pour me centrer sur mon parcours.¹⁹ Je constate que j'apprends beaucoup en faisant des erreurs, en expérimentant et c'est avec cette façon de procéder que, sur le long terme, je vais pouvoir obtenir des résultats pointus et efficaces.

Les échanges avec monsieur P. ont eu un apport constructif à ma pratique professionnelle car ils ont permis un rapprochement des fonctions MSP-enseignants.

En toute honnêteté, le travail exigé par l'Arpih durant cette dernière année de formation, la mise en place de mon projet sur mon lieu de pratique et tout l'aspect vie privée que j'ai dû gérer en même temps ont généré de la frustration. J'ai parfois eu le sentiment de manquer de temps pour bien faire les choses, de ne pas pouvoir m'impliquer davantage dans mon projet. C'est pourquoi j'ai décidé de continuer mes recherches lors de la prochaine année scolaire afin d'améliorer mon concept et, surtout, de le partager avec mes collègues.

Le résultat de mon travail ne s'évalue pas à l'aide de graphiques et de chiffres. C'est avec l'autoévaluation du jeune et spécialement en observant son attitude (perfectionnement de cette pratique vue à l'Arpih²⁰) que j'ai eu le sentiment d'avoir atteint mes objectifs.

La fierté, le fait de pouvoir raconter son stage, d'en parler à ses camarades et à son enseignant, le sourire et l'approbation des parents lors des rencontres, m'ont donné plus de satisfaction qu'un graphique prouvant l'efficacité de ma méthode.

Il y a certes, encore un travail énorme pour arriver à l'inclusion de jeunes adolescents au bénéfice de l'AI dans le monde de l'économie libre. Je pense que mon approche directe et franche auprès des entreprises rend les gens curieux de découvrir ces jeunes qui ont un parcours scolaire différent et cela créé un partenariat plus étroit.

J'ai mis beaucoup de ma personne au travers ce projet, en y passant beaucoup de temps qui n'était pas compté dans mes heures de travail ainsi qu'en donnant une écoute aux jeunes. J'en tire un grand bénéfice et recommencerais sans hésiter, si c'était à refaire.

¹⁹ Cours « *Trajectoire individuelle* » C.E Grandjean le 20.01.2017 et « *Unité d'intégration* » 03.03.2017 C.Dind.

²⁰ Cours « *Technique d'observation et d'évaluation* » le 25.04.2015 A. Dupont

Je ne peux pas clore mon travail de diplôme sur un projet finalisé, puisque celui-ci va perdurer dans le temps. Aujourd'hui, avec l'analyse que j'ai pu faire, je sais que je vais encore perfectionner ma technique d'entretien, améliorer mon document d'autoévaluation et surtout, je vais pouvoir améliorer le contact avec les entreprises. Ceci, grâce à mes lectures et à la découverte du concept de l'Union Européenne d'Emploi Assisté.

En revanche, je vais avec certitude continuer à inclure l'apprenant dans le processus de « stage découverte » en entreprise.

9. Perspectives

A l'avenir, je pense que l'institution va maintenir le fonctionnement actuel, c'est-à-dire que les MSP continuent à organiser les stages en entreprise. J'espère pouvoir collaborer plus étroitement avec mes collègues afin d'étoffer notre réseau d'entreprises et de consolider un partenariat avec ces dernières.

En effet, il est parfois compliqué de trouver un patron qui accepte d'accueillir un jeune. C'est pourquoi il serait souhaitable que la Fondation puisse s'impliquer, dans la mesure du possible, en proposant les services des jeunes pour certains travaux ou sous-traiter une partie du travail dans nos locaux, les mandater au besoin pour des travaux, citer le nom des entreprises qui accueillent les jeunes lors des promotions...

Pourquoi pas, à plus long terme, introduire quelques journées de coaching avec les jeunes, afin de les aider à s'immerger dans l'économie libre, d'être présent aussi pour aider l'entrepreneur à les intégrer et de pouvoir mesurer les écarts entre les compétences des élèves et le travail demandé sur le terrain. Ce concept serait aussi bénéfique pour le MSP en l'aidant à garder en tête les exigences du terrain.

Vu que nous sommes 4 MSP avec une formation initiale différente, la répartition des recherches de stage pourrait se faire en fonction de nos métiers. Ainsi, nous pourrions bénéficier de nouvelles connaissances professionnelles.

De plus, le fait d'aller sur le terrain nous permettrait de garder en tête la réalité en terme de production et de connaissances nécessaires afin de préparer encore mieux les jeunes à la réalité du monde professionnel.

J'avais tout le matériel nécessaire à disposition avant de commencer la mise en pratique de mon projet. J'ai pensé, pour la suite, de proposer à la Fondation d'acquérir du matériel spécifique pour les jeunes lors de leurs stages comme, par exemple, des chaussures de sécurité ou des combinaisons de peintre. Certains apprenants ont des moyens financiers limités et certains patrons exigent une tenue spécifique. Cette idée servirait avant tout à ne pas discriminer certains jeunes pour leur stage à cause de leur situation financière.

Je souhaite commencer la formation de coordinatrice en insertion d'ici quelques temps, si l'institution désire développer ce concept dans les prestations fournies aux jeunes.

10. Conclusion

Ce projet a pu répondre à un besoin de la Fondation, qui est de développer l'autonomie des apprenants. Comme le dit la citation de Benjamin Franklin, en étant impliqué dans le processus, les jeunes ont appris à se présenter, à mettre sur papier leur motivation ou à téléphoner à un entrepreneur. Des choses simples mais à la fois si importantes pour tracer sa route dans le monde professionnel. *« Tout ce que le sort ne t'a pas donné, tu le prendras toi-même ».*

Lorsque j'ai posé cette idée sur le papier la première fois, j'ai pensé : « c'est beaucoup trop simple, je n'aurai pas assez de matière pour rédiger un TD ». En réalité, j'aurai pu encore écrire des dizaines de pages sur le sujet tant chaque stage a été unique et surtout, tant chaque jeune s'est approprié l'idée d'une manière différente. C'est uniquement avec le retour des apprenants que je vais pouvoir continuer et améliorer ce concept pour qu'il devienne encore plus efficace.

Quand j'écoute la chanson « *C'est ta chance* » de Jean-Jacques Goldman, je me dis que ce qui attend les apprenants sera compliqué, qu'ils seront amenés à redoubler d'efforts pour atteindre leurs objectifs. Mais quelque soit les difficultés rencontrées et les embûches sur le parcours, ils sauront mieux que personne le prix de leur travail et pourront savourer avec satisfaction leur réussite, qui vaudra plus que celle des autres, *assoupi d'évidence...*

11. Bibliographie

- Naar-King, S. & Suarez, M. (2011) *L'entretien motivationnel avec les adolescents et les jeunes adultes*. Paris : InterEditions.
- Simeon, N. (2016) *Le Handicap dans le monde professionnel*. Saint-Denis : Connaissances et savoirs.

Les photographies :

- Chapitre 2 « Contexte de travail » source : www.verdeil.ch
- Chapitre 4.3 « Les stages organisés » photographie de l'auteur.
- Le dessin sur la page de titre a été réalisé par l'auteur

12. Références internet

Chapitres 5.2 « Partenariat avec les entreprises » et 7.3 « Méthodologie et concepts théoriques », Union européenne d'emploi assisté (EUSE) récupéré de :

www.EUSE%20Information%20Brochure%20-%20French-2.pdf

Chapitres 5.3 « L'accompagnement du jeune » et 7.3 « Méthodologie et concepts théoriques », « Coaching scolaire » récupéré de :

<http://www.drop-in.ch/d2wfiles/document/293/5510/0/Coaching%20scolaire%20-%20Concept.pdf>

Chapitres 5.3 « L'accompagnement du jeune » et 7.3 « Méthodologie et concepts théoriques », « coaching scolaire » récupéré de :

<http://edu-coaching.ch/coaching-scolaire-avec-la-pedagogie-active-par-l-image-mentale-a33.html>

Chapitre 1 « Introduction » paroles de Jean-Jacques Goldman « *C'est ta chance* » récupéré de :

<http://www.paroles.net/jean-jacques-goldman>

13. Annexes

C'est ta chance (Jean-Jacques Goldman)

Il faudra que tu sois douce
Et solitaire aussi
Il te faudra gagner pouce à pouce
Les oublis de la vie
Oh, tu ne seras jamais la reine du bal
Vers qui se tournent les yeux éblouis
Pour que tu sois belle, il faudra que tu le deviennes
Puisque tu n'es pas née jolie

Il faudra que tu apprennes
A perdre, à encaisser
Tout ce que le sort ne t'a pas donné
Tu le prendras toi-même
Oh, rien ne sera jamais facile
Il y aura des moments maudits
Oui, mais chaque victoire ne sera que la tienne
Et toi seule en sauras le prix

C'est ta chance, le cadeau de ta naissance
Y a tant d'envies, tant de rêves qui naissent d'une vraie souffrance

Qui te lance et te soutient
C'est ta chance, ton appétit, ton essence
La blessure où tu viendras puiser la force et l'impertinence
Qui t'avance un peu plus loin
C'est ta chance (hou hou) c'est ta chance

Toi, t'es pas très catholique
Et t'as une drôle de peau
Chez toi, les fées soi-disant magiques
Ont loupé ton berceau
Oh, tu seras sûrement jamais notaire.
Pas de privilèges hérités
Et si t'as pas les papiers pour être fonctionnaire
Tout seul, apprends à fonctionner

C'est ta chance, ta force, ta dissonance
Faudra remplacer tous les "pas de chance" par de l'intelligence
C'est ta chance, pas le choix
C'est ta chance, ta source, ta dissidence
Toujours prouver deux fois plus que les autres assoupis d'évidence
Ta puissance naîtra là

C'est ta chance, le cadeau de ta naissance
Y a tant d'envies, tant de rêves qui naissent d'une vraie souffrance
Qui te lance et te soutient
C'est ta chance, ton appétit, ton essence
La blessure où tu viendras puiser la force et l'impertinence

Questions pratiques au téléphone

Lorsque je contacte un futur patron pour mon stage, je prends connaissance de cette liste de questions, j'en ajoute au besoin, suivant mon stage. Je vais chercher des informations sur l'entreprise AVANT de contacter la personne.

Je prépare une feuille et un stylo pour prendre des notes.

- Quel est le nom de la personne qui va m'accueillir ?
- Ou dois-je me présenter le premier jour ?
- Quels sont les horaires ?
- Comment je dois m'habiller pour mon stage ? (travail en extérieur, vêtements de sécurité, travail salissant).
- Comment se passe les repas de midi ?

Questions complémentaires pendant le stage

- Quelles sont les exigences pour la formation ?
- Y a t'il beaucoup de débouchés ?

Protocole de stage



STAGES EN ENTREPRISES

Petit protocole d'organisation

1. **Fixer un premier rendez-vous** avec la personne responsable d'accueillir les stagiaires (présenter TEM brièvement, établir une relation de confiance, voir le lieu de stage)
2. **Fixer les dates** (du stage, de la présentation avec le stagiaire, du bilan – co-évaluation formative - en présence du stagiaire, du référent et du MSP)
3. **Noter les détails d'organisation** (horaires, bus, habits de travail, repas, assurances...)
4. **Préparer la feuille de stage** (remettre une copie au référent de l'entreprise, à l'enseignant et au stagiaire au moins deux semaines avant le début du stage)

Remarques :

- 2 types de stages : découverte (98 % des stages, 1 semaine environ) ou orientation (1 semaine ou plus en vue d'un apprentissage, autre bilan de stage à disposition)
- 5 pré requis pour le stagiaire : son désir d'effectuer un stage, autonomie dans les déplacements, comportement adéquat, tenue correcte, ponctualité
- 3 bilans de stage : l'original au MSP, une copie à l'enseignant pour mettre au dossier, une copie au stagiaire

Protocole de stage

Stage A, B, C

Entreprise X

Ch. des Patrons 10

1000 Lausanne

Suisse / Switzerland

Tél.: 021 000 00 00

Tél responsable du stage (Mme X) 021 000 00 00

e-mail: patron@entreprise.ch

www.stageabc.ch

Tél MSP (Mme Chanez) : 07.....

Dates du stage : (Exemple stage A) Lundi 2016 et mardi 2016. Possibilité de prolonger d'une journée si le stage se passe bien, cela sera discuté le mardi.(Exemple stage B et C) Du lundi 21 2016 au vendredi 25 2016.

Horaires : (Exemple) 7h30-17h30. Le premier jour, arrivée 10 minutes en avance soit à **7h20**.

Bus : (Exemple) Ligne 18 arrêt

Habillement : (Exemple stage A) Travail en extérieur. Prévoir des vêtements en fonction de la météo. Bonnes chaussures (marche) ou bottes en plastique si il pleut. (Exemple stage B) Vêtements salissants (training) pour peindre.(Exemple stage C) Vêtements de sécurité. Vêtements salissants (training) pour peindre.

Repas de midi : (Exemple stage A,B) durée de la pause 1h15. Possibilité de manger sur place (cafétéria avec micro-ondes pour chauffer son repas). Si le stagiaire rentre à la maison, attention à revenir à l'heure. (Exemple stage C) Prévoir 10.- pour le repas de midi (le lieu dépend des chantiers). Le patron offre la différence de prix au stagiaire.

Bilan de stage : le stagiaire prend le bilan de stage avec lui. La responsable du stage le complètera sur place.

Annexe 4

Bilan de stage

	Formulaire RAPPORT DE STAGE EN ENTREPRISE	Référence : F086 Version : 2011 06 01 Domaine : Prestations Validation : JBA
	Annule et remplace document	F086

Nom de l'entreprise : Adresse et téléphone : Nom du (de la) responsable :	Nom du (de la) stagiaire Adresse et téléphone : Stage organisé par :
Dates de stage : Du Au	
Stage effectué dans la profession de :	
Jours d'absence éventuels :	

Nous vous remercions d'évaluer les qualités et les éventuelles difficultés observées chez le (la) stagiaire à l'aide de la grille suivante :

1: insuffisant 2: moyen 3: bon 4: excellent x : pas observé

Exécution du travail	1	2	3	4	x
Soin / qualité du travail fourni					
Rapidité d'exécution / quantité de travail fourni					
Organisation du travail (place de travail)					
Organisation du travail (planification des tâches)					
Persévérance					
Précision					
Respect des règles de sécurité					

Aptitudes	1	2	3	4	x
Capacités d'assimilation / d'apprentissage					
Compréhension des consignes					
Mémorisation des consignes					
Concentration / attention					
Habilité manuelle					
Capacités physiques / résistance					
Connaissances scolaires					

Annexe 4

Attitude / personnalité	1	2	3	4	x
Vis-à-vis des collègues (collaboration)					
Vis-à-vis des supérieurs (respect)					
Vis-à-vis de la clientèle (adéquation, politesse)					
Prise en compte des critiques / conseils					
Capacités d'autocritique et d'autocorrection					
Sens de l'initiative /autonomie					
Adaptation à la nouveauté					
Ponctualité					
Présentation					
Motivation / intérêt pour la profession					

Le choix de cette profession vous paraît-il adéquat pour le (la) stagiaire ?	Oui	Non
--	-----	-----

Pour quelle-s raison-s ?

Le (la) stagiaire rencontrerait-il (elle) des difficultés particulières s'il (elle) s'engageait dans cette profession ?	Oui	Non
---	-----	-----

Lesquelles ?

Engageriez-vous le (la) stagiaire comme apprenti (-e) si vous en aviez la possibilité ?	Oui	Non
---	-----	-----

Pour quelle-s raison-s ?

Remarques éventuelles :

Lieu et date :

Signature du responsable de stage :

Signature du (de la) stagiaire :

Grille d'autoévaluation



Nom et prénom :	Enseignant titulaire :
Lieu du stage :	MSP référent :
Domaine d'activités :	

Appréciation :

- **Très bien** : Implication importante, atteint facilement le niveau d'exigence. Fait preuve d'intérêt, adopte le bon comportement
- **Bien** : Réussite après une consigne ou une démonstration.
- **Suffisant** : Exécute la tâche mais a besoin d'être accompagné.
- **Insuffisant** : Incapacité à atteindre le but. Ne fait pas preuve d'intérêt, adopte un mauvais comportement.

1. Présentation personnelle (soin et attention porté à son apparence) :
2. Ponctualité (Gestion des horaires, respect pour l'entreprise) :
3. Relation avec les personnes (manière d'être ou d'agir avec les autres) :
4. Intérêt (montrer sa motivation, faire preuve de curiosité) :
5. Attention, concentration (Ecouter attentivement) :
6. Ordre, propreté (soigner et ranger le matériel mis a disposition) :
7. Initiatives (anticiper ou accomplir une action adaptée à la circonstance) :
8. Mémorisation des consignes (Retenir de manière durable les informations) :
9. Rythme de travail (adapter sa vitesse en fonction de la tâche) :
10. Résistance (maintenir un effort sans éprouver trop de fatigue) :

Mes travaux durant le stage :

J'ai bien aimé :

J'ai moins aimé :

J'ai trouvé facile :

J'ai trouvé difficile :