



Nicolini Marin-Jerry

avril 2019

Garcia Elisabeth

Module 103.402
Démarches orientantes

HEP VS

Diplôme secondaire I-II

Chargés de cours : Cédric Vegère, Isabelle Dettwiler



Table des matières

I	Introduction.....	1
	Cadre légal.....	1
	Cadre institutionnel.....	2
II	Concepts théoriques	3
III	Plan d'action et moyens requis.....	4
IV	Anticipation des difficultés et faisabilité.....	6
V	Réflexion personnelle : évaluation de l'attrait du monde professionnel.....	6
VI	Références bibliographiques et sitographies	8
VII	Annexes :	8
	a. Décision 132	8
	b. Programme détaillé (ESOL).....	9
	c. Interview de E.G, ex-analyste financier qui a choisi de quitter son métier	9
	d. Liste des facteurs de (dé-)motivation professionnelle	10
	e. AMP Introduction (voir page 8-9)	11

I Introduction

Cadre légal

Ce travail a été effectué dans le cadre de la certification du cours de démarche orientante donné au dernier semestre de la formation pour enseigner au niveau secondaire I (ou secondaire I -II).

Tous deux enseignants dans des classes du secondaire I au canton de Vaud, nous sommes impliqués dans les démarches mises en place par nos établissements respectifs. Selon la Loi sur l'Enseignement Obligatoire (LEO) du canton de Vaud, les activités de recherche professionnelles sont réservées aux élèves de voie générale (VG) à l'exclusion des élèves de voie pré-gymnasiale (VP), puisque 2 périodes hebdomadaires de Formation Générale sont programmées pour ces élèves. Toutefois, dans les deux cas nos directions ont choisi d'impliquer également les élèves de VP. Ainsi, tous les enseignants sont concernés par cette démarche, même si cette responsabilité n'apparaît pas dans le cahier des charges de l'enseignant de discipline académique.

La construction d'un projet professionnel apparaît dans le Plan d'Études Romand (PER) sous le thème Formation Générale, thématique choix et projets personnels en Figure 1 et les compétences développées en Figure 2.

Choix et projets personnels

Afin de faire des choix et de construire des projets personnels, l'enfant doit renforcer son identité sociale et devenir un membre autonome des groupes auxquels il appartient pour devenir enfin membre de la société tout entière. Ces étapes permettent de définir la socialisation et c'est par l'apprentissage du choix, le développement de la motivation, de l'autonomie et du goût de l'effort que la thématique *Choix et projets personnels* contribuera à son tour à la socialisation de l'élève. Cette thématique contribue ainsi fortement à développer les *Capacités transversales de Stratégies d'apprentissage* et de *Démarche réflexive*.

Figure 1 : Intention et visée de la formation générale du PER concernant les projets personnels.

FG 33 – Construire un ou des projets personnels à visée scolaire et/ou professionnelle...

- 7 ...en comparant différentes voies de formation scolaire et professionnelle
- 6 ...en imaginant différents scénarios possibles pour la suite de sa formation
- 5 ...en évaluant et en faisant évoluer son projet
- 4 ...en se préparant à se présenter et à présenter son/ses projet(s) de formation
- 3 ...en dégagant des critères d'autoévaluation
- 2 ...en identifiant ses propres goûts, ses intérêts, son potentiel par rapport à son avenir et en se dégagant des stéréotypes
- 1 ...en s'informant de manière active sur des secteurs scolaires et professionnels variés

FG 23

FG 33

Objectif lié : FG 38

L'orientation constitue un moment clé dans la scolarité de l'élève. Cette mission nécessite la coordination de différents partenaires de l'école. Les enseignants collaborent à ce processus en partenariat avec les parents ou représentants légaux et les services de l'orientation professionnelle.

Figure 2 : FG 33 - Objectifs liés aux choix et projets personnels.

En effectuant une recherche dans la LEO, nous observons que la démarche orientante en cadre scolaire est mentionnée dans 2 articles (Figure 3 et 4) mais apparaît comme moins détaillée que dans la loi sur le Cycle d'Orientation Valaisan vue en cours.



Art. 94 Options de compétences orientées métiers

¹ En collaboration avec les milieux professionnels, le département met en place des options de compétences orientées métiers qui visent à approfondir, en les concrétisant, les objectifs du plan d'études dans les domaines utiles à la formation professionnelle initiale.

² Le règlement ^A fixe le nombre de périodes consacrées à chacune de ces options.

³ Les élèves inscrits dans un groupe de niveau 1 pour toutes les disciplines à niveaux choisissent au moins une option de compétences orientée métiers.

Figure 3 : LEO article 94 options de compétence orientées métiers

Art. 97 Orientation scolaire et professionnelle

¹ Dès la 9^{ème} année, une orientation scolaire et professionnelle est dispensée aux élèves par les conseillers en orientation, selon les dispositions de la loi du 19 mai 1980 sur l'orientation scolaire et professionnelle ^A, en collaboration avec les enseignants.

Figure 4 : LEO article 97 orientation scolaire et professionnelle

Des possibilités de faire des stages sont également précisés dans l'article 76 en Figure 5 de la LEO et une annexe sur la décision 132 associée à cet article se trouve en Annexe a.

Art. 76 Stages préprofessionnels

¹ Dès la 10^{ème} année, les élèves peuvent effectuer des stages en entreprise ou en écoles des métiers.

² Ces stages sont organisés de préférence durant les vacances en prenant en compte les disponibilités des entreprises.

³ Le département fixe les objectifs et le cadre de ces activités.

Figure 5 : LEO article 76 stages préprofessionnels

Ainsi contrairement au Valais, la loi ne donne pas accès à des périodes de formation générale à l'ensemble des élèves mais uniquement aux élèves de voie générale. Les stages sont toutefois autorisés aussi pour les élèves de voie pré-gymnasiale.

La démarche orientante, nommée Approche du monde professionnel (AMP) dans le canton de Vaud consiste en un processus collaboratif entre les différents intervenants (enseignants, conseillers en orientation, éventuellement parents ou direction) qui permet d'accompagner l'élève dans le développement de son identité de futur adulte en développant ses rêves et ses désirs professionnels.

Cadre institutionnel

Dans cette démarche, l'Établissement scolaire des Ormont-Leysin (ESOL) a élaboré un programme complet effectué essentiellement sur 38 semaines en 10H (cf. description détaillée en Annexe b).

Durant l'année, plusieurs activités vont accompagner les élèves vers la découverte de leurs centres d'intérêt : dossier d'intérêt, préparation et visite du salon des métiers, réalisation d'un dossier complet de candidature, visites de 2 centres de formation à choisir parmi plusieurs domaines (santé, construction, mécanique, restauration, commerce, artistique, hautes écoles). Ce parcours s'achève par un stage lors de la semaine 37. La dernière semaine du programme permet le retour et la discussion sur les stages.



Dès le début de la 11H les jeunes doivent chercher un 2ème stage qui a lieu généralement la semaine après les vacances d'octobre. Le temps est ensuite librement consacré à la recherche d'un apprentissage.

En général, la conseillère en orientation de l'établissement passe dès le début de l'année scolaire dans les classes de 10H pour fixer un rendez-vous avec chaque élève et participe aux activités bloc (2 matinées) pour la préparation de la visite du salon des métiers en 10H, et pour la réalisation du dossier de candidature pour la recherche des stages de 10H et 11H. Elle se tient également à disposition des élèves durant certaines heures chaque semaine.

Nous avons observé que les élèves s'impliquent très peu dans le processus ; ceci est confirmé par le sondage effectué à l'établissement de Blonay-st Léger, qui indique que 78% des élèves n'ont pas trouvé la visite au salon des métiers en 10H utile dans le choix de leur avenir.

(<https://www.ecoleblonaystleger.ch/avenir-professionnel-en-11e-le-sondage/>)

Nous trouvons dommage que toute cette énergie dépensée par l'école et les intervenants (enseignants et conseillers en orientation) soit gaspillée de la sorte et souhaitons proposer des pistes d'amélioration de cet état de fait.

Afin de mobiliser les élèves et qu'ils deviennent de vrais acteurs pour leur avenir, nous avons pensé à travailler dans deux directions. Tout d'abord, nous aimerions faire prendre conscience aux élèves de leurs a priori sur le monde du travail, afin de relever pourquoi les élèves semblent si peu concernés par leur avenir professionnel sans démarche orientante. Ensuite l'idée est de les rendre acteurs au travers de l'élaboration d'une interview mené par petits groupes de deux ou trois auprès d'une personne active d'un corps de métier qui pourrait éventuellement les intéresser. Le but (idéaliste) de l'interview serait de rendre compte qu'il est possible d'apprécier son travail et de façonner son avenir selon ses rêves et ses désirs.

II Concepts théoriques

Le but dans cette section est de faire ressortir les éléments de la psychologie vocationnelle qui peuvent être utiles à notre plan d'action en vue de répondre à la problématique donnée en introduction. Les références seront prises tant dans la psychologie différentielle que dans la psychologie du développement vues en cours.

L'élément qui nous semble le plus important est la perception d'**augmenter le sentiment de contrôle sur sa propre vie**. Cet élément primordial à nos yeux du « *je suis l'unique maître à bord* » dans la démarche orientante apparaît par exemple dans les stades de développement de Donald Super. Explicitement au premier stade (de croissance [4-13 ans]), il se poursuit implicitement dans le deuxième stade (de l'exploration [14-24 ans]) avec la prise en compte de la/des réalité(s). Ainsi concernant notre projet, nous estimons que notre plan d'action devrait s'inscrire en tout début du cours de formation générale de 9H afin de **mobiliser** les élèves et de leur donner tout de suite une occasion d'apprendre à **agir sur un processus**. Le but n'étant pas que le jeune effectue un choix d'un futur métier, mais qu'il entre et se confronte une première fois dans une démarche d'information sur un métier dans le monde du travail en se posant des questions sur les motivations des personnes actives à exercer un métier.

En reprenant la théorie de l'Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP), cette démarche s'inscrit dans la **tâche d'exploration** dont la finalité est de découvrir et se confronter une première fois à des acteurs du monde professionnel. L'élaboration d'un interview amène l'/les élève(s) à se questionner sur les éléments qui peuvent l'/les intéresser



et permettrait d'ajouter des informations à leur répertoire qui devrait transformer déjà une première fois leurs a priori sur le monde du travail (marquant ainsi déjà un premier avancement dans la construction de son projet d'avenir et d'**accroître sa capacité de faire des choix**).

Rentrer dans une telle démarche n'est pas toujours aisée pour les élèves puisqu'ils devront pour la première fois trouver une personne à interviewer dans leur entourage ou une personne d'un corps de métier qu'ils ne connaissent pas pour les plus ambitieux. Ils devront par la même occasion imaginer les questions d'interview puisqu'ils mèneront eux-mêmes l'entretien. Ce sont des obstacles qui devraient être motivants mais peut-être paralysants pour certains. La **dimension individuelle liée aux compétences personnelles** étant ici fortement mise à contribution, les élèves sont amenés à mobiliser leurs ressources **d'estime de soi**, de **sentiment d'efficacité personnelle** et de **pouvoir personnel** qui peuvent être des éléments moteurs tout comme des éléments freins (Les aspects évoqués ici sont des potentielles sources de difficultés aussi mises en avant concernant la prise de décision vocationnelle par Gati & Osipow dans un processus de démarche orientante, plus particulièrement lorsqu'on se retrouve encore en amont du commencement de la démarche et qu'un manque de préparation peut être relié soit à un manque de motivation, soit à des préjugés ou encore à de l'indécision).

Afin de permettre au maximum une interview réussie (et d'augmenter le sentiment d'efficacité personnelle), il nous paraît important que l'enseignant prenne un moment de préparation pour que les élèves se questionnent sur le monde du travail au préalable, afin de rendre compte de leurs a priori (GoogleForm). Un accompagnement dans l'élaboration du questionnaire pour l'interview et d'un échéancier à tenir concernant les différentes étapes avant l'interview est souhaitable et devrait aussi permettre d'entrer dans une logique de projets avec des objectifs fixés, une contrainte de temps à respecter et une auto-évaluation/co-évaluation de la démarche entreprise répondant ainsi en partie aux critères de l'objectif de formation général 33 du PER.

III Plan d'action et moyens requis

Nous décrivons dans cette partie avec le plus de précision possible un scénario de plan d'actions clé en main éclairés et mis en lien avec les concepts théoriques vus précédemment.

Plan :

1ère séance (semaine 1, 2 périodes) : Consignes de recherche (échéancier de trouver au moins une personne [semaine 3 au plus tard] + fixer date d'interview ultérieure [semaine 5 au plus tard]) d'une ou plusieurs personnes à interviewer sur ses motivations à exercer son métier + formation des groupes avec (si possible) des intérêts communs. **Puis établir dans une liste de facteurs ceux qui ont un impact positif et ceux qui ont un impact négatif.** Puis GoogleForm sur ses a priori du monde du travail (<https://forms.gle/cKzKkrbYa1hp9D2RA>) Puis début d'établissement d'un questionnaire pour l'interview par groupe.

L'enseignant devra faire attention à rester au maximum en lâcher-prise durant l'élaboration du questionnaire afin que ce soit bien les élèves qui agissent.

2^{ème} séance (semaine 2, 2 périodes) : Discussion des résultats/statistiques du GoogleForm. **Puis lire le texte d'une personne qui a quitté son travail car elle n'était pas satisfaite pour identifier les raisons de son insatisfaction** (texte donné en annexe c). Puis co-construction d'une grille d'auto-évaluation sur la qualité de l'avancement dans



le processus d'interview avant-pendant et post interview en plénum. Puis continuer à élaborer et enrichir le questionnaire pour interview par groupes. Relancer/Motiver les élèves qui n'auraient pas encore commencé à chercher quelqu'un à interviewer.

La co-construction permet directement aux élèves de fixer eux-mêmes les critères d'un bon déroulement avant-pendant-après interview. Elle permet de souligner les étapes du projet interview et de prendre conscience de la logique de la démarche temporelle du projet (similaire à leur futur projet d'orientation vocationnel). La relance des élèves pour les personnes à interviewer devrait s'éloigner au maximum d'une éventuelle culpabilisation mais plutôt insister sur le fait qu'ils ont le choix de la personne, qu'ils peuvent agir par eux-mêmes et « résoudre des problèmes » complètement à leur portée.

Une question que nous nous posons est celle du caractère obligatoire de l'activité. En théorie, il faudrait que celle-ci soit facultative afin de proposer la totale liberté à l'élève de s'engager dans sa démarche et permettre de faire l'expérience du pouvoir personnel, mais que faire d'un élève qui n'entre pas dans la démarche ?

3^{ème} séance (semaine 3, 1 période) : S'assurer que tous les groupes ont trouvé quelqu'un à interviewer et terminé le questionnaire. Reprendre la liste de facteurs et comparer les résultats des activités surlignés en jaune dans ce qui précède avec le résultat de la première analyse. Comparer les facteurs trouvés avec une liste proposée (cf. Annexe d.) et compléter la liste individuelle si approprié

4^{ème} séance (semaine 6, 1 période) : Retour sur le déroulement des interviews en plénum (partage des expériences de chaque groupe, de ce qu'ils ont retenu). Remplir à nouveau le GoogleForm précédent. Évaluation par groupe avec la grille co-construite du déroulement du processus dans le projet d'interview.

Le but est d'amener les élèves à être autocritique par rapport au déroulement de leur projet interview. Ils peuvent ainsi réfléchir à la démarche entreprise, les éléments qui ont fonctionné et qui devraient accroître leur sentiment d'efficacité personnelle. Certains éléments peuvent leur paraître moins bon et ils peuvent réfléchir à qu'est-ce qu'il pourrait faire différemment pour que cela fonctionne mieux dans un autre cas similaire. La posture de l'enseignant dans cette activité devrait être encore en retrait marqué surtout par la bienveillance. L'important ici n'est pas de juger les élèves mais qu'ils se jugent entre pairs.

5^{ème} séance (semaine 7, 1 période) : Comparer les statistiques du GoogleForm avant/après interview [But rendre compte de leurs nouvelles postures face au monde du travail].

Ce plan d'action ne devrait pas nécessiter de budget particulier, puisque les infrastructures de l'établissement préexistants devraient pouvoir répondre aux besoins. À savoir l'utilisation d'ordinateurs et d'internet pour remplir le GoogleForm, l'accès à une imprimante photocopieuse pour les questionnaires aidant à l'interview.



IV Anticipation des difficultés et faisabilité

La principale source de difficultés réside en la participation des élèves dans le processus extra-scolaire de la démarche. Idéalement, chaque élève devrait interviewer une personne, mais afin de faciliter la gestion de classe pour l'enseignant lors des retours sur les interviews ainsi que la gestion des groupes dans l'avancée de leurs processus pour l'interview, nous avons décidé de former des binômes ou des trinômes selon les effectifs classes. Une question se pose de quoi faire si un groupe ne trouve personne ou ne fait pas l'effort de trouver une personne à interviewer. En effet, cela est problématique dans la mesure où l'effort ne doit pas venir du corps enseignant ni des parents, afin que l'élève puisse exercer une première fois son pouvoir personnel. Une alternative serait de faire une séance de remédiation avec le groupe d'élèves concerné et sous forme de questions-réponses pour les diriger par exemple vers du personnel qu'ils connaissent ou qu'ils sont amenés à rencontrer et qu'il pourrait interviewer (par exemple l'orienteur scolaire). Cette remédiation ne devrait idéalement pas ressembler à une punition ou une sanction mais bien à une aide opportune afin que l'élève ou le groupe entreprenne au final les démarches.

Une autre source de difficulté réside en la compatibilité entre ce qui est déjà prévu au programme de formation générale en 9H et qu'on peut découvrir dans la brochure de l'AMP introduction du canton de Vaud en page 8 et 9 (Annexe e) et la réalisation de notre projet. Une alternative serait de placer cette séquence en début de 10H ce qui conviendrait moins à notre idéal de débiter tout de suite à des démarches d'informations par les élèves en 9H mais qui pourrait remplacer totalement ou partiellement la structure actuelle de préparation à la journée Oser les Métiers.

Une dernière source de difficulté potentielle serait l'accès aux ordinateurs pour toutes les classes. Une alternative est d'effectuer le GoogleForm en devoir à la maison pour les classes où tous les élèves ont accès un ordinateur chez eux ou encore agencer les semaines par classe pour effectuer cette séquence Projet d'interview.

V Réflexion personnelle : évaluation de l'attrait du monde professionnel

Le but ici est d'expliquer notre démarche réflexive et subjective dans le choix du projet en fonction de la problématique soulevée en introduction puis de faire un retour sur les apports du cours.

Pourquoi le niveau d'intérêt semble-t-il si bas ? Le discours sociétal affirme que les jeunes d'aujourd'hui sont plus centrés sur eux-mêmes, qu'ils n'arrivent plus à se concentrer mais pratiquent une forme de zapping continu, que l'effort n'est plus une valeur. Ces affirmations ne sont pas forcément à réfuter mais pour pouvoir apporter une réponse à cette problématique il faut chercher les causes. Nous avons-nous mêmes identifié quelques pistes

- une éducation plus à l'écoute des enfants, plus permissive et moins autoritaire
- un positionnement au travail différent, dans la mesure où le travail n'est plus considéré uniquement comme un moyen de subsistance mais une source de satisfaction des besoins de reconnaissance (ce point nous paraît important à transmettre aux élèves)



- un environnement extrêmement basé sur la performance, sur la compétition qui se ressent surtout à l'embauche.
- un avenir incertain composée de profondes inquiétudes: chômage, violence ressentie, climat, etc.
- une société de consommation prônant des valeurs hédonistes
- des modèles de réussite où il est possible de gagner beaucoup d'argent sans paraître travailler
- des proches (parents, enseignants ou autres) qui donnent un exemple d'insatisfaction au travail, se réjouissant en continu de l'approche du week-end ou des vacances.

Les jeunes ne se réfugient-ils pas dans un monde fantastique qui leur fait moins peur ? Notre rôle en collaboration avec les conseillers en orientation et les parents consiste-t-il à rendre compte des réalités du monde du travail actuel ? C'est dans cette logique que nous avons pensé le projet d'interview. Grâce aux différents apports du cours, nous avons donc cherché une stratégie où les élèves sont acteurs afin de leur donner la possibilité de soutenir un engagement à se développer durablement. En proposant un processus d'auto-évaluation, de feedbacks sur leurs succès, les élèves avec leur enseignant devraient se rendre compte de l'accomplissement (nous estimons que le projet d'interview bien qu'effrayant pour certains avec la résolution de problèmes extrascolaires est à la portée de tous) des tâches fixées avec une autonomie plus ou moins large, renforçant par la même leur sentiment d'efficacité personnelle en vue d'un projet plus personnel d'orientation vocationnelle.

Nous terminons par souligner un apport qui nous a particulièrement touché et complémentaire à notre formation HEP. Il est évident que bon nombre d'éléments amenés dans l'agencement de votre cours est déjà présent dans notre cursus, néanmoins un aspect qui est ressorti très important de votre cours réside en la collaboration entre les différents acteurs encore plus déterminant que pour le reste des activités courantes et scolaires. Même si la responsabilité d'orientation incombe aux parents, il nous est paru évident et primordial de mobiliser les élèves dans une attitude positive afin de relever le défi difficile de s'orienter. Les jeunes ont beaucoup de ressources et c'est aux enseignants en collaboration avec les parents, élèves, directions et conseillers en orientation d'amener aux apprentissages d'accomplissement de soi.



VI Références bibliographiques et sitographies

- Loi sur l'enseignement obligatoire (LEO)
- Plan d'études romand
- Cahier des charges maître(sse) de disciplines académiques dans l'enseignement obligatoire
- Cours HEPVS démarches orientantes
- Brochure AMP *Mon avenir m'appartient, Méthodologie* éditée par le département de la formation, de la jeunesse et de la culture à l'intention des enseignants du cycle 3

VII Annexes :

Pour ouvrir les pdf de certaines annexes, il faut effectuer un double clic sur l'image.

a. Décision 132



Anne-Catherine Lyon
Conseillère d'Etat
Cheffe du Département de la formation,
de la jeunesse et de la culture

Rue de la Barre 8
1014 Lausanne

Décision n° 132

Stages préprofessionnels en entreprises ou en école des métiers

Vu :

- l'article 76 de la Loi du 7 juin 2011 sur l'enseignement obligatoire (LEO) ;

la Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture fixe les objectifs et le cadre des stages préprofessionnels en entreprise ou en école des métiers.

I. Généralités

Les élèves qui envisagent d'entreprendre une formation professionnelle à la suite de leur scolarité obligatoire peuvent effectuer des stages préprofessionnels.

En 10 et 11S, le stage est l'occasion, pour l'élève, de découvrir et de se familiariser avec le monde du travail et de la formation professionnelle. Il aide également l'élève au choix d'une profession ou d'une formation professionnelle appropriée.

II. Conditions générales de déroulement des stages

La durée d'un stage varie de trois à cinq jours. L'âge minimal pour effectuer un stage en entreprise ou en école des métiers est de 13 ans révolus.

Conformément à la loi, les stages sont organisés de préférence durant les vacances scolaires. Néanmoins, s'ils doivent être planifiés pendant le temps scolaire pour des raisons de disponibilité des entreprises, les parents ou les représentants légaux adressent une demande spécifique à la direction de l'établissement scolaire, laquelle statue sur la base des résultats scolaires et du projet professionnel. En règle générale, la durée totale des stages pris sur le temps scolaire n'excède pas 5 jours par année, sauf circonstance particulière examinée par le conseil de direction.

Sur demande écrite et motivée des parents, le directeur peut autoriser des exceptions quant à la durée du stage.

DÉPARTEMENT DE LA FORMATION, DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE
T. 41 21 316 33/31 - F. 41 21 316 30/37



b. Programme détaillé (ESOL)

Pour des raisons de confidentialité concernant l'établissement ce document a été retiré

c. Interview de E.G, ex-analyste financier qui a choisi de quitter son métier

Question : Bonjour, vous avez travaillé pendant 22 ans dans le domaine financier, pourquoi avez-vous quitté ce domaine après tant d'années.

Réponse : J'ai commencé à travailler dans ce domaine directement après mes études de mathématiques. En finissant l'EPFL à 23 ans, je ne savais pas ce que je voulais faire et j'ai pris le premier emploi que j'ai trouvé. J'ai eu l'occasion de travailler pour plusieurs employeurs, dans différents lieux et à des postes variés. J'ai observé que mon intérêt suivait toujours le même cycle : au début j'étais très intéressé, j'avais beaucoup de choses à apprendre, des problèmes à résoudre, des solutions à implémenter et mon activité était essentiellement basée sur l'analyse. Et puis, avec le temps, il y avait de moins en moins d'analyse et de plus en plus de maintenance, de routine. Or je n'aime pas ce genre d'activité. Une fois, j'ai changé d'employeur car après mon congé maternité, je suis revenue et il n'y avait plus de travail pour moi : je passais des jours et des jours à ne rien faire et c'était extrêmement déprimant.

Mes trois derniers employeurs étaient actifs dans le domaine de la banque privée, c'est à dire que la clientèle était extrêmement riche. Cela se reflétait sur les employés et j'avais le sentiment que chez ces gens, la valeur des personnes se mesurait à la taille de leur voiture et de leur montre en or. Je ne me sentais pas du tout à ma place dans ce milieu et je ne partageais pas les valeurs de l'entreprise. Mes collègues de travail restaient chacun dans leur coin et il n'y avait pas du tout d'ambiance. A un moment je me suis trouvée confrontée à un supérieur hiérarchique qui était extrêmement froid et distant, qui a commencé à me "chercher les poux" et a fini par me crier dessus et me traiter de façon que j'ai ressentie comme humiliante. J'ai d'abord culpabilisée, puis j'ai peu à peu réalisé que je subissais une forme de mobbing. J'ai donc choisi de quitter cette entreprise. Comme je réalisais que le milieu ne me convenait pas, j'ai choisi de quitter le domaine, malgré le fait que je savais que je ne retrouverais jamais de telles conditions financières. Je n'ai jamais regretté ma décision.



d. Liste des facteurs de (dé-)motivation professionnelle

- la reconnaissance du travail effectué
 - la rémunération
 - le besoin de reconnaissance par la hiérarchie
- l'environnement
 - la culture d'entreprise
 - l'ambiance de travail (les collègues)
 - l'environnement (bureau fermé ou open office, place de travail personnelle)
 - les horaires
 - les activités sociales organisées
- la bienveillance
 - la prise en compte des compétences fortes dans le cahier des charges
 - les possibilités de développement personnel
 - le sens du travail et l'utilité du rôle (de la fonction?)
- L'activité
 - l'intérêt du travail
 - la variété des activités
 - l'autonomie
 - le niveau de compétence (trop peu exigeant = ennui , trop exigeant = stress ingérable)
- La hiérarchie
 - l'horizontalité, la proximité de la structure hiérarchique
 - la disponibilité de la hiérarchie
 - la compétence de la hiérarchie sur le plan des ressources humaines
 - la compétence de la hiérarchie sur le plan professionnel
- les facteurs externes
 - la distance au travail



e. AMP Introduction (voir page 8-9)

AMP

FG 33 – Construire un ou des projets personnels à visée scolaire et/ou professionnelle...

1 ... en s'informant de manière active sur des secteurs scolaires et professionnels variés

2 ... en identifiant ses propres goûts, ses intérêts, son potentiel par rapport à son avenir et en se dégageant des stéréotypes

3 ... en dégagant des critères d'autoévaluation

APPROCHE DU MONDE PROFESSIONNEL

Références au PER

Ce séquençage se réfère au Plan d'études romand, en particulier à la formation générale FG 33-38 (v. ci-dessus), ainsi qu'au domaine des langues L1 32-34.

Références au domaine des langues

Les références au domaine des Langues (L1 32-34) concernent les outils que les élèves doivent acquérir afin de pouvoir communiquer leur intention de rejoindre une entreprise formatrice ou une école professionnelle. Elles suivent une progression qui va de la présentation orale (téléphones, prise de rendez-vous...) jusqu'à la rédaction d'une lettre ou d'un curriculum vitae personnalisé. L'acquisition de ces outils de communication peut se faire lors des périodes d'AMP ou de français selon l'organisation de l'établissement.

Types d'activités proposées

Le programme se divise en quatre types d'activités signalées par les couleurs suivantes :

- Exploration de l'environnement
S'informer et explorer les métiers
- Exploration de soi
Réfléchir à ses intérêts et à ses qualités
- Elaboration des choix
Décider et faire des choix
- Réalisation des projets
Réaliser son projet

Semaines	9 VG
	Des passages en classe des psychologues
1-7 (7)	<p>Séquence 1 Contextualisation de la VG</p> <ul style="list-style-type: none"> Contextualiser la VG dans une perspective de formation professionnelle ou générale. Informar de l'existence de passerelles dans la scolarité obligatoire. <p style="text-align: right;">→ 1</p>
Vacances d'automne	
8-15 (8)	<p>Séquence 2 JOM et/ou activités en classe</p> <ul style="list-style-type: none"> Inviter les élèves à identifier les principaux stéréotypes liés au monde du travail. Valoriser les pensées divergentes et insister sur l'égalité des chances. Découvrir un métier. <p style="text-align: right;">→ 1 → 2</p>
Vacances de Noël	
16-22 (7)	<p>Séquence 3 Stratégies de découverte et processus de choix</p> <ul style="list-style-type: none"> Aider les élèves à identifier différents comportements possibles (stratégies, attitudes, etc.) dans la découverte d'une situation complexe. Sensibiliser les élèves à la notion de choix et de projet personnel. <p style="text-align: right;">→ 2 → 3 → 4</p>
Relâches	
23-27 (5)	
Vacances de Pâques	
28-38 (11)	<p>Séquence 4 Préparation aux stages de 10^e</p> <ul style="list-style-type: none"> Evoquer la possibilité de faire des stages de découverte en milieu professionnel (stages possibles pour les élèves qui ont 13 ans révolus). Informar des modalités de réalisation de ces stages (demande de congé, rapports de stage, etc.). <p style="text-align: right;">→ 1</p>