

Amos Jonathan
Courtine Valentin

30.04.2017

Démarches orientantes

2017

**Document rédigé dans le cadre de l'évaluation du
module 103.402 du semestre VI**

Chargée d'enseignement
Chargé d'enseignement

Madame Dettwiller Isabelle
Monsieur Vergère Cédric

Table des matières

I - Introduction.....	3
II - Objectifs de notre projet	3
III - Concepts théoriques utiles à notre projet	4
IV - Plan d'action.....	5
V - Obstacles éventuels	5
VI - Plus-value de l'exercice	6
VII- Réflexions personnelles	6
VIII - Sources	7
Bibliographies	7
Sites internet	7
IX - Annexes	8
Annexe 1: leçon 6.1, page 4	8

I - Introduction

Pour ce projet, nous sommes partis d'une leçon tirée du site de M. Reinhard Schmit sur le portfolio du choix professionnel¹. Il s'agit de la leçon du chapitre 6, 1^{er} semestre, 3^{ème} année du secondaire I (annexe 1).

L'idée était d'approfondir l'élaboration d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation dans le but d'une potentielle postulation future. Après discussion avec la conseillère en orientation, il s'est avéré que ce thème, initialement prévu pour les 11CO, avait toute sa place dans le programme de 10CO.

La partie théorique du CV et de la lettre de motivation étant déjà bien établie dans le programme scolaire, nous avons décidé de pousser l'exercice proche de la réalité. Pour ce faire, nous avons contacté le directeur de la Chambre valaisanne du commerce et de l'industrie du Valais, M. Riesen Vincent. L'objectif principal de cet exercice est la mise en pratique à l'échelle 1:1 d'un entretien d'embauche.

II - Objectifs de notre projet

Selon la loi sur le Cycle d'Orientation du 10 septembre 2009², il est écrit:

Art. 4 Missions et buts

¹ Le CO, en poursuivant la formation de base confiée à l'école primaire, a pour mission fondamentale de renforcer les connaissances et compétences nécessaires à une progressive orientation du jeune vers les choix qu'il est appelé à effectuer.

² Le CO a notamment pour buts de:

- a) former chez lui la capacité de discernement utile à sa perception de la société et du monde du travail et permettre le développement des compétences de collaboration et de communication;

Objectifs d'apprentissage spécifiques à cette leçon: les élèves...

- ... définissent les comportements positifs à adopter pour un entretien d'embauche;
- ... obtiennent un feedback direct quant à leur prestation;
- ... mènent un entretien d'embauche sous forme de jeu de rôle;
- ... identifient ce qu'ils ont bien fait et ce qu'ils pourraient encore améliorer.

Objectifs généraux liés à cette expérience: les élèves...

- ... comprennent comment les patrons choisissent les CV et lettres de motivation les plus intéressants;
- ... apprennent à se connaître (connaissance de soi dans une situation spécifique de la vie professionnelle);

¹ <http://www.portfolio-du-choix-professionnel.ch/candidature.html>, consulté le 30 avril 2017, à 14:36.

² Loi sur le Cycle d'Orientation du 10 septembre 2009

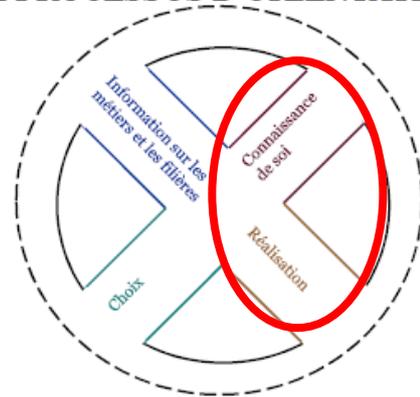
- ... comprennent la part moins rationnelle qu'il existe dans un entretien (feeling du patron).

Dans tous les cas, l'objectif est de rendre à coup sûr l'expérience positive et "renforçatrice" pour l'estime des élèves eux-mêmes.

III - Concepts théoriques utiles à notre projet

Selon le processus d'orientation³, dans ce projet, nous travaillons sur la connaissance de soi et la réalisation.

LE PROCESSUS D'ORIENTATION



Connaissance de soi:

- Quelles sont mes valeurs?
- Quelles sont mes compétences
- Quels sont mes intérêts?
- Estime de soi propre à chacun.

Réalisation:

- CV et lettre de motivation
- Entretien d'embauche

Les trois principes de l'approche orientante sont l'infusion, la collaboration et la mobilisation. Ces derniers font parties de notre projet. Tout d'abord, les élèves cumulent des indices d'orientation grâce à la correction de leur CV faite par M. Riesen avant sa visite dans le but d'intégrer à l'école des références au monde du travail. La valeur ajoutée de ce projet est le lien entre le monde scolaire et le monde professionnel.

Le principe de collaboration est mis en évidence par le fait que le monde du travail (patron) se déplace à l'école.

Pour terminer, en ce qui concerne le principe de mobilisation, le but est d'éveiller chez les élèves le désir de s'informer et de s'investir dans leur orientation.

Finalement, selon Kenneth B. Hoyt⁴ et son concept de «Career Education», un effort de collaboration entre le système d'éducation et l'ensemble de la communauté est nécessaire. Il paraît également important de relier l'éducation et le travail. Nous voyons donc ici clairement un lien avec les objectifs précisés auparavant pour les étudiants de Secondaire I.

³ Chapitre 1, processus d'orientation, cours Démarches orientantes, HEP-VS, SP 2017.

⁴ Chapitre 2, théorie de l'approche orientante, cours Démarches orientantes, HEP-VS, SP 2017.

IV - Plan d'action

Les élèves travaillent dans les cours d'EDC le CV et la lettre de motivation (fascicule CV, Lettre, Entretien).

Prise de contact avec un entrepreneur responsable de l'engagement au sein d'une entreprise.

Le patron transmet à l'enseignant une offre pour une place de travail au sein de son établissement. Les élèves écrivent une lettre de motivation spécifique à ce poste et la transmettent avec le CV au patron par le biais de l'enseignant pour analyse. Celui-ci retient un certain nombre de dossiers qu'il désire rencontrer.

Le professionnel se déplace au centre scolaire pour 90 minutes d'intervention en deux parties:

Partie 1: exposé devant toute la classe

- Présentation de l'entrepreneur, de son entreprise;
- Que recherche un employeur?
- Comment l'employeur sélectionne-t-il les dossiers de candidature?
- Critique des CV et lettres de motivation.

Partie 2: entretiens individuels

- s'effectuent dans une salle séparée, avec l'enseignant, le professionnel et l'élève;
- questions générales et questions ciblées.

La présence de la conseillère en orientation est souhaitée pour la partie 1. Elle peut ainsi également s'entretenir avec la classe et y apporter son expertise personnelle.

V - Obstacles éventuels

Il faut être sûr que l'expérience ne soit pas traumatisante pour les élèves. Le fait de parler et d'être jugé par une personne extérieure à la classe peut s'avérer difficile à cet âge. Il nous paraît donc important de le faire hors du regard des camarades.

Il faut veiller à bien coordonner le planning avec le professionnel et la classe.

Il faut veiller à une bonne organisation au sein de l'établissement (demande à la direction, disponibilité des salles, disponibilité de la conseillère, accueil de l'intervenant externe, etc.).

Dans la méthodologie de construction de la lettre de motivation, il faut bien insister sur le fait qu'il faille s'intéresser à l'entreprise dans laquelle l'élève postule (recherche internet, Facebook).

VI - Plus-value de l'exercice

À la suite de cet exercice, la classe a compris les éléments suivants:

- le CV = compétences techniques et savoir-faire;
- la lettre de motivation = savoir-être;
- les compétences remplies par les titulaires peuvent être jointes au dossier;
- il est important pour un employeur de ne pas se tromper dans le casting;
- 120 dossiers = 17 secondes par dossier au premier tri (forme du dossier);
- faire une recherche sur l'entreprise;
- qui? quoi? ce que l'employeur attend du postulant?
- bien se connaître (programme de 9CO);
- le professionnel recherche des marqueurs dans les dossiers (sérieux, précision, savoir-être et savoir-faire).

À la suite des entretiens, les 4 élèves retenus ont compris les éléments suivants:

- tics de langage verbal et corporel (Hein? tourner sur la chaise; parler avec la main devant la bouche;...);
- fil rouge d'un entretien d'embauche (questions générales, questions spécifiques, questions en allemand, question sur les hobbies, rapport aux réseaux sociaux, etc.).

VII- Réflexions personnelles

Suivant cette expérience, il est possible de rendre le travail encore plus "orientant" en faisant des liens avec les oraux à l'école: quelle influence la maîtrise de la matière a-t-elle sur l'attitude gestuelle, le débit, la précision des réponses, la clarté etc.? L'hypothèse est qu'avec plus de stress, l'élève a moins d'assurance dans la voix, moins de clarté.

Un autre lien serait possible avec le mouvement et la posture durant l'entretien (le langage non verbal). Il est possible de préparer les élèves de manière plus pointue à un entretien en citant des aspects importants avec l'engagement du corps.

La suite pourrait être dans le cours d'éducation physique (gymnastique aux agrès) de proposer des exercices qui permettent de développer les aspects posturaux, développer l'assurance etc... . Ainsi, les élèves travaillent de manière interdisciplinaires et non que les techniques de recherche d'emploi en travaillant dans différents cours, à être prêts à faire ce qu'ils doivent, à savoir s'insérer dans le monde professionnel.

VIII - Sources

Bibliographies

1. Loi sur le Cycle d'Orientation du 10 septembre 2009, disponible sur Moodle.
2. Chapitre 1, processus d'orientation, cours Démarches orientantes, HEP-VS, SP 2017.
3. Chapitre 2, théorie de l'approche orientante, cours Démarches orientantes, HEP-VS, SP 2017.

Sites internet

1. <http://www.portfolio-du-choix-professionnel.ch/candidature.html>

IX - Annexes

Annexe 1: leçon 6.1, page 4

L'entretien d'embauche				P. 111/112
Exemples de leçons	Forme sociale/ durée	Objectif d'apprentissage		
Entrée en matière: - Quelles seraient les questions qu'un formateur/une formatrice en entreprise pourrait poser? - A quoi pourraient-ils prêter attention? - A quoi prêteriez-vous attention si vous deviez sélectionner quelqu'un?	Classe 5-10'	Les jeunes... ...définissent des comportements positifs pour un entretien d'embauche.		
Travailler, collecter, discuter et écrire en groupes. Ensuite, échanger avec la classe.	TG 30-40'			

L'entretien d'embauche		Le point de vue de l'orientation		
Si vous êtes en mesure d'effectuer un enregistrement vidéo des entretiens d'embauche, ces derniers doivent se faire avec une personne adulte externe. Le caractère sérieux est important. Analysez la vidéo avec un-e responsable de la formation. De cette façon, les élèves apprennent par une source de premier choix comment l'attitude corporelle, le comportement etc... sont par exemple interprétés.				
Exemples de leçons	Forme sociale/ durée	Objectifs d'apprentissage		
Exercer l'entretien d'embauche. Répéter les règles de comportement à l'aide de jeux de rôles. En discuter et les corriger. Eventuellement enregistrer les entretiens sur vidéo et les analyser.	Classe/ par jeune env. 1/2L	Les jeunes... ...obtiennent un feed-back 1 :1 quant à leur prestation. ...mènent un entretien d'embauche sous la forme d'un jeu de rôles. ...comparent leur jeu de rôles avec les comportements positifs définis. ...identifient ce qu'ils ont bien fait et ce qu'ils pourraient encore améliorer.		

6



Le point de vue de l'orientation

L'aboutissement de ce processus exige beaucoup de patience et de persévérance pour bon nombre de jeunes.

Si les jeunes savent dès le départ qu'ils ne doivent pas prendre les **refus** personnellement, le risque de démotivation est plus faible. Malgré cela, les refus ne devraient pas être considérés comme tout simplement inévitables. En effet, ils peuvent être les indicateurs d'une candidature inappropriée ou d'un mauvais choix professionnel. Les jeunes qui échouent dans cette dernière phase ont besoin de soutien. Les refus ne sont par exemple pas toujours expliqués de façon sincère. Lorsque les jeunes demandent des précisions, ils obtiennent cependant le plus souvent des réponses constructives.

Si le/la jeune ne trouve pas de place d'apprentissage, il faut **vérifier une nouvelle fois le processus de recherche d'une profession**. A-t-il vraiment été effectué toutes les étapes avec le soin nécessaire? Dans le cas contraire: quelle étape n'a pas été traitée de façon suffisamment intensive? Par ex. la comparaison moi – métier, l'exploration concrète du métier ou la candidature? Des alternatives telles que les professions voisines sont-elles connues? Quelles solutions passerelles sont disponibles?