



HAL
open science

Préparation et sensibilisation aux périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

Amandine Collard, Estelle Cornu, Aurélie Hayotte, Ahmed Kajiou

► To cite this version:

Amandine Collard, Estelle Cornu, Aurélie Hayotte, Ahmed Kajiou. Préparation et sensibilisation aux périodes de formation en milieu professionnel (PFMP). Education. 2017. dumas-01629335

HAL Id: dumas-01629335

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01629335>

Submitted on 6 Nov 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License



MEMOIRE

Pour l'obtention du Master MEEF

Mention Second degré

Parcours technologiques et professionnels

Présenté et soutenu par :

**Aurélie HAYOTTE, Amandine COLLARD,
Estelle CORNU, Ahmed KAJIOU**

Le 24/05/2017

**Préparation et sensibilisation aux périodes de
formation en milieu professionnel (PFMP)**

Directeur de mémoire : Jean-Claude TETOT

Sommaire

1	L'origine du projet.....	5
1.1	Les jeunes en lycée professionnel et les PFMP.....	5
1.1.1	Le profil de l'élève en lycée professionnel.....	6
1.1.2	Les prescriptions institutionnelles concernant les PFMP.....	6
1.1.3	Le contexte du lycée Antonin Carême à Savigny le Temple.....	7
1.2	La PFMP dating pour améliorer les représentations.....	8
1.2.1	L'enjeu de la représentation que l'élève se fait du monde professionnel 10	
1.2.2	Le principe du PFMP Dating : préparer l'élève à sa recherche de PFMP..	10
1.2.3	Les thèmes travaillés : les conditions de réussite.....	11
2	Notre action : la préparation et la sensibilisation des élèves aux PFMP....	11
2.1	La préparation de l'action.....	11
2.1.1	La recherche de partenaires.....	12
2.1.2	Les ateliers respectant les thèmes.....	12
2.1.3	Les entretiens « PFMP Dating ».....	13
2.2	Le déroulement de l'action.....	14
2.2.1	Le lien entre l'enquête et l'action.....	14
2.2.2	Les différentes contraintes.....	15
3	Les effets observés de notre action sur la représentation des élèves.....	15
3.1	La préparation de l'enquête.....	16
3.1.1	Le Q-Sort.....	16
3.1.2	L'entretien individuel.....	19
3.2	Les résultats obtenus.....	20
3.2.1	Notre méthode d'analyse.....	20
3.2.2	Une amélioration des représentations.....	22
	Sommaire des annexes.....	27
	Annexes.....	28

Introduction

L'enseignement professionnel est une « voie centrale » du système scolaire. En 2014, selon la DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance), 36% des élèves scolarisés dans l'enseignement secondaire étaient dans l'enseignement professionnel. Si l'enseignement professionnel est ponctué de périodes à l'école et de périodes de formations en entreprise, il apparaît de plus en plus difficile d'articuler ces deux mondes. Dans son dossier synthèse publié en juin 2016, le Cnesco (conseil national d'évaluation du système scolaire) évoque « la juxtaposition de deux mondes ».

L'enseignement professionnel souffre d'un déficit d'image. Il n'est pas associé par les parents à une « voie de la réussite » et les taux d'insertion sur le marché du travail varient selon les spécialités. Ce sont les spécialités du tertiaire qui concentrent la plus grande part des élèves mais qui offrent la moins bonne insertion sur le marché du travail avec un taux de chômage trois ans après l'obtention du diplôme de l'ordre de 22% (en 2013).

Jeunes et entreprises nourrissent des reproches mutuels. Julie COUDRY (cofondatrice de la confédération étudiante, impliquée dans l'amélioration des relations entre les étudiants et les entreprises) utilise cette formule : « les entreprises reprochent aux jeunes de ne pas savoir mettre en pratique leurs connaissances et de ne pas connaître le monde économique alors que les jeunes reprochent aux entreprises d'exiger qu'ils soient déjà qualifiés avant même toute expérience professionnelle ».

La recherche par l'élève d'un lieu pour effectuer sa période de formation en milieu professionnel est souvent source de stress pour lui compte tenu des refus opposés par les entreprises. L'image que les jeunes ont de l'entreprise est plutôt négative. Incombe alors à l'enseignant une responsabilité dans la recherche de PFMP (BO n°2000-095 du 26 juin 2000). C'est donc naturellement, en tant qu'enseignants stagiaires, issus de parcours professionnels différents mais complémentaires, que nous nous sommes intéressés aux problématiques liées à la recherche de PFMP : « Comment préparer l'élève à sa recherche de PFMP ? ».

Nous avons construit notre action éducative en réponse à la circulaire 2016-055 du 29 mars 2016 concernant la préparation des élèves de seconde à la recherche de leur première PFMP. Se pose également la question de l'implication de l'élève dans cette recherche. Savoir comment l'impliquer, suppose de connaître la représentation qu'il se fait de sa recherche de PFMP. C'est tout l'objet de notre enquête menée en amont et en aval de notre action éducative : « Comment une PFMP dating a amélioré la représentation que l'élève se fait de sa recherche de PFMP ? ».

1 L'origine du projet

Notre équipe de mémoire est composée à la fois d'anciens contractuels et d'anciens professionnels. Un mélange intéressant puisqu'une partie de l'équipe est bien consciente des difficultés rencontrées au Lycée Professionnel, et l'autre partie connaît les problématiques liées à l'accueil des stagiaires en entreprise. C'est donc à partir de ces constats, ainsi que de l'injonction de la ministre de l'éducation nationale quant à l'institutionnalisation d'une semaine de préparation à la PFMP pour la rentrée 2016-2017 que notre projet trouve son origine.

1.1 Les jeunes en lycée professionnel et les PFMP

« La jeunesse d'aujourd'hui aime le luxe ; elle manque de tenue, raille l'autorité et n'a aucun respect pour ses aînés. Les enfants (...) contredisent leurs parents (...) et font vivre une vie d'enfer à leurs maîtres. »

Cette analyse, prêtée à Socrate, nous permet de constater que ces « troubles du comportement » associés aux adolescents d'aujourd'hui le sont en fait depuis plus de vingt-cinq siècles.

De nos jours, l'adolescence s'étend sur un nombre d'année qui tend à s'accroître avec d'une part une puberté de plus en plus précoce et d'autre part une scolarité de plus en plus longue. De plus, le contexte socio-économique actuel conduit à une dépendance familiale associée à une insertion professionnelle tardive.

Cette population est de plus en plus nombreuse (majoritaire dans de très nombreuses zones urbaines en France), dont une grande partie est en situation précaire posant un défi à la société. Ainsi, « il y a une forte demande sociale d'information concernant ces jeunes que la société comprend mal » (Coslin. P, 2002, p.2).

Concernant les PFMP et particulièrement dans le tertiaire, le choix est vaste pour trouver des entreprises. Cependant seuls les magasins se montrent volontaires pour accueillir les élèves. Le premier lycéen à se présenter en boutique est très souvent le premier retenu. La filière commerce est donc réduite « aux magasins » négligeant toutes les autres formes d'activité telles que les agences avec des commerciaux, ou encore les vendeurs qui travaillent dans les bureaux de grandes entreprises.

S'ajoutent à ces difficultés des contraintes d'ordre réglementaire (horaires, situations à risque, accès aux machines dangereuses et aux produits toxiques, ...) qui posent des problèmes objectifs d'accès au poste de travail.

Enfin, le manque de compétences et de maturité chez les élèves de seconde est aussi un point de réticence auprès des professionnels. En effet, ce public jeune, sortant de classe de 3e, se trouve dénué de toutes expériences professionnelles et de toutes compétences techniques.

1.1.1 Le profil de l'élève en lycée professionnel

Les élèves orientés vers le Baccalauréat professionnel ont des profils souvent plus fragiles que les autres élèves. Ils ont majoritairement un niveau assez faible (manque de maturité, apprentissage plus lent, difficultés d'assimilation ...) et ont pour certains, déjà redoublé au collège, ou encore viennent d'une Seconde Générale en situation d'échec.

Outre leur aspect très juvénile, on constate que les jeunes qui arrivent en Bac Professionnel ont également un savoir-être inapproprié au monde professionnel. Ils font en effet, preuve d'une certaine immaturité comportementale et ne connaissent pas les codes de la vie professionnelle. Les élèves arrivent en retard, ne préviennent pas de leur absence, utilisent abusivement leur téléphone portable, et ne savent pas s'habiller de manière appropriée.

1.1.2 Les prescriptions institutionnelles concernant les PFMP

Des relations se sont créées sous de multiples formes au cours des dernières décennies, notamment via des partenariats avec des entreprises et des associations. A l'initiative du Ministère de l'Education Nationale a été créé le Conseil National Education Economie (CNEE) le 18 octobre 2014, instance visant à articuler les enjeux éducatifs et les enjeux économiques.

Le Conseil National Education Economie est d'ailleurs à l'origine de deux guides. Le premier à destination des entreprises : Le guide "Entreprises pour l'Ecole", le second à destination des équipes éducatives : le guide "Ecole et entreprises" Ces guides listent des ressources utiles pour développer des partenariats. La relation Ecole Entreprise est donc au centre des préoccupations quelles que soient les filières envisagées, et ce depuis la 6^{ème}. C'est tout l'enjeu du Parcours Avenir inscrit dans la loi n°2013-595

d'orientation et de programmation pour la refondation de l'Ecole de la République du 8 juillet 2013. Ce parcours mise sur l'acquisition de compétences et de connaissances en lien avec le monde économique et professionnel par le biais de :

- L'accompagnement personnalisé au collège et au lycée.
- La mise en place des enseignements pratiques interdisciplinaires au collège (EPI).
- Et plus particulièrement ce qui retiendra ici notre attention : les périodes de formations en milieu professionnel (PFMP).

Les PFMP sont définies à l'article L. 124-1 du code de l'Education : « les PFMP (...) correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève (...) acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification et de favoriser son insertion professionnelle ».

Les PFMP font l'objet d'évolutions législatives et réglementaires récentes qui rendent nécessaire l'actualisation de leurs modalités d'organisation et de mise en œuvre.

La circulaire 2000-095 du 26 juin 2000 prévoit que la recherche d'entreprises d'accueil soit assurée par l'équipe pédagogique. L'apparition des pôles de stages (circulaire n°2015-035 du 25 février 2015) permet d'envisager des moyens d'accompagnement.

1.1.3 Le contexte du lycée Antonin Carême à Savigny le Temple

Le Lycée Antonin CAREME appartient au réseau d'établissement de Seine et Marne Centre au sein du district 10 (D7710) Brie Sénart. Ce district est situé dans une zone à risque d'échec scolaire lié aux difficultés de vie familiale et d'habitat social en milieu urbain.

L'EPL est situé dans une ZSP (Zone de sécurité prioritaire). L'établissement est considéré comme un « lycée professionnel de secteur ». Les jeunes s'y inscrivent donc par confort et non par orientation, ce qui entraîne des problèmes de motivation, encore plus prononcé sur les métiers du tertiaire.

Cet établissement assure une mixité avec 50% d'élèves issus de CSP défavorisée (un peu moins en hôtellerie-restauration et un peu plus dans le tertiaire).

Enfin, l'absentéisme est un gros point noir dans cet établissement. En effet, le taux d'absentéisme communiqué par Mr Déprez le proviseur en annexe 1, était de 14% en septembre 2016 et de 18% sur le mois d'octobre 2016 alors que la moyenne nationale se situe à 12%. Lors de l'année scolaire précédente, 200 signalements ont été effectués (sur un effectif de 700 élèves).

Les professeurs de matières professionnelles sont en place au sein du lycée depuis de nombreuses années et ils n'ont pas été sensibilisés à la difficulté de recherche de PFMP liée à l'âge (15 ans). Ils n'ont d'ailleurs, pour une majorité d'entre eux, pas eu connaissance de la réforme de mars 2016 et de leurs obligations dans la recherche de lieu de formation en entreprise.

Cette année le lycée n'a amorcé aucune action, pour préparer les élèves de seconde aux PFMP, comme le préconise la Circulaire n°2016-055 du 29 mars 2016 « Réussir l'entrée au lycée professionnel ».

Le proviseur, Monsieur Déprez, souhaite que notre action permette aux élèves de découvrir, comprendre et d'appliquer une posture professionnelle lors de leur démarche de recherche de PFMP. Il souhaite aussi que notre action intègre l'ensemble des enseignants de matières professionnelles et générales, afin qu'un travail puisse être engagé lors des visites des élèves en entreprise.

Une enseignante de notre groupe de Master enseigne les matières professionnelles à deux classes de seconde au sein de cet établissement.

Lors de la première recherche d'entreprise pour la PFMP du mois de novembre, elle s'est rendu compte des difficultés que les élèves ont rencontrées, ainsi que de leur ressenti face aux professionnels, à leurs questions ou même à leur refus de les accueillir.

1.2 La PFMP dating pour améliorer les représentations

Notre action s'oriente plus particulièrement vers le ressenti de l'élève. Nous nous sommes donc intéressés à la posture de l'élève, à son positionnement professionnel ainsi qu'à ses représentations.

La représentation est une image mentale mémorisée ou une perception que se fait un individu à propos d'une situation, d'un concept ou d'une pensée et qui vise à rendre le monde extérieur présent dans son esprit. C'est un processus de prise de conscience de la réalité afin de lui attribuer un sens (A. Heidet, 2014).

Dans notre quotidien, les représentations peuvent devenir de véritables freins d'engagement à l'action (recherche de PFMP). Elles doivent donc être mieux repérées et prises en compte dans les situations d'apprentissages et d'accompagnement.

Les périodes de formation en milieu professionnel font partie du cursus de nos élèves de seconde BAC PRO MRCU. Elles ont pour objectif de faire préciser le projet professionnel des élèves et elles sont un facteur important de l'insertion professionnelle de ces derniers. Cependant pour l'élève de seconde, l'entreprise et le monde professionnel, lui sont inconnu. Sa représentation est faite d'apriori, de stéréotype, et de codes professionnels qu'il ne connaît pas. D'ailleurs, au début de notre action, lorsque nous avons demandé par écrit aux élèves ce qu'ils pensaient de la PFMP, il est ressorti qu'ils s'ennuyaient, que les périodes étaient trop longues, et que c'était fatigant. Par contre la majorité pense que ça leur fait découvrir le monde du travail. Ceci met en évidence leur méconnaissance du monde du travail avant leur PFMP et leurs difficultés à rechercher un lieu d'accueil.

L'intérêt et l'efficacité des périodes de formation en milieu professionnel impliquent que les équipes pédagogiques mettent en place un accompagnement des élèves, incluant la préparation, le suivi et l'utilisation pédagogique de ces périodes.

C'est pourquoi nous avons choisi d'orienter notre objet d'étude sur la représentation que l'élève se fait du monde professionnel et plus particulièrement des PFMP.

Lorsque l'on parle de la représentation que les élèves se font de leur PFMP, il y a également une notion collective. Cette notion collective, nous amène à utiliser la notion de représentation sociale. En effet, chez les élèves de seconde MRCU sur lesquels portent notre objet d'étude, on peut identifier des similitudes, à savoir des difficultés scolaires, des problèmes d'orientations, un milieu familial précaire. Ces contextes peuvent expliquer des représentations communes sur la recherche de PFMP : « la représentation sociale est élaborée collectivement et partagée par la majorité des membres d'un même groupe [...] » (S. Moscovici, 1961).

La notion de représentation sociale dans les résultats, sera mobilisée dans la mesure où il faudra faire évoluer collectivement les idées préconçues des élèves par rapport au monde professionnel et à l'entreprise.

1.2.1 L'enjeu de la représentation que l'élève se fait du monde professionnel

Tout l'enjeu de notre action éducative est d'améliorer la représentation que l'élève se fait du monde professionnel. Pour cela, nos ateliers ont notamment pour objectifs de :

- Permettre aux élèves de seconde d'être acteur de leur recherche de PFMP, par la connaissance des métiers, et des compétences attendues par les professionnels.
- Favoriser l'intégration de l'élève en entreprise afin de donner plus de sens à sa formation et créer du lien entre les apprentissages au lycée et au sein de l'entreprise.
- Lutter contre le décrochage scolaire en permettant aux élèves de (re)trouver de l'intérêt pour leur formation en les informant sur les différents métiers et formations possibles en tertiaire.

1.2.2 Le principe du PFMP Dating : préparer l'élève à sa recherche de PFMP

Notre action porte sur la semaine de préparation à la PFMP. Dans ce cadre, nous avons mis en place une journée de « PFMP Dating ». Les élèves vont passer des entretiens avec des professionnels pour trouver une entreprise d'accueil pour leur prochaine PFMP.

Le speed dating ou speed meeting est à l'origine une méthode de rencontres rapides afin de trouver la personne correspondant à ses besoins en lien avec le thème de l'événement. L'une des applications du speed-dating la plus utilisée est le job-dating. Formule de recrutement assez récente, le job-dating a de plus en plus d'adeptes. Ces entretiens d'embauche limités à 7-10 mn favorisent les rencontres et les échanges. Ce modèle de rendez-vous offre aux recruteurs la possibilité de passer un maximum d'entretiens dans un minimum de temps. Pour les candidats, c'est l'occasion de retrouver plusieurs recruteurs dans la même journée.

C'est sur ce principe de job-dating que nous avons décidé d'instaurer pour notre action un PFMP dating. Les élèves vont pouvoir rencontrer au sein de leur établissement un maximum de professionnels du commerce.

1.2.3 Les thèmes travaillés : les conditions de réussite

Pour préparer les élèves à cette immersion dans le monde du recrutement, nous avons mis en place, les jours précédents, différents ateliers. Ces ateliers ont eu pour but de faire travailler les élèves sur des thèmes spécifiques que nous avons souhaité leur faire mobiliser. Voici ceux, qui ont retenu notre attention et qui selon nous sont susceptibles d'améliorer la représentation des élèves face à leur recherche de PFMP :

- Le savoir être professionnel, et plus particulièrement le savoir être lors d'un entretien professionnel,
- La connaissance de l'entreprise et de son milieu en tant qu'organisation,
- La valorisation de la formation de l'élève lors d'un recrutement,
- Les outils nécessaires pour rechercher une PFMP,
- La considération du jeune en PFMP par l'entreprise,
- L'image de soi.

2 Notre action : la préparation et la sensibilisation des élèves aux PFMP

C'est en réfléchissant à la directive de mars 2016 qu'est né notre projet d'action : « préparation et sensibilisation des élèves à leur (première) PFMP. En effet, l'un des objectifs de notre action a été de réunir le lycée et l'entreprise afin qu'ils assurent un rôle commun en matière de formation et de préparation à la vie professionnelle.

2.1 La préparation de l'action

L'idée de banaliser plusieurs journées pour mettre en place notre action éducative, s'est rapidement imposée. Nous avons privilégié plusieurs types d'interventions pour rendre le plus possible les élèves acteurs. Ainsi nous avons retenu les formats d'interventions suivants : le partage d'expériences, l'atelier interactif, la mini-conférence, la simulation d'entretiens ainsi que la situation réelle d'entretiens professionnels.

2.1.1 La recherche de partenaires

De nombreux projets innovants ont été mis en place à l'initiative d'acteurs pédagogiques comme démontré dans le dossier synthèse du Cnesco (conseil national d'évaluation du système scolaire) rendu en juin 2016. Le Cnesco lui-même a émis un certain nombre de préconisations comme la création « d'un module d'enseignement des savoir-être en milieu professionnel » ou le fait « d'associer des professionnels en activités ». L'association « Positive Entreprise » a aussi fait part de ses ambitions pour améliorer la relation Ecole Entreprise. Mais nous avons fait le choix de nous appuyer sur des partenaires pour la plupart « agréés » Education Nationale en puisant notamment dans les guides du conseil national de l'économie (Guide École et Entreprises (CNEE). Ainsi, nous avons pris contact avec l'association 100 000 entrepreneurs, avec l'IPE (ingénieur pour l'école) du département de la Seine et Marne. Pour multiplier la participation d'entreprises, nous avons fait le choix de contacter le MEDEF 77, organisation professionnelle patronale, très au fait du tissu économique local. Enfin, pour compléter cette recherche de partenaires, nous avons sollicité la DDFPT du lycée Antonin Carême afin d'identifier la liste des entreprises, qui, historiquement accueillent des élèves en PFMP. Nous avons volontairement contacté des entreprises ne figurant pas sur cette liste afin d'étoffer nos possibilités, ceci dans une vraie démarche de prospection. Zeeman, LaPoste, Décathlon, Alinéa..., cette variété de contacts nous a permis de mobiliser : Mme Imane HABBOUB, intervenante sur le savoir-être, Mme DE OLIVEIRA, directrice d'agence Adecco Pme, M. Jean-Christophe GARCIA, IPE 77, la chargée de mission Emploi/Formation du MEDEF 77 et deux de ses collaborateurs, Madame Audrine NDIKUMANA, via 100 000 entrepreneurs, M. Alexandre LE BOUGUENEC Décathlon, Mme Frédérique GAMET RRH LaPoste Melun accompagnée de sa stagiaire effectuant un master RH. En tant qu'anciens professionnels, l'ensemble de l'équipe mémoire s'est également mobilisée pour animer certains ateliers.

2.1.2 Les ateliers respectant les thèmes

Nous avons voulu créer notre action sous forme d'ateliers en petits groupes (maximum 12 élèves) afin de maximiser les échanges et l'interactivité avec les intervenants. Nos ateliers ont été créés en lien avec les différents thèmes nécessairement abordés lorsqu'on évoque la recherche de PFMP. Pour chaque thème, un ou plusieurs ateliers ou interventions ont été mis en œuvre.

Concernant le savoir-être professionnel lors d'un recrutement, une mini conférence a été organisée sur le thème : « on vous excusera votre manque de savoir-faire, pas votre manque de savoir-être ». Des simulations d'entretiens avec le MEDEF 77 ont été organisées. De réels entretiens avec les entreprises La Poste et Décathlon ont eu lieu aboutissant à un engagement de leur part pour prendre des élèves en PFMP. Ces entretiens ont aussi permis de travailler sur le thème « la considération du jeune en PFMP par l'entreprise ».

Concernant la connaissance de l'entreprise et de son organisation, nous avons misé sur l'intervention d'une chef d'entreprise, Mme Audrine NDIKUMANA sous forme de partage d'expériences, via l'association 100 000 entrepreneurs ainsi que sur l'intervention de Madame DE OLIVEIRA, directrice d'agence Adecco PME 77.

Concernant « la valorisation de la formation de l'élève lors d'un recrutement », nous avons sollicité certains enseignants afin de présenter les différentes formations que sont les baccalauréats Accueil, Commerce, Vente. Les enseignants n'ayant pas pu intervenir, nous avons donc conçu et animé un atelier sous forme de questionnaire afin de valider la connaissance qu'ont les élèves de leur formation et des différences entre elles.

Concernant les outils nécessaires pour rechercher une PFMP, nous avons sollicité Monsieur Garcia, IPE 77 qui est intervenu sur les règles d'or d'un entretien professionnel. Nous avons également conçu et animé un atelier CV sous forme de carte heuristique et un atelier lettre de motivation.

Enfin, concernant l'image de soi, nous avons conçu une présentation sous la forme d'un power point et nous l'avons présentée aux élèves. L'intervention précédemment citée : « On vous excusera votre manque de savoir-faire mais pas votre manque de savoir-être » a également permis de travailler ce thème.

L'ensemble des ateliers est regroupé dans un descriptif et un planning joint en annexe 2 et 3.

2.1.3 Les entretiens « PFMP Dating »

Notre action a visé l'objectif suivant : préparer au mieux nos élèves pour cette dernière journée consacrée aux entretiens avec des professionnels. Il nous est apparu logique que pour optimiser les chances de réussite de nos élèves à un entretien avec des professionnels, il fallait passer par une phase de simulation. Nous avons donc fait le choix, avant les entretiens réels de recherche de lieux de PFMP auprès de La Poste et Décathlon (proposés aux

élèves sur la base du volontariat), de faire participer les élèves à des simulations d'entretiens. Ces simulations ont été prises en charge par trois intervenants du MEDEF. Ce fut pour nous l'occasion d'enregistrer les différents entretiens. En effet, ces enregistrements pourront faire l'objet d'une exploitation ultérieure lors d'une séance en « projet », pointant ainsi aux élèves les axes d'améliorations possibles.

2.2 Le déroulement de l'action

Nous avons élaboré notre action à partir des différentes circulaires du ministère de l'éducation ainsi qu'à partir de notre expérience professionnelle du secteur privé et d'enseignants. Nous avons donc recherché des moyens d'aider les élèves dans leur recherche de Période de Formation en Milieu Professionnel et ainsi améliorer leur représentation de leur recherche de PFMP. Notre action s'est déroulée sur 3 jours : le lundi 16 janvier, le jeudi 19 janvier et le vendredi 24 février.

2.2.1 Le lien entre l'enquête et l'action

L'enquête que nous avons menée a influencé, et modifié notre action éducative.

Lors de notre premier jour d'action, nous avons demandé à la classe sur laquelle s'est effectuée notre recherche, de répondre à la question ouverte suivante : *Indiquez en quelques lignes ce que vous pensez de la PFMP que vous devez faire ?*

Nous avons feuilleté leurs réponses avant l'atelier suivant et nous avons été surpris par le contenu. En effet, nous n'avions pas pris en compte le point de vu des élèves lorsque nous avons monté notre action, alors qu'ils en sont le point central.

Nous avons alors décidé de travailler sur l'ensemble des points qu'ils ont évoqué sur le deuxième jour d'action en modifiant notre planning et en créant un nouvel atelier.

Le dernier jour de la PFMP dating, les professionnels nous ont fait un compte-rendu des entretiens élèves par élèves. Ces synthèses ainsi que nos premiers résultats d'enquête, nous ont permis d'adapter la dernière phase de notre action : les entretiens individuels.

2.2.2 Les différentes contraintes

Lors de la mise en place de notre action éducative nous avons dû faire face à différentes contraintes : structurelles et humaines.

Tout d'abord, nous avons eu un problème d'ordre structurel pour organiser nos ateliers. En effet, le lycée Antonin Carême utilise au quotidien l'ensemble de ses salles de cours. Très peu de salles sont équipées d'un vidéoprojecteur, pourtant utile pour notre action. De plus, elles sont très prisées par les enseignants en poste dans le lycée.

Par conséquent, pour bénéficier de salles disponibles pour nos ateliers, nous avons décidé de conserver les salles utilisées habituellement par les trois classes. Il ne nous restait plus alors, qu'à trouver des salles pour les ateliers intervenant sur des heures habituellement sans cours.

Cette pratique a eu pour effet deux avantages non négligeables :

Premièrement, d'empêcher les élèves de s'égarer entre deux ateliers. Deuxièmement, d'éviter de modifier l'emploi du temps de nombreux enseignants avec des modifications de salles de cours.

Le déroulement des trois journées a aussi été compliqué de par l'absence d'enseignants sur les trois classes. Du coup certaines classes n'avaient aucun enseignant ou personnel du lycée pour les encadrer.

Pour tenter de palier à ce problème, nous avons décidé de préparer sur place la deuxième journée d'action.

En plus de pouvoir communiquer une fois de plus à l'ensemble du personnel du lycée sur notre action, nous avons demandé aux professeurs disponibles sur certains créneaux du jeudi 19 janvier, d'accompagner les classes avec les professionnels, pour que l'ensemble de notre équipe puisse animer les ateliers.

Un message sur Pronote, ainsi qu'une affiche en format A3 ont été diffusés afin d'avoir une portée plus large.

3 Les effets observés de notre action sur la représentation des élèves

Lors de l'élaboration de notre action, nous avons réfléchi au moyen d'évaluer l'amélioration ou non de la représentation de l'élève face à sa

recherche de PFMP. La représentation, étant subjective, on ne pouvait pas utiliser de questionnaire pour mesurer l'impact de nos différents ateliers. Nous avons donc fait des recherches, et découvert la méthodologie d'enquête par Q-Sort. Son application a mis en évidence la nécessité de conforter les représentations données par le Q-Sort, avec de courts entretiens, ce qui nous a conduit à affiner les résultats obtenus en réalisant des entretiens individuels sur des profils sélectionnés (C. Gauzente, 2005). Notre enquête s'est portée sur la classe de seconde 2MRCU2 composée de 26 élèves.

3.1 La préparation de l'enquête

Pour préparer l'enquête, nous nous sommes intéressés à la manière dont d'élaborer et de mettre en place le Q-Sort. Nous avons aussi réfléchi à une manière efficace d'utiliser les entretiens individuels afin de pouvoir prouver ou non la fiabilité des résultats du Q-Sort.

3.1.1 Le Q-Sort

La technique du Q-Sort ou Q-Technique ou Q-Méthode a été créée en 1953 par le statisticien américain W. Stephenson.

« Cette technique consiste en un tri d'énoncés qualitatifs. C'est une méthode statistique qui analyse « la distribution et l'interrelation d'attitudes individuelles dans l'évaluation par un groupe d'une situation donnée (Seltner Iden, p. 497). »

« D'après M. Seltner Iden (p. 498), la technique Q-Sort se préoccupe de la subjectivité de la personne elle-même et pas de l'interprétation du chercheur. »

Le Q-sort peut-être une technique qui permet de connaître la façon dont des individus se représentent un concept (par exemple, l'école) ou leur propre personne (telles que l'appréciation et l'acceptation de soi, une formation, ou encore l'éthique professionnelle, par exemple).

Selon un exemple repris du Recueil d'instruments et de processus d'évaluation formative (INRP, 1985, p.530-553), « le premier objectif du Q-Sort est de faire prendre conscience à chacun des participants de ses choix implicites ou explicites. Il peut permettre d'évaluer le changement dans les conceptions après un stage ou un séminaire. »

Aussi, cette technique de Q-Sort convient parfaitement pour répondre à notre question de recherche qui est : Comment la mise en place d'une « PFMP

Dating » élaboré par l'équipe pédagogique a amélioré la représentation que se fait l'élève de sa recherche de PFMP.

Il faut que les participants au Q-Sort soient amenés à classer des items se présentant sous formes de propositions qui décrivent des traits de personnalité, des attitudes, ou encore des valeurs. Le classement que nous avons choisi et qui est généralement utilisé, consiste à classer selon une échelle qui va de l'adhésion la plus forte au rejet le plus catégorique.

L'élaboration des propositions constitue une première phase dans la construction du Q-sort. Il est important de bien élaborer ces propositions car de celles-ci dépend la crédibilité et la faisabilité de l'étude.

Pour répondre au mieux aux règles du Q-Sort, nous avons préparé des propositions correspondant aux notions mobilisées lors de la semaine d'action. Pour chacune d'elles, nous avons proposé deux affirmations (propositions) positives et deux négatives. Pour la création de ces propositions, nous avons fait appel à nos expériences passées en tant qu'enseignant contractuel, en tant que professionnel en entreprise et en tant qu'ancien stagiaire en entreprise. Vous trouverez en annexe 4 le travail de réalisation des propositions.

Ces propositions sont présentées dans le désordre et numérotées. L'élève devra ensuite les classer dans la grille support élève, annexe.5.

Cette grille de réponses oblige l'élève à avoir des préférences et à sélectionner les propositions non pas de manière binaire mais bien de manière plus subjective.

Concernant, le temps pour répondre au Q-Sort, nous avons laissé 15 minutes afin d'obtenir des réponses plus spontanées et moins réfléchies.

Ce même Q-Sort sera soumis au même groupe de recherche, au début et à la fin de l'action. Cette double administration nous permettra de constater ou non, si notre action éducative a amélioré la représentation que l'élève se fait de sa recherche de PFMP.

Plusieurs outils d'analyse ont été nécessaires afin d'exploiter nos résultats : La grille de dépouillement et le diagramme de Kiviat.

- **La grille de dépouillement :**

Afin d'exploiter et analyser les résultats de notre Q-sort, nous avons réfléchi à une grille de dépouillement. Pour concevoir cette grille, nous sommes passés par trois étapes ci-dessous détaillées :

Etape 1 : Regrouper les propositions par thème :

Chaque thème regroupe 4 propositions :

Par exemple le thème 1, le savoir être professionnel est concerné par les propositions 1, 17, 16 et 24. Les autres propositions se rattachant aux thèmes sont regroupées dans la grille de dépouillement annexe 6.

Etape 2 : Identifier les propositions positives, négatives et celles qui ont laissé les élèves indifférents.

Un code couleur a été décidé pour identifier les propositions positives (vert foncé), négatives (vert clair) et celles qui ont laissé les élèves indifférents (blanc). Entre parenthèse est indiqué le n° du thème.

Etape 3 : Attribution d'une note

Un barème a été attribué à la grille de réponses des élèves selon les propositions positives ou négatives et selon le positionnement des propositions sur la grille de résultats en annexe 6.

Pour le dépouillement de notre deuxième Q-sort, nous avons procédé de manière identique.

- **Le diagramme de Kiviat** :

Afin de présenter visuellement nos résultats, nous avons opté pour la réalisation de diagrammes de Kiviat. Ce type de diagramme aussi appelé « radars » ou « toile d'araignée » se prête particulièrement « à la comparaison globale de critères mais permet aussi une comparaison critère par critère ». L'avantage de ce type de diagramme est de superposer les résultats obtenus au premier Q-sort par rapport aux résultats obtenus au deuxième Q-sort. Cette superposition nous permettra donc de mesurer l'évolution de la représentation que les élèves se font de leur recherche de PFMP

Afin de produire les diagrammes, nous avons extrait de la grille de dépouillement et pour chaque thème, les résultats obtenus par élève et nous avons compilé ces résultats dans un tableau par élève en comparaison avec le groupe classe. Ce travail a été effectué pour les deux Q-sort administrés.

Vous trouverez un exemple de tableau pour élaborer un diagramme de Kiviat en annexe.7.

Chaque axe représente un thème différent. Tous les axes partent de la même origine. Pour chaque thème, plus la surface occupée est importante,

meilleure est la représentation. Il est important de retenir, que l'élève est contraint de faire un choix et par conséquent chaque évolution d'un thème se fait au détriment d'un autre.

3.1.2 L'entretien individuel

Les entretiens individuels nous ont servi à valider la fiabilité des représentations mises en valeur par les Q-Sort.

Aussi, nous avons décidé, en nous basant sur les principes de l'évaluation par consultation de André de Peretti (A. de Peretti, 1986), qu'ils soient semi-directifs c'est-à-dire que nous avons souhaité que l'interviewé réponde de manière assez libre sur les thèmes proposés et ce, pour plusieurs raisons :

- Permettre à l'élève de s'exprimer librement sur les représentations qu'il a, afin d'obtenir davantage d'objectivité.
- Permettre peut-être de déceler des hypothèses que nous n'avons pas envisagées dans les propositions du Q-Sort.
- Permettre d'ouvrir le sujet à d'autres questionnements concernant la relation Ecole/Entreprise.

Ces entretiens ont eu lieu après le dépouillement du Q-Sort et l'analyse des résultats, afin d'avoir déjà une vision plus claire des orientations à tenir pour les entretiens individuels. Ils ont été réalisés auprès de quelques élèves de la classe des 2MRCU2, notre groupe de recherche.

Nous avons créé un guide d'entretien afin de cadrer ces entretiens sur les résultats à obtenir. Le guide d'entretien se compose de deux parties. La première est composée de questions ouvertes sur le sujet de l'action. La deuxième partie cible chaque thème abordé dans le Q-Sort. Vous trouverez un extrait du guide d'entretien en annexe.8.

Lors du déroulement des entretiens, nous avons posé des questions ouvertes à tous les profils. Les questions correspondant au thème ont été posées suivant le profil de l'élève et les résultats de son Q-Sort.

En ce qui concerne le profil où le Q-Sort s'est amélioré, nous avons posé les questions sur les thèmes concernés afin de vérifier que ces résultats soient bien liés à l'action et aux ateliers du thème.

A l'inverse, pour le profil où les thèmes ont régressé, nous avons cibler les questions sur ces thèmes afin de comprendre cette nouvelle représentation.

Ces entretiens ont duré entre 10 et 20 minutes. Nous avons été 3 dans la salle avec l'élève interrogé. Un membre de l'équipe a dirigé l'entretien, un

autre a écouté et complété si besoin. Le troisième a enregistré les entretiens et pris des notes en temps réel. Pour une meilleure objectivité lors des entretiens, le quatrième membre de l'équipe n'a pas participé aux entretiens, étant leur enseignant de matière professionnelle.

3.2 Les résultats obtenus

Pour rappel, notre action éducative porte à l'origine sur 80 élèves âgés de 14 à 15 ans en classe de seconde MRCU (Métiers de la Relation Client et de l'Usager). Notre question de recherche, quant à elle, concerne une seule classe de 26 élèves. Sur cette classe, nous avons pu retenir les résultats de 16 sujets, présents du début à la fin du processus.

Notre action éducative a porté sur les 6 thèmes suivants :

- Le savoir être professionnel lors d'un recrutement
- La connaissance de l'entreprise en tant qu'organisation
- La valorisation de la formation lors d'un recrutement
- Les outils nécessaires pour rechercher sa PFMP
- La place du stagiaire dans une entreprise
- L'image de soi

Pour analyser et interpréter les résultats de cette étude, nous n'avons retenu que 5 des 6 thèmes. En effet, le thème « la valorisation de la formation lors d'un recrutement » n'a été abordée que trop superficiellement lors de notre action éducative.

À cela, s'ajoute des entretiens individuels auprès de 7 élèves sélectionnés, afin de valider les résultats du Q-Sort et des diagrammes de Kiviat qui en ont découlé.

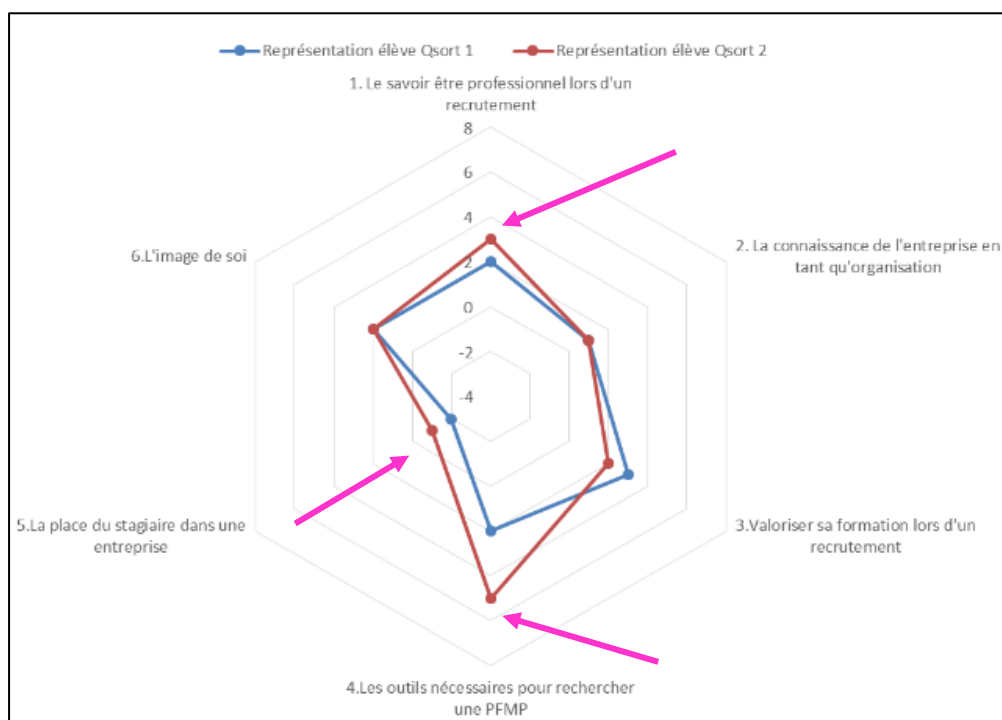
D'après C. Gauzente, (2005) l'analyse doit se faire en prenant en compte le fait que les variables sont interdépendantes, et doivent être pris dans leur globalité, puisque l'on est bien sur une étude de la subjectivité.

3.2.1 Notre méthode d'analyse

Pour sélectionner les élèves, nous sommes partis des diagrammes de Kiviat. Ces derniers nous ont permis d'identifier visuellement et de manière efficace le changement des représentations des élèves sur chacun des thèmes.

Ce diagramme permet aussi de voir quels thèmes ont été privilégiés par l'élève lors de notre action. Il est important de retenir la contrainte imposée quant au choix des propositions. Rappelons que les variables sont interdépendantes, l'amélioration d'un thème se fait obligatoirement au détriment d'un ou plusieurs autres.

Ci-dessous un exemple de diagramme de Kiviat. On peut voir que cet élève a amélioré sa représentation des thèmes 1, 4, 5.



La sélection des élèves pour les entretiens individuels, s'est faite grâce au repérage des thèmes sur lesquels les élèves ont amélioré leur représentation.

Pour cela nous avons réalisé le schéma suivant :

Tableau des thèmes positifs par élèves

Elève	1	2	3	4	5	6	8	9	11	14	17	19	20	21	22	Total élève par thème
Thème 1		■	■			■					■	■	■			6
Thème 2							■	■			■	■	■			5
Thème 3	Thème partiellement traité dans notre action, donc non pris en compte															
Thème 4		■	■	■	■		■	■	■						■	8
Thème 5				■					■	■			■	■		7
Thème 6	■			■	■	■	■		■	■				■		8

Grâce à ce tableau on s'aperçoit que le thème 2 s'est amélioré pour seulement 5 élèves (l'élève 8, 9, 17, 19, et 20).

On remarque également que la représentation des thèmes 4 et 6 s'est améliorée pour 8 élèves sur 16.

L'élève 23 n'apparaît pas dans le schéma car le seul thème amélioré pour celui-ci est le thème 3 que nous n'avons pas pris en compte dans nos résultats d'enquête.

Nous avons donc choisi des élèves ayant des profils nous intéressant, en nous référant à la fois au diagramme de Kiviat et au tableau des thèmes positifs par élèves ; C'est-à-dire avec des améliorations significatives ou détériorations importantes de la représentation d'un ou plusieurs thèmes. A partir de cette analyse nous avons sélectionné les élèves 19, 8, 1, 2, 3 et 22. L'ensemble des diagrammes de ces élèves sont répertoriés en annexe 9.

3.2.2 Une amélioration des représentations

Globalement, on constate qu'à la fin du Q-Sort 2, les élèves ont privilégié les thèmes 4 et 6, c'est-à-dire que leur représentation s'est améliorée sur ces thèmes. Il en ressort qu'ils ont compris l'importance des outils de recherche de PFMP, et qu'ils ont d'avantage confiance en eux.

On peut également retenir l'amélioration de la représentation du thème 5 « la place du stagiaire en entreprise ».

- Les représentations des élèves

On remarque une prise de conscience de l'impact de leur comportement en entreprise. En effet, les élèves, lors du Q-Sort 2, ont majoritairement rejeté le fait de ne pas se préparer aux entretiens, et ont adhéré au fait de se comporter professionnellement lors de leur recherche de PFMP.

Pour arriver à ce constat nous avons réalisé des tableaux présentés en annexe 10 qui comptabilise par thème le nombre d'élève ayant adhéré à la proposition positive et rejeté la proposition négative.

Sur le même principe, on s'aperçoit que notre action a eu un faible impact sur la connaissance de l'entreprise en tant qu'organisation, et que la représentation du groupe sur la valorisation de la formation lors d'un recrutement reste inchangée.

- Des élèves qui ont compris l'utilité des outils de recherche de PFMP

D'une manière générale, c'est le choix le plus privilégié par les élèves. Sur 16, 8 l'ont favorisé. En effet, si on reprend les tableaux de l'annexe 10 entre le Q-Sort 1 et 2, 7 élèves ont compris l'importance de la lettre de motivation et du CV. Ce résultat est confirmé par le fait qu'ils ont rejeté la proposition négative 18 : « je ne vois pas l'intérêt de faire un CV ».

Si l'on reprend les entretiens individuels, 5 élèves sur 7 ont été interrogés sur ce thème. Un seul élève a répondu ne pas avoir été aidé par cet atelier et nous a confié savoir déjà le faire, synthèse des entretiens élèves par élèves pour chaque thème en annexe 11.

Les autres ont répondu que les ateliers proposés les avaient aidés sur ce point, comme par exemple l'élève 2 : « oui car beaucoup mieux expliqué que par le passé. J'en ai profité pour rajouter ma première PFMP. J'avais oublié d'y mettre mon Brevet. ».

L'élève 4 nous a révélé : « que oui par la pertinence des questions qui ont apporté une réflexion grâce aux simulations d'entretien ».

Effectivement, lors des simulations d'entretien du vendredi 24 février, les deux professionnels du MEDEF nous ont rapporté avoir fait des critiques sur les CV en appuyant sur l'importance de la clarté et de la qualité du contenu de ce document.

- Des élèves qui ont gagnés en confiance

Concernant l'image de soi, le groupe a amélioré sa représentation sur son autonomie de recherche de PFMP, ainsi que sur sa capacité à tenir une discussion face à un professionnel.

On constate que les élèves ont davantage adhéré à la proposition « Je sais me débrouiller seul pour rechercher une PFMP. ». 5 élèves l'ont priorisé lors du deuxième Q-Sort.

5 élèves sur 7 ont été interrogés sur ce thème lors des entretiens individuels. Il ne ressort pas nettement des interviews l'effet de notre action, les raisons étant plutôt personnelle (pratique d'un sport, famille, PFMP précédente).

- Des élèves qui se sentent mieux considérés par les professionnels

Sur la place du stagiaire en entreprise, les résultats entre le Q-Sort 1 et 2, montre que les élèves ont pris conscience que l'entreprise pouvait faire la différence entre deux stagiaires, et qu'un stagiaire ne remplace pas un salarié. Cependant, les entretiens individuels ne permettent pas de valider une réelle amélioration de la représentation que se font l'élève de leur place dans l'entreprise, annexe 12 synthèse globale des entretiens. En effet, sur 7

élèves interrogés, seulement 1 affirme être moins stressé grâce aux entretiens (avec le MEDEF et LA POSTE).

Avec le recul, nous nous sommes aperçu que ce thème n'était pas assez explicite pour en tirer une réelle représentation. Nous regrettons de ne pas avoir mieux défini cette notion au début de notre action.

- Des représentations émergentes

Lors de l'élaboration du Q-Sort, les propositions ont été pensées en fonction de nos opinions d'anciens professionnels et enseignants.

Tout au long de notre action, nous nous sommes aperçu que d'autres représentations, que nous n'avons pas envisagées, ont émergées. Lors de la question ouverte du premier jour, les réponses des élèves ont soulevé d'autres problématiques. Pour les principales, l'ennui lors de la première PFMP, et le nombre de semaines selon eux trop important en entreprise. Cet aspect pouvant favoriser la démotivation face à la recherche de PFMP, nous avons donc décidé, dans l'urgence de mettre en place un atelier le jeudi matin (deuxième jour d'action) pour remédier à cette situation.

Les entretiens individuels ont également eu pour vocation de mettre en lumière les perspectives d'amélioration de notre action. Nous avons donc demandé aux élèves de noter sur 10 l'ensemble des ateliers auxquels ils ont assisté. La note globale obtenue de 7,75/10 est très encourageante pour favoriser la reproduction de ce type d'action dans d'autres établissements. Les élèves ont particulièrement apprécié l'intervention de l'IPE, Monsieur GARCIA, l'intervention de Madame Audrine NDIKUMANA et l'intervenante sur le savoir-être. Ces interventions ont été appréciées pour des raisons différentes. Pour le cas de Madame NDIKUMANA, c'est le courage et la détermination d'une personne à mobilité réduite qui malgré son handicap va au bout de son projet qui a suscité l'attention voire l'admiration.

Les élèves ont également émis le souhait de voir ce type d'actions intervenir plus tôt dans l'année scolaire voire même dès la rentrée scolaire. Ces remarques nous permettent d'ores et déjà d'envisager de positionner dès la rentrée scolaire des réunions avec l'équipe pédagogique afin de mettre en œuvre ce type de projet.

Conclusion

C'est avec beaucoup de dynamisme, d'entrain et de volonté que nous avons mêlé enquête et action éducative. Les résultats de notre enquête prouvent que des ateliers mis en œuvre par notre équipe ont contribué à améliorer la représentation que les élèves se font de leur recherche de PFMP, notamment concernant l'utilité des outils de recherche de PFMP.

Nous avons pu aussi constater les limites du Q-sort. En effet les entretiens individuels ont permis de mettre en évidence le fait qu'il n'y ait pas toujours de relation entre l'amélioration de certains thèmes sur le diagramme de Kiviat et nos ateliers.

Notre action éducative nous a permis de comprendre que la réussite de nos élèves en milieu professionnel est conditionnée par leur sensibilisation et leur préparation. C'est un objectif essentiel qui ne peut fonctionner que s'il est pris en charge par l'ensemble de l'équipe pédagogique.

Nous nous en sommes rapidement aperçu. En effet notre projet a nécessité une très bonne cohésion d'équipe, sans laquelle notre action n'aurait pu aboutir.

Afin d'améliorer durablement et efficacement la représentation que les élèves se font de leur recherche de PFMP, il nous paraît évident que cela doit passer par la création de partenariats, et l'utilisation des outils mis à la disposition des équipes pédagogiques par l'Education Nationale. Les initiatives doivent se multiplier pour permettre de favoriser l'objectif clair et énoncé du Lycée Professionnel qui est de mener les jeunes à une insertion professionnelle réussie et durable.

Cette action éducative, couplée à notre enquête a répondu aux attentes de Mr Déprez, proviseur du lycée Antonin Carême. En effet, l'enquête menée sur notre action nous a donné des pistes d'améliorations possibles afin de reproduire l'année prochaine. De plus, grâce à cette action les élèves ont pu découvrir, et mieux cerner les attentes des professionnels, tant sur leur savoir-faire que leur savoir-être.

Liste bibliographique

Abric J.C (2001). Les représentations sociales. *Pratique et représentation sociale* (pp. 11-36). Paris : PUF, 1994 pour la 1^e édition

Coslin P. (2002). L'insertion scolaire et professionnelle. *Psychologie de l'adolescent* (pp 81-107). Paris : Armand Colin

Gauzente C. (2005). La méthodologie Q et l'étude de la subjectivité. *Management des ressources humaines - Méthodes de recherche en science humaines et sociales* (pp 177-206). De Boeck Supérieur

Gonnin-Bolo A. et al. (2005). Entreprises et écoles une rencontre de professionnels. Collection Enseignant et chercheurs. Institut national de recherche pédagogique.

Heidet A. (2014). *Mouvement autour des représentations sur les métiers et le monde du travail*. Conférence Arifor
https://www.dailymotion.com/video/x2f7h7j_mouvements-autour-des-representations-sur-les-metiers-et-le-monde-du-travail-conference-agnes-heidet_school, consulté le 28 janvier 2017

Lanxade T. (n.d). *Jeunes et entreprises, réussir la connexion*. Editions Editea

Moscovici S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris : Puf

de Peretti A. (1986). Tome 1, *Recueil d'instruments et de processus d'évaluation formative* (pp. 7-39, 177-206, 389-402). France : INRP

Conseil National Education Economie : Le guide *Entreprises pour l'Ecole*, et le guide *Ecole et entreprises*, Edition 2015-2016

Parcours Avenir inscrit dans la loi n°2013-595 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'Ecole de la République du 8 juillet 2013

Dossier synthèse du Cnesco (conseil national d'évaluation du système scolaire), suite à la conférence *Orientation, formations, insertion, quel avenir pour l'enseignement professionnel*. Rendu en juin 2016

Recueil d'instruments et de processus d'évaluation formative (INRP,1985, p.530-553)

BO n°2000-095 du 26 juin 2000

Circulaire 2000-095 du 26 juin 2000, n°2015-035 du 25 février 2015 et Circulaire n°2016-055 du 29 mars 2016 « Réussir l'entrée au lycée professionnel »

ANNEXES

Sommaire des annexes

Annexe 1 : Indicateurs de la vie scolaire Lycée Antonin Carême.....	p. 28
Annexe 2 : Planning et descriptif de notre action éducative.....	p.29 à 30
Annexe 3 : Descriptifs et photos des ateliers et interventions.....	p.31 à 32
Annexe 4 : Les propositions positives et négatives du Q-Sort.....	p. 33
Annexe 5 : Q-Sort support élève	p.34 à 35
Annexe 6 : Extrait de la grille de dépouillement.....	p. 36
Annexe 7 : Tableau pour élaborer un diagramme de Kiviat.....	p. 37
Annexe 8 : Extrait du guide d'entretien.....	p. 38
Annexe 9 : Les diagrammes de Kiviat	p.39 à 41
Annexe 10 : Grille d'analyse des thèmes et propositions.....	p. 42
Annexe 11 : Synthèse des entretiens élèves par élèves	p.43 à 45
Annexe 12 : Synthèse globale des entretiens.....	p. 46
Annexe 13 : Fiches de lecture Amandine COLLARD	p.47 à 52
Annexe 14 : Fiches de lecture Aurélie HAYOTTE.....	p.53 à 61
Annexe 15 : Fiches de lecture Estelle CORNU.....	p.62 à 68
Annexe 16 : Fiches de lecture Ahmed KAJIOU	p.69 à 77

Annexe 1 Indicateurs de la vie scolaire Lycée Antonin Carême

INDICATEURS DE VIE SCOLAIRE

Taux d'absentéisme en pourcentage

	N	N +1	N +2
SEPTEMBRE	13.55 %		
OCTOBRE	17.85 %		
NOVEMBRE	14.52 %		
DECEMBRE	13.57 %		
JANVIER	14.70 %		
FEVRIER	14.43 %		
MARS	14.74 %		
AVRIL	13.19 %		
MAI			
JUIN			

SEMESTRE 1	14.65 %
SEMESTRE 2	

Non régularisation des absences (au 24/04/2017)

	S 1	S 2
2nd	6 904 ABS dont 5 153 NR Soit 74.25 %	2 333 ABS dont 1 867NR soit 80.02 %
1^{er}	7 167 ABS dont 4 713 NR soit 65.76 %	1 907 ABS dont 1 505 NR soit 78.92 %
TER	6 570 ABS dont 3 945 NR soit 60.04 %	2484 ABS dont 1 970 NR soit 79.31 %
1CAP	3 125 ABS dont 2 314 NR soit 74.04 %	724 ABS dont 440 NR soit 60.77 %
2CAP	2 405 ABS dont 1 667 NR Soit 69.31 %	157 ABS dont 130 NR Soit 82.80 %

	N	N +1	N +2
SEPTEMBRE	56.33 %		
OCTOBRE	66.15 %		
NOVEMBRE	68.12 %		
DECEMBRE	72.82 %		
JANVIER	74.42 %		
FEVRIER	76.87 %		
MARS	76.22 %		
AVRIL	82.19 %		
MAI			
JUIN			

SEMESTRE 1	68.68 %
------------	---------

Annexe 2 : planning et descriptif de notre action éducative

LUNDI 16 janvier 2017

Heures	CLASSE 1 2MRCU1	CLASSE 2 2MRCU2	CLASSE 3 2MRCU3
8h à 9h		Q-sort 1	
9h à 10h	Communiquer les fiches de poste	Communiquer les fiches de poste	Communiquer les fiches de poste
PAUSE			
10h30 à 11h30	Intervention ADDECO	Cv et lettre de motivation	Cv et lettre de motivation
11h30 à 12h30	Repas	Intervention ADDECO	Repas
13h30 à 14h30	Cv et lettre de motivation	Repas	Intervention ADDECO
14h30 à 15h30	Création des silhouettes professionnelles	Création des silhouettes professionnelles	Création des silhouettes professionnelles
PAUSE			
15h45 à 16h45	Création des silhouettes professionnelles	Création des silhouettes professionnelles	Création des silhouettes professionnelles

JEUDI 19 janvier 2017

Heures	CLASSE 1 2MRCU1	CLASSE 2 2MRCU2	CLASSE 3 2MRCU3
8h à 9h	Préparation des communications avec les professionnels (téléphone et face à face)		
9h à 10h	Simulations	Intervention CV par un professionnel	Image de soi
PAUSE			
10h30 à 11h30	Simulations	Simulation	Intervention CV par un professionnel
11h30 à 12h30	REPAS	REPAS	REPAS
13h30 à 14h30	Intervention CV par un professionnel	Simulation	Intervention « on vous pardonnera votre manque de savoir faire mais pas votre manque de savoir-être »
14h30 à 15h30	Image de soi	Intervention « on vous pardonnera votre manque de savoir faire mais pas votre manque de savoir-être »	Intervention CV par un professionnel
PAUSE			
15h45 à 16h45	Intervention « on vous pardonnera votre manque de savoir faire mais pas votre manque de savoir-être »	Témoignage 100 000 entrepreneurs	Simulations
16h45 à 17h45		Image de soi	Simulations

VENDREDI 24 février 2017

Heures	CLASSE 1	2MRCU1	CLASSE 2	2MRCU2	CLASSE 3	2MRCU3
8h à 9h			Simulations d'entretiens avec des professionnels (MEDEF77)			
9h à 10h						
PAUSE						
10h30 à 11h30			Simulations d'entretiens avec des professionnels (MEDEF77)			
11h30 à 12h30	REPAS		REPAS		REPAS	
13h30 à 14h30	Entretiens pour les PFMP avec les entreprises : LA POSTE et DECATHLON					
14h30 à 15h30						
PAUSE						
15h45 à 16h45	Entretiens pour les PFMP avec les entreprises : LA POSTE et DECATHLON					
16h45 à 17h45						



Annexe 3 Descriptifs des ateliers et interventions

Communiquer les fiches de postes : les professionnels nous ont remis des offres de stages indiquant la description de l'entreprise et les compétences et qualités attendues.

Intervention de l'entreprise ADECCO : Explication du fonctionnement d'une agence d'intérim et des attentes des entreprises en termes de savoir-être.

Atelier CV et lettre de motivation : activité créée et animée par nos soins d'une manière ludique autour du CV (carte heuristique) et de la lettre de motivation, son contenu et son intérêt.

Création de silhouettes professionnelles : A l'aide de catalogue, de ciseaux et de colles les élèves ont réalisé différentes silhouettes représentant des situations du quotidien.

Ateliers de préparation à la communication avec des professionnels : activité créée et animée par nos soins d'une manière ludique autour de l'entretien téléphonique et en face à face.

Intervention CV par un professionnel CV et règles d'or d'un entretien professionnel : l'IPE (ingénieur pour l'école) du département de la Seine et Marne est venu présenter le CV, l'intérêt de bien le préparer pour un entretien professionnel, sa forme.

Simulations : activité créée et animée par nos soins : simulation de communication par téléphone et en face à face.

Image de soi : activité créée et animée par nos soins d'une manière ludique autour de la tenue professionnelle dans le tertiaire et l'hygiène.

Intervention « On vous pardonnera un manque de savoir-faire mais pas un manque de savoir être » : Activité sur la posture générale des adolescents avec des mises en situations.

Témoignage 100 000 entrepreneurs : Intervention sur la création d'entreprise par une personne en situation d'handicap.

Photos des ateliers et interventions :

Intervention de M. GARCIA



Mini conférence : on vous excusera votre manque de savoir-faire, pas votre manque de savoir-être



Intervention de Mme NDKUMANA



Annexe.4 : Les propositions positives et négatives du Q-Sort par thème

1) Le savoir-être professionnel lors d'un recrutement

- Je me présente face à mon recruteur comme dans la vie de tous les jours.
- Préparer son entretien de recrutement ne sert à rien, il vaut mieux être spontané.
- +Lors d'un recrutement, je me comporte en entretien de manière professionnelle.
- +Avant de passer un entretien, il vaut mieux s'entraîner.

2) La connaissance de l'entreprise en tant qu'organisation

- Sans compétences, je peux travailler en entreprise.
- L'entreprise est un lieu où l'on s'ennuie.
- +Travailler permet de gagner de l'argent.
- +L'entreprise peut me permettre de continuer d'apprendre.

3) Valoriser sa formation lors d'un recrutement

- Ce que j'apprends à l'école ne va pas me servir en entreprise.
- Connaître les métiers liés à ma formation ne va pas me servir pour le recrutement en entreprise.
- +Il est important de connaître le contenu de sa formation pour pouvoir se présenter à un entretien.
- +Ce que j'apprends au Lycée, me permet de parler de ce que je sais faire lors d'un entretien.

4) Les outils nécessaires pour rechercher une PFMP

- Concevoir une lettre de motivation est une perte de temps.
- Je ne vois pas l'intérêt de faire un CV.
- +Un CV est un moyen pour l'entreprise qui recrute de vous connaître.
- +Une lettre de motivation permet à l'entreprise de savoir pourquoi je souhaite faire ma PFMP chez eux.

5) La place du stagiaire dans une entreprise

- Entre un stagiaire et un autre, il est difficile pour une entreprise de faire la différence.
- Le recruteur veut un stagiaire pour ne pas avoir à payer un salarié.
- +L'entreprise prend des stagiaires pour contribuer à former un futur salarié.
- +Ce qui est bien en PFMP quand tu travailles bien, c'est que tu peux être récompensé(e).

6) L'image de soi

- Je ne me sens pas capable de tenir une discussion face à un professionnel.
- Ma timidité m'empêche de rechercher des entreprises pour un stage.
- +Je sais me débrouiller seul pour rechercher une PFMP.
- +J'ai assez confiance en moi pour être à l'aise lors d'un entretien.

Annexe.5 : Q-Sort support élève

VOTRE AVIS, NOUS INTERESSE !

Afin de pouvoir au mieux vous accompagner dans votre recherche de PFMP, nous vous demandons de bien vouloir réaliser ce travail ci-dessous.

- 1) Lire la grille de réponse
- 2) Lire les propositions et classer-les dans la grille de réponse. Pour cela, vous indiquerez le numéro de la proposition dans la case où vous souhaitez la mettre.
- 3) Vous disposez de 15 minutes.

Grille de réponses retenues :

	Numéro des items							
A. Les deux propositions avec lesquelles je suis le plus en accord:	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
B. Les six propositions avec lesquelles je suis d'accord ensuite:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
C. Les huit propositions qui me laissent indifférent:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
D. Les six propositions avec lesquelles je suis faiblement en accord:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
E. Les deux propositions que je rejette complètement:	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Feuille de propositions

Thème sur la recherche de PFMP

1. Avant de passer un entretien, il vaut mieux s'entraîner.
2. L'entreprise est un lieu où l'on s'ennuie.
3. Connaître les métiers liés à ma formation, ne va pas me servir pour le recrutement en entreprise.
4. Le recruteur veut un stagiaire pour ne pas avoir à payer un salarié.
5. Je sais me débrouiller seul pour rechercher une PFMP.
6. Je me présente face à mon recruteur comme dans la vie de tous les jours.
7. Sans compétences, je peux travailler en entreprise.
8. Ce que j'apprends au Lycée, me permet de parler de ce que je sais faire lors d'un entretien.
9. Concevoir une lettre de motivation est une perte de temps.
10. Travailler permet de gagner de l'argent.
11. Une lettre de motivation permet à l'entreprise de savoir pourquoi je souhaite faire ma PFMP chez eux.
12. Ma timidité m'empêche de rechercher des entreprises pour un stage.
13. L'entreprise peut me permettre de continuer d'apprendre.
14. Ce qui est bien en PFMP quand tu travailles bien, c'est que tu peux être récompensé(e).
15. Ce que j'apprends à l'école ne va pas me servir en entreprise.
16. Entre un stagiaire et un autre, il est difficile pour une entreprise de faire la différence.
17. Lors d'un recrutement, je me comporte en entretien de manière professionnelle.
18. Je ne vois pas l'intérêt de faire un CV.
19. Je ne me sens pas capable de tenir une discussion face à un professionnel.
20. Un CV est un moyen pour l'entreprise qui recrute de vous connaître.
21. J'ai assez confiance en moi pour être à l'aise lors d'un entretien.
22. Il est important de connaître le contenu de sa formation pour pouvoir se présenter à un entretien.
23. L'entreprise prend des stagiaires pour contribuer à former un futur salarié.
24. Préparer son entretien de recrutement ne sert à rien, il vaut mieux être spontané.

Annexe.6 : Extrait de la grille de dépouillement

ETAPE 3 : Attribuer une valeur à chaque proposition

ETAPE 1 :

ELEVE 1

Options Mobilisées	Item	A		B		C		D		E		
		Nb réponses	Valeur -2	Nb réponse	Valeur -1	Nb réponses	Valeur 0	Nb réponses	Valeur -1	Nb réponse	Valeur -2	
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	17	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	6	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2
	24	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	2	1	1	1	0	0	0	1	2	5
2. La connaissance de l'enfant	10	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	13	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
	TOTAL	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	4
3. Valoriser sa formation lors d'un entretien	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	22	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	15	0	1	-1	0	0	0	0	0	0	0	-1
	TOTAL	0	0	1	-1	3	0	0	0	0	0	-1
4. Les compétences nécessaires pour rechercher une PFMP	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	20	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	9	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
	18	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2
	TOTAL	1	2	1	1	0	0	1	1	1	2	6
5. La place du stagiaire dans une entreprise	14	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	23	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	16	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0	2
6. L'image de soi	21	0	0	0	0	0	0	1	-1	0	0	-1
	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	12	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	19	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
	TOTAL	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	0

Cliquez ici

ETAPE 2 Propositions positives

ETAPE 2 Propositions négatives

ETAPE 2 Propositions laissant les élèves indifférents

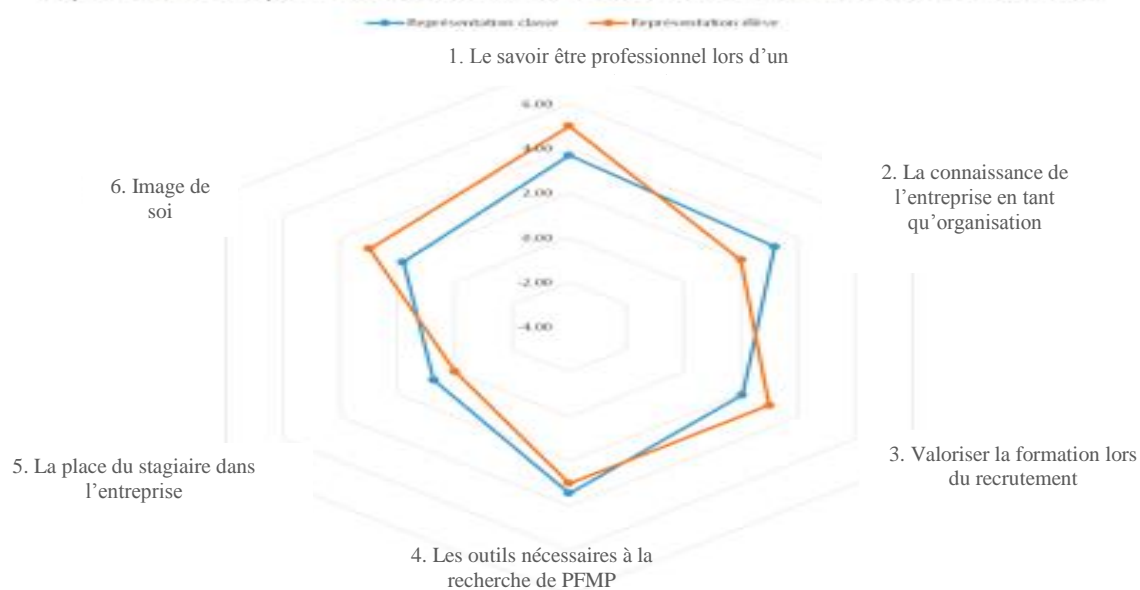
ELEVE 1 ELEVE 2 ELEVE 3 ELEVE 4 ELEVE 5 ELEVE 6 ELEVE 7 ELEVE 8 ELEVE 9 ELEVE 10

Ainsi dans cet exemple, l'élève 1 a placé la proposition n°1 issue du thème « savoir être professionnel » en A. S'agissant d'une proposition positive (vert foncé), l'attribution est donc de 2 points.

Annexe.7 : Exemple de tableau pour élaborer un diagramme de Kiviat :

Notions mobilisées	Représentation classe	Représentation élève
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	3,69	5
2. La connaissance de l'entreprise en tant qu'organisation	3,19	2
3. Valoriser la formation lors du recrutement	2,06	3
4. Les outils nécessaires à la recherche de PFMP	3,44	3
5. La place du stagiaire dans l'entreprise	0,75	0
6. Image de soi	1,81	3

Représentation que l'élève se fait de sa recherche de PFMP lors du 2nd Qsort



Annexe.8 : Extrait du guide d'entretien

- concernant la première partie

Premières questions :

Avez-vous effectué des démarches de recherche de PFMP depuis les simulations d'entretien ?

Si oui lesquelles ?

Si non comment comptez-vous y prendre ?

Que retenez-vous des entretiens que vous avez passés (simu du matin et Dating) ?

- concernant la deuxième partie et la thème 6

Notion 6 L'image de soi

Qu'est ce que pour vous l'image de soi ?

Quelle image avez-vous de vous-même aujourd'hui ?

Quelle image aviez-vous de vous à la rentrée ?

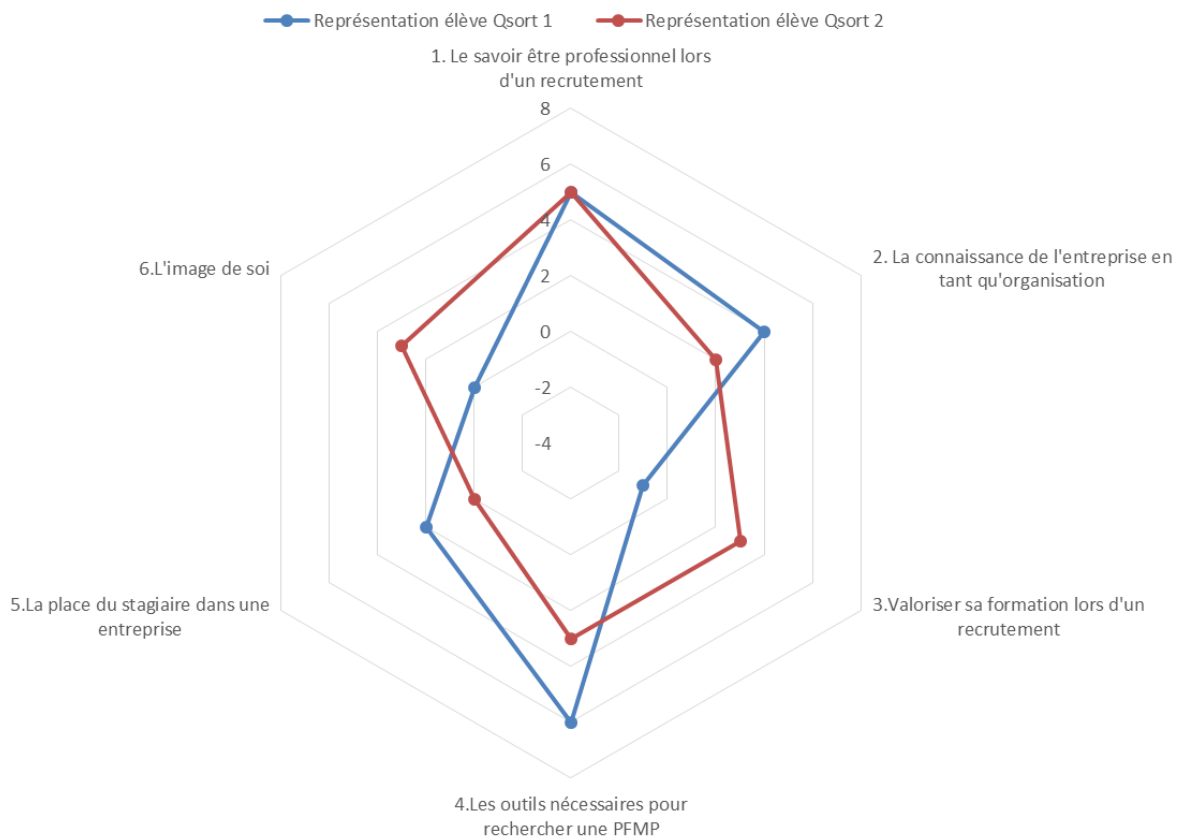
Comment selon vous a-t-elle évolué ? Quels événements ? Cours ?

Rencontre ? Entretiens ? Personnel du lycée ? Personnes en dehors du lycée ?

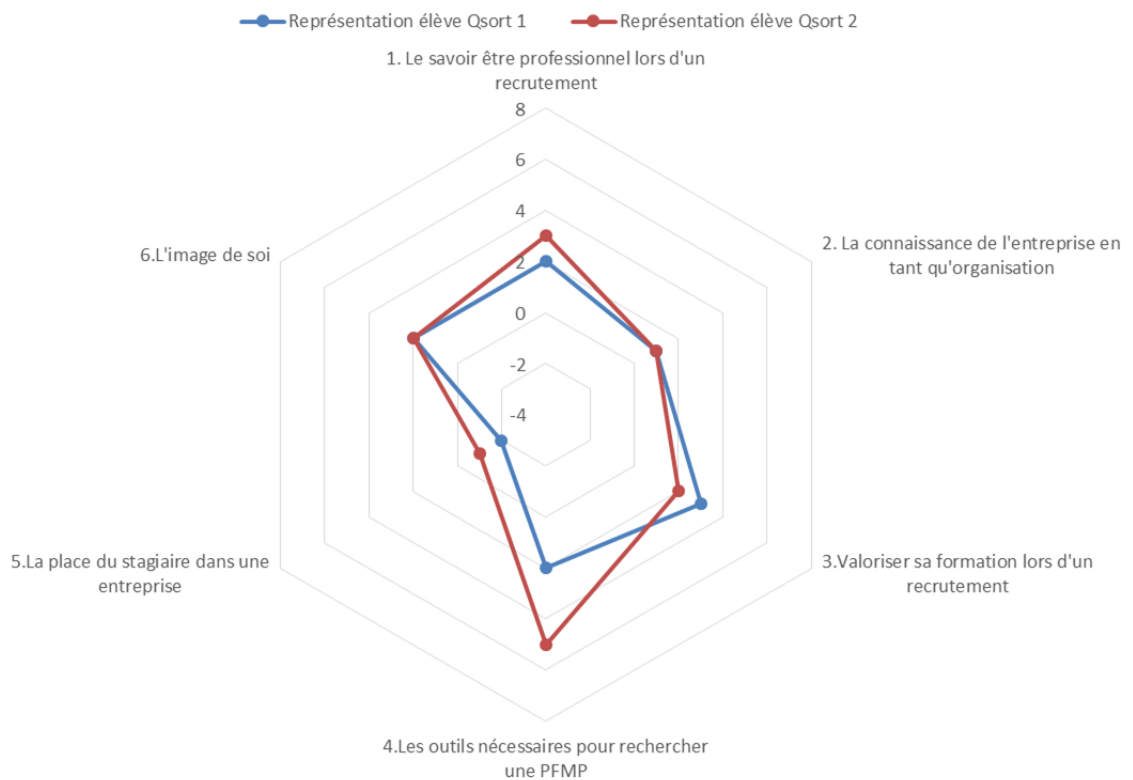
Atelier ? Autres ?

Annexe 9. Les diagrammes de Kiviat des élèves sélectionnés

Évolution de la représentation que l'élève 1 se fait de sa recherche de PFMP



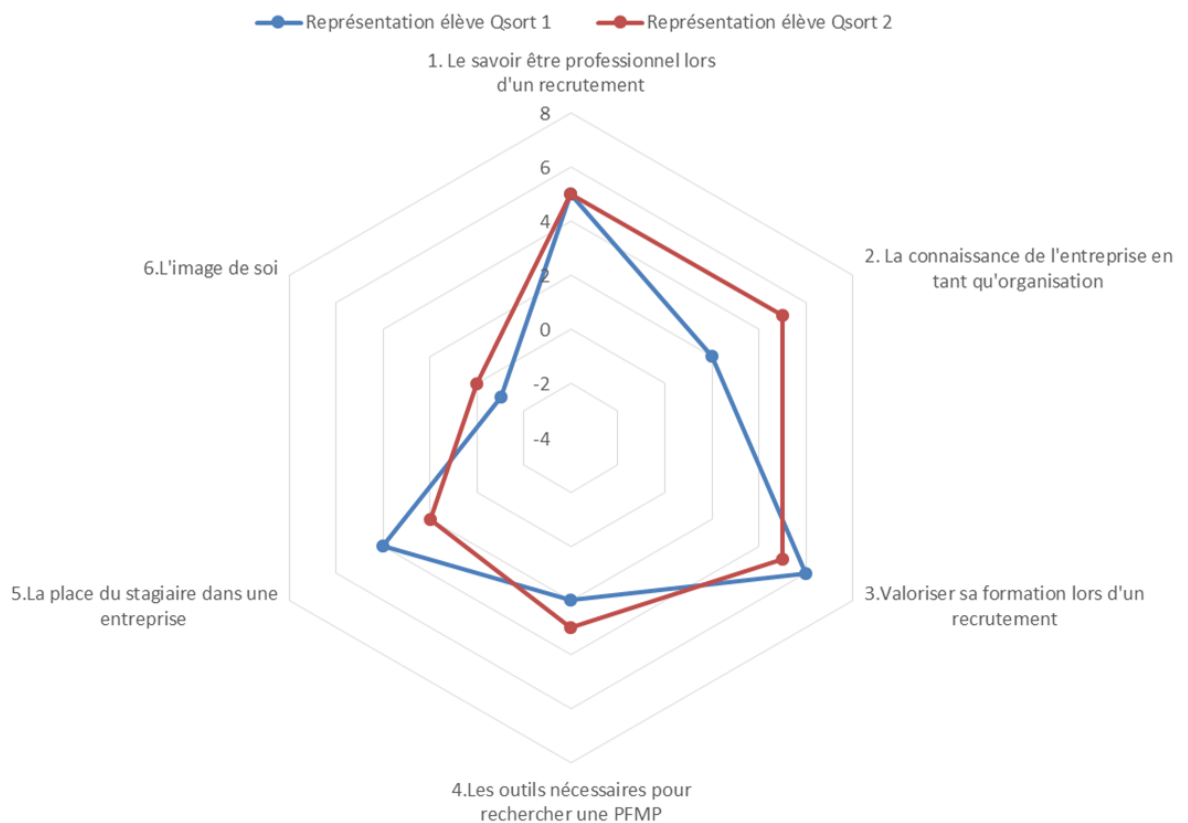
Évolution de la représentation que l'élève 2 se fait de sa recherche de PFMP



Évolution de la représentation que l'élève 3 se fait de sa recherche de PFMP



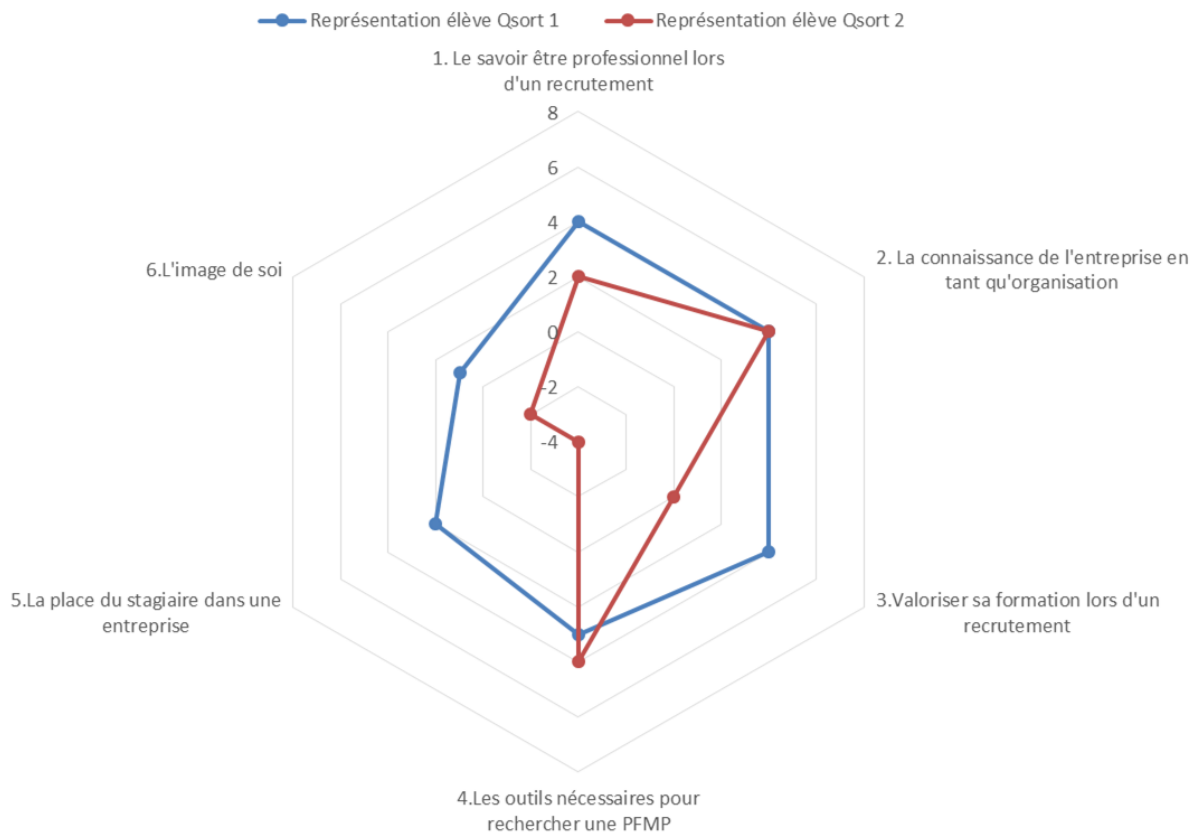
Évolution de la représentation que l'élève 8 se fait de sa recherche de PFMP



Évolution de la représentation que l'élève 19 se fait de sa recherche de PFMP



Évolution de la représentation que l'élève 22 se fait de sa recherche de PFMP



Annexe10 : Grille d'analyse des thèmes et propositions pour le thème 1 le savoir être professionnel

Grille d'analyse par thèmes et propositions

Thème 1 le savoir être professionnel					
proposition/ classement	Q-sort 1		Q-sort 2		
	A	B	A	B	
1	4	6	6	6	
17	1	11	9	4	soit 8 élèves
	D	E	D	E	
6	8	3	8	4	
24	6	4	10	1	soit 4 élèves

Thème 2 la connaissance de l'entreprise en tant qu'organisation					
proposition/ classement	Q-sort 1		Q-sort 2		
	A	B	A	B	
10	3	9	2	11	soit (+) 2 élèves
13	3	10	4	10	
	D	E	D	E	
2	7	2	4	4	soit (-)3 élèves
7	6	2	7	1	

Thème 3 Valoriser sa formation lors d'un entretien de recrutement					
proposition/ classement	Q-sort 1		Q-sort 2		
	A	B	A	B	
8	0	10	0	10	stabilité de la proposition
22	3	5	1	3	
	D	E	D	E	
3	7	4	6	2	
15	10	3	11	2	

Thème 4 les outils pour rechercher une PFMP					
proposition/ classement	Q-sort 1		Q-sort 2		
	A	B	A	B	
11	3	9	1	14	soit 5 élèves de plus
20	3	8	5	5	soit 2 élèves
	D	E	D	E	
9	7	3	7	3	
18	8	1	9	3	soit 2 élèves

Thème 5 la place du stagiaire dans l'entreprise					
proposition/ classement	Q-sort 1		Q-sort 2		
	A	B	A	B	
14	1	3	0	4	
23	2	4	1	3	
	D	E	D	E	
16	9	0	1	1	à voir (-) 8 élèves
4	1	3	7	2	soit 6 élèves

Thème 6 L'image de soi					
proposition/ classement	Q-sort 1		Q-sort 2		
	A	B	A	B	
21	2	0	1	1	
5	3	6	1	11	soit 5 élèves
	D	E	D	E	
12	3	3	3	4	
19	4	1	4	2	soit 4 élèves

Annexe 11 : Synthèse des entretiens élèves par élèves

Elève 2

Thèmes	Observations	Les 3 jours d'ateliers et d'entretiens vous ont-ils aidé à améliorer ce point ? Si oui lesquels et comment ?
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	L'enquête valide les résultats du Q-Sort	"Oui : rester soi même. Intéressant, surtout pour la confiance en soi. Effet positif sur ce point"
4. Les outils nécessaires pour rechercher sa PFMP		"Oui. Car beaucoup mieux expliqué que par le passé. En a profité pour rajouter sa 1ère PFMP. Avait oublié d'y mettre son brevet"
5. La place du stagiaire dans une entreprise		

Observation de nature à influencer potentiellement les résultats : Le sujet avait déjà trouvé sa PFMP avant l'action éducative.

Elève 3

Thèmes	Observations	Les 3 jours d'ateliers et d'entretiens vous ont-ils aidé à améliorer ce point ? Si oui lesquels et comment ?
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	L'enquête valide les résultats du Q-Sort	"Oui : entretien avec M. Garcia, atelier image de soi, et atelier 100 000 entrepreneurs"
4. Les outils nécessaires pour rechercher sa PFMP		"Oui, a permis de revoir les rubriques et d'ajouter plus de « détails »"
5. La place du stagiaire dans une entreprise	L'enquête ne valide pas de manière satisfaisante les résultats du Q-Sort	"Ne pense pas, ne sais plus"

Elève 8

Thèmes	Observations	Les 3 jours d'ateliers et d'entretiens vous ont-ils aidé à améliorer ce point ? Si oui lesquels et comment ?
2. La connaissance de l'entreprise en tant qu'organisation	L'enquête valide les résultats du Q-Sort	
4. Les outils nécessaires pour rechercher sa PFMP		"Oui, par la pertinence des questions qui ont apporté une réflexion grâce aux simulations d'entretien"
6. L'image de soi	L'enquête ne valide pas de manière satisfaisante les résultats du Q-Sort	"[amélioration] depuis la rentrée. Grâce aux stages principalement."

Elève 14

Thèmes	Observations	Les 3 jours d'ateliers et d'entretiens vous ont-ils aidé à améliorer ce point ? Si oui lesquels et comment ?
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	L'enquête ne valide pas les résultats du Q-Sort	"Oui, les questionnaires à placer « dans les cases »"
5. La place du stagiaire dans une entreprise		"Non, sauf si le stagiaire est « correct »"
6. L'image de soi	L'enquête valide les résultats du Q-Sort	"Oui [mais surtout] grâce au milieu familial : encouragement"

Elève 19

Thèmes	Observations	Les 3 jours d'ateliers et d'entretiens vous ont-ils aidé à améliorer ce point ? Si oui lesquels et comment ?
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	L'enquête valide les résultats du Q-Sort	"Un peu, mais surtout grâce au cours"
4. Les outils nécessaires pour rechercher sa PFMP		"Non, car savait le faire"
6. L'image de soi		"Non, plutôt grâce au sport et à compétition"

Observation de nature à influencer potentiellement les résultats : Le sujet n'a pas assisté à la seconde journée des ateliers. De plus, le sujet avait déjà sa PFMP grâce à ses relations.

Elève 21

Thèmes	Observations	Les 3 jours d'ateliers et d'entretiens vous ont-ils aidé à améliorer ce point ? Si oui lesquels et comment ?
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	L'enquête ne valide pas les résultats du Q-Sort	"Oui, grâce aux conseils des professionnels"
4. Les outils nécessaires pour rechercher sa PFMP		"Modification du CV : parties Divers et Expériences pro"
5. La place du stagiaire dans une entreprise	L'enquête valide les résultats du Q-Sort	"Oui. Etre moins stressé. Grâce aux entretiens (MEDEF, La Poste)"
6. L'image de soi		"Amélioration de la confiance en soi. Les 3 jours ont permis une réflexion et amorcer un changement"

Observation de nature à influencer potentiellement les résultats : Le sujet a déjà trouvé sa PFMP grâce à ses relations.

Elève 22

Thèmes	Observations	Les 3 jours d'ateliers et d'entretiens vous ont-ils aidé à améliorer ce point ? Si oui lesquels et comment ?
1. Le savoir être professionnel lors d'un recrutement	L'enquête ne valide pas les résultats du Q-Sort	"Oui, Comportement, être davantage souriante"
5. La place du stagiaire dans une entreprise	L'enquête valide les résultats du Q-Sort	"Non"
6. L'image de soi		"Peu d'évolution"

Observation de nature à influencer potentiellement les résultats : Sujet très introverti, a davantage été stressée par la pratique des ateliers.

Annexe 12 Synthèse globales des entretiens

Les effets de l'action abordés par les élèves :

- Meilleure gestion du stress
- Se présenter plus efficacement
- Amélioration de la confiance en soi
- Prise de conscience, passage à l'action
- Meilleure connaissance de ce qui attendu lors d'un entretien professionnelle
- Améliorer le CV en étant plus exhaustif
- Plus grande autonomie pour la recherche de PFMP
- Meilleure organisation
- Meilleure expression orale
- Un élève n'a pas aimé l'atelier simulation d'entretien à cause d'une remarque sur sa tenue vestimentaire.
- Suite à un brainstorming de fin de séance de l'atelier *Intervention sur la création d'entreprise par une personne en situation d'handicap*, les notions qui en sont ressorties spontanément par les élèves sont : Encouragement, confiance en soi, mental, intéressant, patience, ambition, réussite, victoire.

Ce qui a marqué le plus les élèves :

- L'intervention de Mme Audrine NDIKUMANA, et le fait qu'une personne à mobilité réduite a pu concrétiser « ses rêves »,
- L'intervention de Mme Imane HABBOUB, qui a redonné confiance à certains élèves au travers de son atelier « On vous pardonnera un manque de savoir-faire, mais pas un manque de savoir-être ». Les élèves ont pu mieux prendre en compte les attentes des entreprises à leurs égards.
- L'intervention de Jean Christophe GARCIA, qui a aidé certains élèves à être plus exhaustif sur leur CV.
- L'intervention de Jean Christophe GARCIA, qui a aidé certains élèves à être plus exhaustif sur leur CV.

FICHE DE LECTURE

Auteur de la fiche de lecture : Amandine COLLARD, le 26 avril 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

Recueil d'instruments et de processus d'évaluation formative, Tome1, réalisé sous la direction d'André de Peretti, édité par l'I.N.R.P, dont la 1^{ère} édition date de 1980.

Lecture P.7 à 39 et de P.389 à 402.

INTRODUCTION

Ce recueil est un ouvrage réalisé par plusieurs professeurs, sous la direction d'André de Peretti, à l'époque, Directeur du département de psychologie de l'éducation à l'I.N.R.P, assisté par Monique Delcaux et André Louvet.

La volonté des auteurs est de réunir un ensemble de méthodes et d'instruments d'évaluation nécessaire dans l'exercice du métier d'enseignant. Ce « recueil de référence, de consultation facile » présente différents types d'évaluations formatives possibles, réutilisables suivant la volonté pédagogique souhaitée par le formateur, l'équipe enseignante, l'enseignant dans le cadre de la formation initiale ou continue.

RESUME

Page 7 à 39.

L'évaluation se restreint trop souvent à un style stéréotypé, avec une notation stricte n'allant pas encourager l'élève. Or, il existe d'autres façons d'évaluer. Les situations d'apprentissages et l'objectif visé peuvent amener à réaliser une multitude d'évaluation.

L'évaluation ne sert pas uniquement à mesurer mais doit prendre en compte les actions pédagogiques et comprendre comment elles sont intégrées par l'élève. De ce constat positif ou non, il faut s'intéresser aux origines de ces résultats pour réadapter les méthodes d'enseignement afin d'améliorer l'évolution de l'élève dans sa formation.

Il existe deux types d'évaluation : l'évaluation sommative et l'évaluation formative.

L'évaluation sommative a pour objectif principal de préparer à l'évaluation certificative qui permettra à l'élève de progresser dans les niveaux de sa formation.

L'évaluation formative prend en considération le domaine du diagnostic, du pronostic et de la probation de l'élève dans sa formation.

L'enseignant, pour diversifier ses évaluations dans ses méthodes et instruments, et ainsi sortir d'évaluation uniquement mesurer par la note, doit savoir remettre en cause sa propre pédagogie face aux élèves. Car la différenciation dans les évaluations telles que décrites ci-dessus lui signifiera l'impact de sa pédagogie sur l'élève.

Page 289 à 402

L'évaluation par consultation

Cette méthode d'évaluation est la rencontre entre l'évaluateur et l'évalué. C'est une exploration à un moment donné qui se fait « par un échange de points de vue et d'opinions suivis ou non de mises au point et d'accords par négociation ». Elle ne requiert aucun support matériel. Pour autant, il faut que l'objectif de cette interaction soit clairement défini pour chaque partie. Sa finalité est de « recueillir de l'information, pour contrôler un point, pour vérifier un ensemble de connaissances, pour approfondir ou éclairer un domaine d'étude ou d'action ».

Cette méthode d'évaluation peut avoir pour objectif de consulter en vue d'une appréciation, d'un diagnostic, d'un pronostic, d'un conseil, d'une aide, d'un contrôle, d'un sondage.

Concernant les modalités de l'évaluation par consultation, il faudra déterminer :

- l'échantillonnage de personnes à consulter : on peut sélectionner, ou le groupe, ou quelques uns, selon les objectifs visés,
- la temporalité : toutes les possibilités sont envisageables concernant la durée, le moment, ou la répétition de cet exercice,
- la situation, où il est également possible d'envisager diverses possibilités qui va de l'entretien en face à face en passant par la consultation via la médiation d'un appareil ou en différé (par le biais d'un enregistrement).

Concernant les techniques, l'évaluation par consultation s'apparente à un entretien ou un échange. Suivant les objectifs que l'évaluateur souhaite atteindre, cet entretien ou échange peut prendre plusieurs formes.

L'évaluation par consultation individuelle :

- peut avoir comme support un questionnaire quand l'évaluateur souhaite avoir des réponses précises,
- peut se faire de manière semi-directive, si l'évaluateur souhaite approfondir le questionnaire. Cette technique permet que l'évalué puisse apporter des informations qui ouvrent sur des thèmes non abordés.
- peut être menée de manière non-directive, si l'évaluateur souhaite découvrir un thème sur lequel il n'a pas ou peu d'informations. Dans ce cas, l'évaluateur va suivre le déroulement de l'évalué et sa réflexion, en rebondissant sur ces réponses.

L'évaluation par consultation de groupe :

Cette technique doit se faire sous la forme d'une interview de groupe où l'objectif est de travailler sur les interactions entre les participants. C'est à l'évaluateur de gérer ces interactions, la dynamique.

L'évaluation par consultation mixte :

Cette méthode allie à la fois le support matériel et les échanges sur le support matériel préparé.

COMMENTAIRES

Ce recueil est une mine d'information concernant l'évaluation quelle qu'elle soit. Il met en évidence le fait qu'il n'y a pas une évaluation mais des évaluations. Celle-ci doit tenir compte des objectifs visés, du groupe ou de l'individu évalué, du moment, des résultats escomptés et de la réutilisation de ces résultats pour faire évoluer le groupe ou l'individu. Malgré l'année de sortie de cet ouvrage (1980), sa vision et ses méthodes restent modernes et sont encore exploitables avec les méthodes pédagogiques d'aujourd'hui.

Ce recueil nous a permis d'éclairer nos choix quant aux modalités d'enquêtes. Le choix s'est porté pour finaliser notre enquête sur les entretiens semi-directif ou si on reprend les termes du recueil, sur l'évaluation par consultation semi-directive. Aussi, il nous a permis de se poser les questions nécessaires pour la mise en place de ces entretiens de manière constructive afin d'obtenir des résultats correspondants à nos attentes.

FICHE DE LECTURE

Auteur de la fiche de lecture : Amandine COLLARD, le 26 avril 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

Chapitre 7. La méthodologie Q et l'étude de la subjectivité, Claire Gauzente, Management des ressources humaines, de Boeck Supérieur « Méthodes & Recherches », 2005, pages 177 à 206

INTRODUCTION

L'objectif de ce chapitre est de nous présenter la méthodologie Q, élaborée par le psychologue W. Stephenson, et sa possible application.

RESUME

La méthodologie Q a pour objectif de « représenter une structure subjective ». En aucun cas elle donne lieu à une analyse statistique.

La subjectivité chez Stephenson, se base uniquement sur le fait de « voir les choses exclusivement par l'intermédiaire de son esprit ». Cette définition signifie que chaque individu est bien unique dans sa subjectivité. D'où l'importance de la notion d'autoréférence prise en compte dans la méthodologie Q.

Stephenson a développé la théorie des « concours », en 1980. Concours dans son sens étymologique latine, signifie « savoirs partagés avec ». La communication sur des thèmes peut être partagés entre individu mais du fait de l'autoréférence de chacun, tout individu a sa propre vision. Aussi, une même affirmation peut avoir des sens différents selon les individus. « Un concours est donc un ensemble d'affirmations ou d'énoncés attachés à un thème, un événement, une image »

Pour instrumentaliser l'étude de la subjectivité et donc les énoncés du concours, le Q-Sort est l'outil qui permet de représenter la subjectivité d'un individu. L'ensemble des affirmations sont interdépendantes. Cette méthode respecte le caractère autoréférentiel puisque l'individu va devoir classer les affirmations avec sa propre subjectivité.

Selon les termes techniques du Q-sort on parlera de Population Q, qui représente le concours et d'un échantillon Q qui correspond, selon Stephenson, à des sous-ensembles qui doivent prendre en considération tous les aspects subjectifs du concours. Cette façon d'établir le Q-Sort permet ainsi de ne pas omettre des points de vue sur le thème abordé.

Il faut ensuite déterminer un échantillon P, qui correspond à un groupe de personnes sélectionnée suivant l'objectif visé, afin de lui soumettre le Q-Sort. Il est normalement soumis plusieurs Q-Sort à un individu ou groupe d'individu mais il est possible de n'en faire qu'un. Pour y répondre, l'individu sera contraint dans les réponses car il devra classer les affirmations selon une échelle de préférence. Selon Black (1956), cette méthode de classement contrainte peut avoir qu'un résultat relatif car l'individu peut avoir des difficultés à discriminer. Aussi, il fera un classement qui n'est pas forcément représentatif du réel de sa subjectivité. Mais Stephenson a choisi cette technique car il estime qu'en contraignant l'individu et en soumettant plusieurs fois le Q-Sort à cet individu, on obtient forcément des réponses qui se recoupent. Ainsi on permet d'en tirer des résultats réels de la subjectivité de l'individu.

Cette méthode d'analyse (analyse factorielle Q), méthode d'analyse statistique, est donc adopté en 1935 par Stephenson. Celle-ci a été fortement contestée par certains chercheurs mais a été et est utilisé par d'autres. En conclusion, il n'en reste pas moins que cette méthode n'est efficace que sur des données subjectives et en aucun cas sur des données objectives. Aussi, la méthode Q analyse « des états d'esprits ». Cela sous-entend que l'analyse doit se faire en prenant en compte le fait que les variables sont interdépendantes et doivent être pris dans leur globalité, puisque l'on est bien sur une étude de la subjectivité.

Une application de cette méthode sur le sujet de la « perception de la personnalité des collaborateurs » a été réalisée pour test de cette méthode. Les résultats du Q-sort a été conforté par de court entretien afin de valider les résultats ou non du Q-Sort. Cette application a permis de constater les conceptions d'un individu et d'obtenir des représentations. Il en ressort également que si la méthodologie est respectée, les résultats sont cohérents.

COMMENTAIRES

Ce chapitre décrit bien la philosophie de la méthode Q et ces concepts. Cette méthode reste très technique mais est bien expliquée. Il permet d'avoir une présentation de la naissance de cette méthode et des recherches qui en sont à l'origine. Cette lecture nous a conforté dans le choix d'utiliser la méthode Q pour notre enquête, puisque l'objectif de celle-ci, est de travailler sur la représentation des élèves face à leur recherche de PFMP. Cet extrait nous a permis avec des lectures complémentaires, notamment « L'encyclopédie de l'évaluation en formation et en éducation, Guide Pratique, André de Peretti, Jean Boniface et Jean-André Legrand, 1998, ESF, Page 257 », de mettre en

place la méthode Q de manière concrète, en partant de la définition du concours correspondant à notre question de recherche, de définir un échantillon Q et un échantillon P et en créant et soumettant un Q-Sort, puis en analysant les résultats de manière factorielle. Nous avons également utilisé la même méthode de validation des résultats, par des entretiens individuels, comme celle exposé, dans cette lecture.

FICHE DE LECTURE

Auteur de la fiche de lecture : Aurélie HAYOTTE, le 23 mars 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

Jeunes et entreprises, réussir la connexion. Editions Editea. Auteur Thibault LANXADE.

INTRODUCTION

Il s'agit d'un livre synthèse suite à une tournée promotionnelle menée par l'association Positive Entreprise dont Thibault LANXADE a été Président de 2006 à 2013. L'auteur constate les raisons de l'existence d'un fossé entre les jeunes et l'entreprise. Il dresse une série de recommandations via des témoignages recueillis auprès de dirigeants d'entreprises, de représentants de l'éducation. Enfin, il préconise une série d'engagements réciproques que l'entreprise et l'Ecole doivent prendre afin de réussir la connexion Jeunes et Entreprises et ainsi favoriser l'intégration des jeunes dans la vie active.

RESUME

Les raisons de la déconnexion jeunes et entreprises.

- Le chômage des moins de 25 ans : en 2006 le taux de chômage des jeunes français âgés de 15 à 24 ans était de 23,1%. Un des taux de chômage les plus forts de l'OCDE (source INSEE 2007). Ce taux de chômage est 4 à 5 fois plus élevé que celui des années 70 et tend à s'aggraver. En île de France ce ont plus de 100 000 offres d'emploi qui sont non pourvues. Une étude de la CCI de Paris menée en 2004 et en 2005 par l'Observatoire de la formation de l'emploi et des métiers (OFEM) auprès de chefs d'entreprises, de jeunes scolarisés âgés de 15 à 24 ans ainsi que de demandeurs d'emploi apporte un éclairage : 54% des chefs d'entreprises mettent en avant l'absence de candidats. Ils soulignent l'inadéquation des profils avec les postes proposés, évoquent des problèmes de motivations des jeunes (74%), d'expériences (67%) ou encore de personnalité. Pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, l'importance des postes non pourvus s'explique par la méconnaissance des métiers. 38% des jeunes et 40% des demandeurs d'emploi se sentent mal ou très mal informés. Il existe souvent un décalage entre la réalité de certains métiers et l'image qu'ils en ont. Ces difficultés de recrutement s'expliquent par un décalage entre les attentes des jeunes et les offres des entreprises. Les

jeunes connaissent un chômage de rotation : la durée de chômage des jeunes est faible, mais ils éprouvent une grande difficulté à se stabiliser dans un poste. Des études du ministère de l'Education Nationale montrent que les élèves qui sortent du système éducatif sans qualifications sont en majorité issus de milieux populaires et sont les principales victimes du chômage. La situation de ces jeunes est préoccupante puisqu'ils n'ont souvent ni les codes, ni les informations nécessaires pour trouver un emploi stable dans le monde professionnel. Un taux de chômage très élevé, un taux d'emploi très faible, une durée de poste limitée : l'ensemble de ces éléments retardent l'accès des jeunes à l'indépendance financière, et à leur intégration dans la société.

- les jeunes victimes de discrimination : Les jeunes non diplômés sont vulnérables. Même diplômés, les jeunes issus de quartiers sensibles sont souvent discriminés. C'est ce que rappelle Aziz Senni co-fondateur de l'association Jeunes Entrepreneurs de France : « Avec un BTS, j'étais diplômé en banlieue mais autodidacte à Paris ». Les jeunes sont plus victimes de discrimination à l'embauche en fonction de leur origine ethnique, sociale.

- Un évolution des mentalités : La nouvelle génération cherche à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Selon Hervé Seriey (indiquer référence) « Les jeunes ne sont pas des adultes en moins vieux ». Ils sont plus individualistes, mais individualistes avec les autres. C'est ce que Michel Maffesoli sociologue et Professeur à l'Université Paris 5 Sorbonne appelle « l'individualisme tribal ». L'usage des technologies (téléphones portables, SMS, réseaux sociaux) multiplie les liens et donne naissance « à de nouvelles solidarités ». Les liens entre jeunes se font au détriment des liens avec les adultes facilitant ainsi l'apparition d'une identité spécifique. Grâce aux TICE, les jeunes ont le choix de se connecter quand ils veulent, comme ils veulent mais aussi de se déconnecter « quand ils en ont envie ». Les jeunes ne veulent plus se « référer à », ils veulent choisir leurs valeurs. Le rapport à l'autorité de la jeune génération est différent. Hervé Serieyx décrit l'état d'esprit des jeunes : « je me soumetts à l'autorité de mon N+1 parce que je constate, premièrement qu'il est compétent, deuxièmement parce qu'il m'apporte quelque chose ». Les jeunes acceptent l'autorité si celle-ci est fondée sur des compétences et s'ils entrevoient la finalité des instructions données. Les jeunes sont également sensibles à l'ambiance de travail et à la convivialité des relations. Leurs attentes ont évolué. Hier ils se préoccupaient de la rémunération, de la sécurité de l'emploi, des possibilités de progression de carrière et des loisirs. Aujourd'hui, leurs attentes concerne le package de rémunération, les avantages en nature, l'employabilité, les opportunités de

développement, les relations avec le manager, l'ambiance et le cadre de travail et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les jeunes et l'entreprise : des reproches réciproques.

•les jeunes ont une image négative de l'entreprise : Leur arrivée en entreprise est souvent un véritable « choc ». Beaucoup d'entre eux n'ont jamais eu l'occasion d'être immergé dans le monde de l'entreprise. Les jeunes découvrent des exigences nouvelles : efficacité, ponctualité, assiduité, responsabilité. Selon un sondage mené en 2007 pour Manpower, les 18-25 ans jugent favorablement l'argent, le salaire la communication. Points négatifs : le monde professionnel est décrit comme un monde « dur, hypocrite, injuste », un milieu qui permet « de s'épanouir mais difficile d'accès », « un monde fermé » où il n'est pas facile de « faire son trou ». Les reproches à l'égard du monde du travail sont nombreux comme le note Jacques Vinet, le Figaro 18 février 2008. « Des stages sans intérêt, des formations qui ne débouchent sur rien, des missions sans acquisitions de compétences, l'impression de n'être que des variables d'ajustement ». L'enquête « les jeunes face à leur avenir » menée en décembre 2007 pour la fondation pour l'innovation politique aboutit au résultat suivant : 1 jeune français sur 5 âgés de 16 à 29 ans considère l'esprit d'entreprendre comme une valeur à développer dès l'enfance. C'est l'un des pourcentages les plus faibles des huit pays auxquels l'étude a été administrée. Le monde du travail est donc vécu par les jeunes comme un monde qui exclut et qui ne leur reconnaît pas leurs capacités et leurs qualités.

•de leur côté, les entreprises sont réticentes à embaucher des jeunes dont les comportements ne correspondent pas à leurs attentes. Elles pointent certaines attitudes inadaptées concernant la ponctualité, le comportement avec le manager ou la façon d'entrer en relation.

Pour résumer ces reproches mutuels, Julie Coudry utilise la formule suivante : « les entreprises reprochent aux jeunes de ne pas savoir mettre en pratique leur connaissances et de ne pas connaître le monde économique alors que les jeunes reprochent aux entreprises d'exiger qu'ils soient déjà qualifiés avant même toute expérience professionnelle. »

La mise en cause de l'enseignement

Gérard Lelarge écrit : « L'enseignement éloigné du monde de l'entreprise ne permet pas aux jeunes d'avoir une vision précise sur les réalités économiques notamment dans le choix d'un métier. Vingt ans plus tôt, un élève pouvait citer une vingtaine de métier, aujourd'hui il ne peut en citer que six ou sept dont DJ ».

Certains programmes de formation évoluent moins vite que la société et sont donc décalés de la réalité. Le système éducatif n'est pas en mesure d'offrir une variété d'enseignements suffisamment larges pour s'adapter à une société et un marché du travail en constante évolution. Le Codice (conseil pour la diffusion de la culture numérique) oriente d'ailleurs ses propositions sur l'école à la suite du constat auprès des jeunes de la mauvaise image de l'entreprise. L'école n'enseigne pas suffisamment le savoir être professionnel pourtant primordial en société et donc en entreprise. Les codes de l'éducation sont éloignés des codes du monde du travail. La réussite en tant qu'élève est totalement différente de la réussite professionnelle.

Face à la dévalorisation des diplômes et devant la difficulté d'insertion des jeunes dans le monde du travail, il est nécessaire de s'interroger sur le rôle de l'école et celui de l'entreprise en matière de formation et de préparation à la vie professionnelle.

Reconnecter le monde l'enseignement et le monde professionnel

Les responsabilités du monde de l'enseignement.

La responsabilité est double : former des Hommes et des futurs acteurs de la vie économique. Comme l'énonce Jean-Baptiste Prévost (Président de l'union nationale des étudiants de France), « cette dernière mission, suppose d'envisager la préparation et l'insertion professionnelle comme un véritable contenu d'enseignement » sans pour autant sacrifier le socle de culture général qui contribue à « former des esprits critiques, ouverts et capables de s'adapter ».

Le manque d'implication de l'entreprise.

Trop peu présentes dans les cursus, l'entreprise doit participer plus directement aux actions de formations, se faire connaître et « donner envie ». Apporter aux jeunes une visibilité sur le futur afin qu'ils puissent envisager leur carrière professionnelle.

Un chef d'établissement, Yves Rontard, explique l'importance de l'implication de l'entreprise, notamment pour les jeunes en situation d'échec scolaire. « Les jeunes sont confrontés à la réalité et retrouvent enthousiasme et volonté grâce à l'alternance. Il faut re-passionner l'élève pour l'école grâce à l'entreprise. Selon lui, c'est en témoignant et en expliquant concrètement ses activités qu'on peut susciter l'envie de travailler dans une entreprise.

De part et d'autres, des signes d'ouverture.

De nombreuses initiatives à l'étranger montrent que l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel est plus facile et que le chômage des jeunes se réduit si la mise en contact s'est faite tôt dans le cursus scolaire.

Ce qu'énonce d'ailleurs le rapport du Codice : « tous les acteurs, entreprises, chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers, syndicats patronaux, salariés, associations doivent contribuer au savoir des élèves et

des enseignants à la fois en venant faire des présentations au sein des établissements scolaires et en les accueillant. C'est l'exemple de l'association 100 000 entrepreneurs dont l'objectif est de « donner envie aux élèves de prendre leur vie en main », ou encore de l'initiative de la « semaine école entreprise ».

L'entreprise et le monde de l'enseignement doivent mettre fin à leur cloisonnement. C'est à ce prix que les entreprises pourront ainsi améliorer leur image auprès des jeunes et participer à leur professionnalisation.

Les 3 ambitions et décisions majeures de l'association « Positive entreprise ».

- Intégrer et former à un métier
- Coopérer avec le système éducatif
- Faire connaître l'entreprise

Décisions :

L'entreprise s'engage à valoriser les stages

L'entreprise et l'école s'engagent à nouer des partenariats

Les collèges, lycées, universités s'engagent à introduire l'entreprise

L'entreprise s'engage à mener des actions de recrutement directement auprès des lycées et universités.

L'entreprise s'engage à organiser une fois par an une journée porte ouverte pour mieux se faire connaître auprès des jeunes.

L'entreprise s'engage à créer un espace virtuel et dédié aux jeunes.

COMMENTAIRES

La lecture de ce livre certes, un peu ancien apporte tout de même un éclairage intéressant pour la mise en place de notre action éducative dans le cadre de notre mémoire. En effet, sa lecture m'a permis de mieux cerner les raisons de la « déconnexion » jeunes et entreprises et de préciser la vision que les jeunes ont de l'entreprise et vice-versa. Il permet d'en apprendre davantage sur les désillusions réciproques de ces deux mondes et permet d'identifier des attentes de part et d'autre. Enfin ce livre montre que l'école peut avoir un rôle central pour faire le « joint » entre les jeunes et l'entreprise en menant des actions conjointes. C'est d'ailleurs sa lecture qui a inspiré certains de nos ateliers (intervenante sur le savoir-être, interventions 100 000 entrepreneurs, l'entreprise Adecco venue faire une présentation, le MEDEF sollicité pour les simulations d'entretiens). L'ouvrage s'est révélé également utile pour orienter le choix de certains thèmes de notre enquête à savoir : le savoir être professionnel (récurrent dans les reproches faits aux jeunes par les entreprises).

FICHE DE LECTURE

Auteur de la fiche de lecture : Aurélie HAYOTTE, le 15 avril 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

Dossier synthèse publié en juin 2016 par le Cnesco (conseil national d'évaluation du système scolaire), suite à la conférence « orientation, formations, insertion, quel avenir pour l'enseignement professionnel ? »

INTRODUCTION

Dans son édito, Nathalie MONS, présidente du Cnesco et Professeure de Sociologie à l'Université de Pontoise, justifie l'enquête sur l'enseignement professionnel menée par le Cnesco en partenariat avec le CIEP (centre international d'études pédagogiques), le Céreq (centre d'étude et de recherches sur les qualifications) et le laboratoire mixte LEST-CNRS (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail). Le dossier met l'accent dans un premier temps sur le bilan de l'enseignement professionnel en France, dresse une série de préconisations et valorise quelques projets innovants dans l'enseignement professionnel en France.

RESUME

L'enseignement professionnel est une « voie centrale » du système scolaire puisqu'il constitue une quote-part non négligeable du second cycle de l'enseignement secondaire. A la rentrée 2014, selon le DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance), 36% des élèves scolarisés dans le cycle secondaire étaient dans l'enseignement professionnel. On assiste également à un accroissement du baccalauréat professionnel. L'enseignement professionnel comprend des élèves sous statut scolaire (83% en baccalauréat professionnel) et des apprentis (57% des apprentis suivent un cursus de CAP (certificat d'aptitude professionnelle). Cette deuxième catégorie tend à chuter due à la situation économique défavorable et une nette diminution des aides financières en 2013.

En comparaison avec les pays de l'OCDE en 2013, la France fait partie des pays qui ont un le moins bon taux d'insertion des 25-34 ans issus de l'enseignement professionnel sur le marché du travail. L'insertion professionnelle est différente selon les spécialités : certaines spécialités offrent une bonne insertion sur le marché du travail comme la filière « moteurs et mécanique automobile », « énergie génie climatique ». Mais les filières tertiaires qui concentrent une grande part des élèves (84%) dans les spécialités « gestion administration », « services à la personne », et

« commerce et vente » ont un taux de chômage trois ans après l'obtention du diplôme de l'ordre de 22%.

Les difficultés du lycée professionnel :

Un élève sur deux est considéré comme en retard en seconde professionnelle (DEPP 2014).

L'absentéisme en lycée professionnel est de 11,5% soit plus du double en comparaison avec le lycée général et technologique (DEPP 2014). On répertorie cinq fois plus d'incidents graves en lycée professionnel qu'en lycée général ou technologique (enquête SIVIS 2014).

Les élèves en décrochage scolaire proviennent majoritairement de lycée professionnel (en 2013 88%). 60% des enfants d'ouvriers sont dans l'enseignement professionnel (DEPP 2015).

La poursuite d'étude est en hausse, mais la réussite n'est pas encore au rendez-vous : 59% des bacheliers professionnels inscrits en BTS décrochent le diplôme contre 85% des bacheliers généraux.

L'orientation en lycée professionnel : « une orientation subie »

L'orientation en lycée professionnel est souvent associée à un faible niveau scolaire et à l'origine sociale. Le rapport du Cnesco met également en lumière le manque d'informations et de ce fait les difficultés que rencontrent les acteurs de la communauté éducative sur leur capacité à orienter en tenant compte des débouchés.

Depuis la réforme de 2009, l'image du baccalauréat professionnel s'est améliorée. Les familles sont davantage rassurées voyant qu'en filière professionnelle, générale ou technologique, le nombre d'années est similaire pour accéder au diplôme. Des décisions récentes favorisent également cette évolution positive de l'enseignement professionnel :

- Donner la possibilité aux élèves de revenir sur les choix d'orientation
- Faciliter l'accès en STS (section de techniciens supérieurs) pour les bacheliers professionnels
- Améliorer la rémunération et le droit des apprentis

Le Cnesco présente dans ce dossier une série de préconisations :

En matière d'orientation :

« Assurer une information fiable et simplifiée sur les formations »

L'idée est de fournir aux familles des informations claires et lisibles quant aux débouchés professionnels nationaux, régionaux. Comme le montre l'exemple québécois avec la mise en place d'un site internet : « toutpoureussir.com ». Ce site propose un « top50 » des formations les

plus pertinentes selon les perspectives d'emploi des cinq prochaines années. Une cartographie des régions permet d'envisager géographiquement les endroits où les métiers bénéficient des meilleures perspectives.

En matière de formation :

« Créer un module d'enseignement des savoir être en milieu professionnel »

L'adaptation au monde professionnel est primordiale. L'acquisition de « compétences sociales et comportementales » permet de répondre aux attentes des entreprises.

En matière d'insertion professionnelle :

« Concevoir un label « entreprise formatrice »

Cette création de label permettrait de mettre en place des actions de « mentorats ou de parrainage » favorisant ainsi des échanges réguliers entre élèves et enseignants. C'est ce qui a été mis en place par l'AFMAE (association pour la formation aux métiers de l'aérien) au sein de son CFA. L'objet est d'accompagner les apprentis tout au long de leur apprentissage mais aussi après (simuler des entretiens d'embauche, connaître les codes pour intégrer une entreprise...).

Au niveau des enseignants :

« Associer des professionnels en activité »

Permettre à des professionnels en activité d'intervenir pour échanger, partager, faire part de leurs expériences.

Les « acteurs de terrain » sont nombreux à œuvrer quotidiennement pour apporter aux jeunes de lycées professionnels de meilleures perspectives en terme d'orientation, de formation ou d'insertion. Le Cnesco a recueilli le témoignage d'acteurs ayant mené des actions qui inspireront peut-être de futures « politiques scolaires ».

Quelques exemples en baccalauréat professionnel commerce :

Lycée Bertrand SCHWARTZ de Pompey : ce lycée a fait le choix d'impliquer les matières générales dans le projet professionnel. Ainsi, en mathématiques,

les élèves travaillent les calculs commerciaux. En français les élèves travaillent leur expression orale, rédigent CV et lettre de motivation.

Lycée Charles BAUDELAIRE à Evry : le lycée a mis en place le principe d'une « orientation progressive permettant ainsi de favoriser des profils des élèves. Le choix de la spécialité commerce, accueil ou vente s'effectue en première. Une mixité bien accueillie tant par les élèves que les professeurs ».

Lycée Jean LURCAT à Perpignan : le lycée a mis en place le « parcours ambition BTS. Dès la première, les élèves de baccalauréat professionnels identifiés par l'équipe pédagogique bénéficieront en terminale de 4 heures par semaine en français et en anglais. Un stage d'immersion et un accompagnement sous la forme d'un tutorat sera proposé favorisant ainsi les meilleures conditions d'intégration et de réussite en BTS ».

COMMENTAIRES

Il semble évident que les politiques successives tentent d'améliorer l'image du baccalauréat professionnel. Pour autant l'enseignement professionnel connaît des difficultés liées à l'insertion professionnelle, à un « non recrutement »... Les réformes semblent ne pas suffire et ce sont les initiatives locales qui semblent tirer leur épingle du jeu. En effet certains acteurs mènent des actions au succès avéré qui mériteraient d'être déployées au niveau national.

La lecture de ce dossier m'a permis de dresser un portrait de l'enseignement professionnel en France. Je prends conscience qu'il est urgent et nécessaire que l'ensemble des acteurs (communauté éducative et monde économique) travaillent de concert à la construction de solutions favorisant l'orientation, la formation et l'insertion des jeunes dans le monde professionnel. Certains projets sont inspirants pour l'action éducative que nous avons construite dans le cadre de notre mémoire notamment le module d'enseignement des savoir être, le fait de faire appel à des professionnels en activité ou encore l'implication des matières générales dans le projet professionnel (pour rappel, M. GICQUEL professeur de français est le référent au sein du lycée Antonin Carême de Savigny le Temple dans lequel nous avons réalisé notre action).

FICHE DE LECTURE

Estelle CORNU, le 26 avril 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

« Entreprises et écoles une rencontre de professionnels » Collection « Enseignants et chercheurs : Synthèse et mise en débat » par Annette GONNIN-BOLO avec les commentaires et les questions de Yves de la ROCHEFORDIERE, Raymonde ROUZIK, Lionel AUDION, Joël MORILLON, Nicolas MADIOT, Bernadette BARRIE IDIER, Edmond PELE.

Institut national de recherche pédagogique, 2005

Réf.BB058- ISBN 2-73421020-7

INTRODUCTION

Cet ouvrage est une synthèse d'un débat réalisée par Annette GONNIN-BOLO qui est maître de conférences en science de l'éducation à l'université de Nantes et membre du Centre de recherche en éducation de Nantes.

L'auteure lance un débat sur le thème de la rencontre entre les entreprises et l'école. Elle fait le point sur les recherches réalisées en France et à l'étranger. Des enseignants ou personnel éducatif appelé « praticiens » en prennent connaissance et l'oppose à des situations qu'ils vivent au quotidien à travers des réactions et un questionnement. L'objectif d'Annette GONNIN-BOLO est d'ensuite de leur répondre en approfondissant son raisonnement et sa réflexion.

L'affirmation principale dans cet ouvrage est que cela fait des années que l'école et l'entreprise doivent se rapprocher, mais que pour le moment il est difficile de trouver une solution universelle.

RESUME

Cet ouvrage s'articule autour des notions suivantes « professionnels », « entreprises », et « éducation » et « alternance ».

Il est composé de deux parties :

La première partie aborde l'entreprise à l'école par un constat des différentes pratiques existantes : La formation professionnelle, l'alternance, et l'évolution de l'apprentissage des savoirs en savoir-faire.

Dans cette partie l'auteur met en évidence « la part qui devra être accordée aux évolutions structurelles concernant la place et le statut des enseignements professionnels en France en particulier, mais aussi, à titre comparatif, dans d'autres pays » pour permettre la création d'un lien durable entre le monde professionnel et l'espace éducatif.

L'auteure commence donc par définir la notion de professionnels des entreprises en insistant sur la diversité des entreprises et par conséquent la diversité des professionnels.

Le professionnel est : « celui qui a les connaissances, les capacités, l'expérience pour exercer une profession ».

Elle l'oppose ensuite à l'école qu'elle définit « un monde qui est celui du développement de l'individu, du développement de savoirs et d'aptitudes, de l'épanouissement de la personne ».

L'auteure cite ensuite des chercheurs et des périodes de l'histoire où la problématique de l'entreprise à l'école a déjà été traitée. Elle fait donc le lien avec les objectifs de l'apprentissage et de la scolarisation en France, ainsi qu'avec un questionnement sur le contenu : « quels savoirs pour quels apprentissages ». Annette GONNIN-BOLO ouvre ensuite son débat sur « l'alternance, remède miracle ». Elle y fait part des interrogations concernant les savoirs pour quels types d'apprentissage avec une problématique phare : qui doit prendre les décisions sur la formations des jeunes que ce soit sur le contenu ou sur la manière de l'exercée, et ainsi en déduire le rôle de l'Etat dans cette prise de décision.

Elle conclut sur l'alternance en le qualifiant de « compromis provisoire » qui permet d'accéder différemment à l'emploi, tout en maintenant un objectif pédagogique. Elle soulève tout de même la difficulté pour une entreprise d'être un lieu de formation, en mettant l'accent sur la différence de priorité entre l'entreprise qui a pour objectif de produire et l'école de former.

Par la suite l'ouvrage traite la problématique de trouver « un langage commun » entre l'école et l'entreprise en passant de l'apprentissage de savoirs à l'apprentissage de compétences, et ainsi « distinguer les savoirs théoriques et les savoir-faire ».

L'auteure poursuit son débat en nous informant sur les différentes méthodes de formation professionnelle utilisées par d'autres pays. Elle y développe le

lien entre système de formation qui résulte d'un effet sociétale en abordant le rôle de l'ETAT, les difficultés d'évaluation des compétences et de mise en place, et termine en ouvrant sur la professionnalisation des formateurs.

Dans une deuxième partie, Annette GONNIN-BOLO aborde ensuite les différentes façons de mettre en relation l'école et les entreprises, en consacrant plusieurs chapitres aux difficultés rencontrées par l'ensemble des parties prenantes. Elle insiste ensuite sur la nécessité et la complexité de la formation des enseignants au monde professionnel à travers différents travaux de plusieurs chercheurs.

Elle aborde différentes actions permettant de rapprocher l'école de l'entreprise par une vision large en prenant en compte l'aspect pédagogique, culturel, et éducatif.

Elle conclut finalement sur le fait que la relation entre les entreprises et l'école est un problème pédagogique et politique et sur les difficultés de la mise en place d'un partenariat institutionnel et qu'aujourd'hui c'est un sujet traité marginalement dans les établissements.

Le livre se termine en ouvrant sur d'autres perspectives comme de missionner des intermédiaires ayant pour mission de faciliter la coopération, grâce aux commentaires et aux questions élaborées au cours d'une table ronde par les « praticiens ».

COMMENTAIRES

Cet ouvrage datant de 2005 est néanmoins toujours d'actualité. Les différentes circulaires mises en place par le ministère de l'éducation récemment prennent en compte les différents constats établis dans cet ouvrage. Plus particulièrement le changement structurel et la place importante de l'Etat pour faire d'un partenariat avec l'entreprise spécifique à chaque établissement une obligation au national, en tout cas en ce qui concerne les lycées professionnels.

Ce débat m'a apporté un questionnement différent sur la mise en place de partenariat école entreprise. En effet, j'ai toujours trouvé regrettable que l'intervention de professionnels dans les établissements scolaires ne soit que ponctuelle et seulement si un enseignant ou un personnel de l'établissement prenne ce projet en main. J'en comprends désormais la complexité due à la diversité des entreprises, des métiers, mais aussi à la difficulté de la mise en œuvre.

FICHE DE LECTURE

Estelle Cornu, le 26 avril 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

Le « guide École et Entreprises » élaboré par le Conseil national éducation-économie (CNEE), à l'issue d'un travail collectif mené avec le concours de la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco), de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN), et avec la participation de nombreux acteurs de la relation École-entreprise.

Edition de 2015-2016.

INTRODUCTION

C'est un guide à destination des équipes éducatives de la 6^{ème} à la terminale commun à toutes les disciplines.

Ce guide a pour thème la relation école -entreprise, il a été créé pour aider les équipes éducatives à mettre en place le Parcours Avenir.

Ce document est important car il met des moyens à la disposition des équipes éducatives afin de les guider et les accompagner dans leurs démarches.

L'idée principale défendue dans ce document est qu'à chaque niveau, et que dans n'importe quelle matière il est possible de mettre en place des actions entrant dans l'application du Parcours Avenir.

Ce guide rend accessible la réforme encadrant le Parcours avenir car il a été élaboré par la CNEE qui est composée : « de chefs d'entreprise, des représentants de salariés, d'employeurs et d'enseignants, d'universitaires et de chercheurs, d'administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'industrie et de l'emploi, d'un président de région, et de personnalités qualifiées issues notamment du monde associatif ».

RESUME

Ce guide est composé de deux parties : Le descriptif des actions possibles en établissement scolaire, et les informations et ressources disponible pour la mise en place des actions.

La première partie est donc consacrée aux différentes actions : L'invitation d'un professionnel, la visite d'une entreprise, l'exploitation pédagogique du

stage de 3^{ème}, le projet d'entreprendre, la participation à des forums des métiers, ou encore le parrainage d'un élève par un professionnel. Toutes ces actions sont décomposées de la même manière. Tout d'abord les objectifs de l'action. On retrouve dans cette partie les avantages, bienfaits, sur les élèves et la création de leur projet scolaire et à plus long terme professionnel dans la société d'aujourd'hui. On peut reprendre par exemples les objectifs suivants : « éveiller des vocations pour des filières dont les jeunes se détournent (ex. : industrie, métiers scientifiques et techniques), sensibiliser les jeunes à l'esprit d'initiative et d'entreprendre, insister sur l'importance des enseignements pour leur réussite dans le monde du travail ou encore découvrir la diversité des types d'entreprise. »

Après avoir apporté les arguments répondant à la question pourquoi faire cette action, le guide propose les modalités de mise en œuvre, c'est-à-dire comment. Toujours dans cette optique de simplicité et d'accessibilité le guide aborde différentes hypothèses d'actions. Le guide indique aussi les événements annuels auquel ce type d'action peut s'intégrer.

Pour répondre à cette question du comment le guide fournit aussi des conseils organisationnels et opérationnels, afin de faire de ce projet une réussite, ou encore une liste d'associations ou d'entreprises en partenariat avec l'éducation nationale qui pourront fournir des conseils ou même réaliser des interventions.

Pour finir, pour chaque action, sont recensés les textes réglementaires encadrant chacune des actions avec le lien internet direct.

La deuxième partie est donc consacrée aux ressources permettant d'élargir les champs des actions possibles.

Cette partie à dans un premier temps un rôle informatif, sur les formations possibles pour l'équipe éducative. En effet ce guide nous apprend qu'il est faisable pour un enseignant de réaliser avec l'équipe éducative une visite d'entreprise, ou un stage en entreprise afin d'y rencontrer et d'échanger avec des professionnels.

Ces visites ou stages ont pour objectifs de : « mieux appréhender la réalité des métiers et leur évolution , mieux identifier les compétences que les acteurs du monde économique mobilisent au quotidien : savoirs fondamentaux, capacité à innover et à travailler dans un collectif, maîtrise de langues étrangères, savoir-être, culture scientifique et technique, etc. ; approfondir votre connaissance de la vie de l'entreprise et du monde économique dans sa diversité , identifier des pistes de développement

d'activités pédagogiques au bénéfice direct des élèves dans le cadre du parcours Avenir. »

Tout comme pour les actions concernant les élèves, la fiche action donne aussi des conseils et des ressources pour les démarches des enseignants.

Cette partie ressource est complétée par la liste des évènements de l'éducation nationale de manière annuelle sur lesquels peuvent se greffer leur action, ainsi qu'une liste complète des partenaires de l'éducation nationale, et un lexique avec les abréviations et vocabulaire couramment utilisées dans les échanges école-entreprise.

COMMENTAIRES

La critique de cet ouvrage est pour moi positive. En effet en plus de m'avoir donné un grand nombre d'idées concernant le partenariat école entreprise, ce guide a été riche d'informations lorsque nous avons décidé de monter notre action éducative du master. Il m'a aussi montré cet aspect accessible et simple pour monter ce type de projet. Néanmoins, cela n'est pas si simple lorsqu'on débute dans l'enseignement et lorsque nous souhaitons monter une action ne s'arrêtant pas à une classe.

Ressources bibliographiques :

→ **Tout savoir sur le parcours Avenir :**

<http://eduscol.education.fr/cid46878/le-parcours-avenir.html>

→ **L'arrêté du 1er juillet 2015 relatif au parcours Avenir** (B.O.E.N. n° 28
du 9-7-2015)

http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=91137

FICHE DE LECTURE N°1

Ahmed KAJIOU, le 1^{er} Mars 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

COSLIN Pierre G.

« *Psychologie de l'adolescent* »

Armand COLIN Éditeur, Collection CURSUS, 75 006 PARIS

2^e édition 2006 (2002 pour la 1^{ère} édition)

Nom du chapitre et pages : « L'insertion scolaire et professionnelle » p. 81-107

INTRODUCTION

Pierre G. COSLIN est professeur de psychologie de l'adolescent à l'université René DESCARTES (Paris V). Il dirige également le GERPA (Groupe d'Étude et de Recherche en Psychologie de l'Adolescent), mais est aussi chercheur associé au LPCP (Laboratoire de Psychologie Clinique et de Psychopathologie).

Ses travaux portent entre autre sur les attitudes et représentations des déviances (« *Les adolescents devant les déviances* », Presse universitaire de France, 1995), la violence dans les collèges, la consommation de drogues licites et illicites (« *Les conduites à risque de l'adolescent* », collection CURSUS édition Armand COLIN, 2003), la déscolarisation, les violences familiales et l'enfance en danger.

« La jeunesse d'aujourd'hui aime le luxe ; elle manque de tenue, raille l'autorité et n'a aucun respect pour ses aînés. Les enfants (...) contredisent leurs parents (...) et font vivre une vie d'enfer à leurs maîtres. »

Cette analyse, prêtée à Socrate, nous permet de constater que ces troubles du comportement associés aux adolescents d'aujourd'hui le sont en fait depuis plus de vingt-cinq siècles.

De nos jours, l'adolescence s'étend sur un nombre d'année qui tend à s'accroître avec d'une part une puberté de plus en plus précoce et d'autre

part une scolarité de plus en plus longue. De plus, le contexte socio-économique actuel conduit à une dépendance familiale associée à une insertion professionnelle tardive.

Cette population est de plus en plus nombreuse (majoritaire dans de très nombreuses zones urbaines en France), dont une grande partie est en situation précaire posant un défi à la société. Ainsi, « il y a une forte demande sociale d'information concernant ces jeunes que la société comprend mal » (p.2)

RESUME

L'insertion scolaire et professionnelle

En France, on compte 6 millions d'adolescents fréquentant les établissements scolaires du second degré. Choquet et Ledoux (1994) ont étudié cette population et on mit en lumière les chiffres suivants :

Près d'un élève sur deux (47%) dit « aimer bien ou beaucoup aimer » l'école, un tiers (35%) l'aimer moyennement et un élève sur cinq (18%) l'aimer peu ou ne pas l'aimer du tout.

Les filles sont généralement plus satisfaites de l'école que les garçons (52% contre 42%).

La satisfaction est meilleure en LP (bien que minoritaire) qu'en lycée général (43% de garçons satisfaits contre 38%, et 47% de filles satisfaites contre 43%).

Parmi les élèves qui se disent insatisfaits de l'école, l'auteur relève une proportion élevée de jeunes qui « sèchent les cours » (51% contre 22% chez les satisfaits), de jeunes qui arrivent en retard (respectivement 65% et 47%) et de jeunes souvent absents (respectivement 82% contre 74%)

La scolarité des adolescents

L'auteur y distingue deux types de facteurs qui influencent la scolarité de l'adolescent. Le premier est lié au système scolaire, et le second au développement personnel de l'adolescent, qui, à partir de la 6^{ème} subit des modifications « des possibilités intellectuelles, psychomotrices et affectives ».

Sur un plan intellectuel, l'auteur en citant Piaget, émet l'hypothèse que l'adolescent, en accédant « à la pensée hypothético-déductive » et à « l'abstraction » peut rencontrer des difficultés entraînant un manque d'attention voire d'intérêt pour l'école.

D'un point de vue psychomoteur, l'adolescence entraîne une évolution de l'image du corps entraînant des préoccupations corporelles importantes susceptibles de « démobiliser le jeune ».

Sur le plan affectif, l'auteur évoque « une quête de l'autre sexe [qui] est différemment approché que pendant l'enfance », et un désir d'indépendance et d'autonomie par rapport à la famille qui va faciliter l'exploration de nouveaux champs d'intérêt. « Mais [que] ces nouvelles possibilités affectives sont souvent empreintes de révolte, d'opposition et de transgression [...] »

Aussi, l'auteur fait la corrélation entre l'orientation scolaire et le milieu socio-économique d'origine de l'adolescent. On y apprend entre autre que les « élèves d'origine défavorisée » sont surreprésentés dans les sections professionnelles (ouvriers 66%, employés 45%). Mais que cette orientation a principalement été décidée par les parents (l'enfant décidant seul dans moins de 10% des cas).

L'histoire scolaire et son vécu

En citant Ballion (1996), l'auteur évoque une crise de légitimité de l'école qui conduit « bon nombre de jeunes au désengagement scolaire, et pour une minorité, les entraîne à exprimer leur démotivation dans la violence ou la passivité ». Ce constat est surtout lié au contexte socio-économique morose. En effet, si 73% des lycéens considéraient qu'avoir des diplômes leur permettait de réussir dans la vie en 1982, ils n'étaient que 17% à y croire en 1994.

De plus, certains jeunes vivent leur scolarité dans une sorte d'évidence, « dans une suite de situations » où tout semble joué d'avance.

Enfin, l'auteur souligne que de nombreux adolescents ont peur de l'école ou s'ennuient : « ceux qui en ont peur sont ceux étant également le plus souvent ceux qui font peur aux autres ». L'élève travaillerait seulement lorsqu'il aime l'enseignant et par là, la matière enseignée. Ce refus d'aller à l'école, ou phobie scolaire entraînerait angoisse et panique chez certains adolescents.

La réussite, l'échec et les difficultés scolaires

La réussite scolaire résulte de l'interaction de nombreux facteurs, dont, en particulier, les possibilités intellectuelles et la bonne estime de soi. L'auteur explique qu'un élève peut difficilement s'épanouir dans un milieu où il ne récolte que des mauvaises notes et des blâmes et où il se sent dévalorisé.

Les retards acquis dans l'enfance sont qualifiés « d'échec scolaire » quand les retards acquis sont supérieur à deux ans. Le système scolaire ne profite qu'au tiers des élèves, « les autres enfants se répartissent pour moitié en suivistes qui tirent peu profit de leur scolarité et en jeunes en situation d'échec ». Les causes de l'échec scolaire sont multiples. « Certaines tiennent au sujet » et les autres sont événementielles (dysfonctionnement cérébral,

situation socio-familiale, finalités élitistes de l'école mises en cause, « conséquence réactionnelle de vécus pathogènes au sein de la famille »)

Certains encore « affirment généralement ne pas avoir assez travaillé (thème qui n'est pas sans relation à ce qu'ils ont entendu dire par leurs parents ou par leurs enseignants). Ils se vivent donc moins en mauvais élèves qu'en paresseux » (ne mettant pas en cause leur capacités intellectuelles mais leur manque de courage à travailler, cet argument permettant de rendre les échecs plus supportables, voir même d'en faire une revendication et un signe de fierté vis-à-vis des pairs.

Du décrochage à la déscolarisation

L'auteur constate que chaque année, des milliers de jeunes abandonnent leurs études sans avoir terminé le cycle débuté, parfois même sans avoir atteint l'âge légal de la fin de l'instruction obligatoire (16 ans).

L'auteur aborde cette question en présentant deux points de vue différents mais complémentaire en termes d'explication. Le premier point de vue s'intéresse à « la genèse de l'échec scolaire et au processus conduisant cet échec à la déscolarisation ». Quant au second point de vue, il considère « la déscolarisation comme résultant d'une conjonction de facteurs » et donc prendre en compte les principaux éléments de l'histoire familiale des jeunes, leur histoire scolaire, leur éventuelle trajectoire migratoire et « les caractéristiques de leur sociabilité enfantine et adolescente, à l'école et en dehors de l'école ». Avec notamment la relation aux « pairs » afin de garder une image suffisamment positive d'eux même face à l'image négative renvoyée par la famille, l'école et les différentes structures sociales.

Echec, appartenance sociale et sens donné à l'école

L'auteur va citer ici, Bourdieu et Pesseron (1970), qui considèrent que les compétences culturelles prises en compte par le système scolaire sont celles de la classe dominante (au détriment de la classe populaire). Les enfants se trouvent donc inégalement « distants de la culture scolaire » et donc inégaux devant les études. « C'est en ce sens que l'école contribuerait à reproduire et légitimer la hiérarchie des positions sociales ». Même si depuis « un quart de siècle », des actions de remédiations sont continuellement mises en place pour compenser les handicaps socioculturels.

De plus, l'auteur cite Ogbu, qui constate lui que les jeunes issues de minorités ethniques ont conscience « de l'existence d'un plafond concernant l'accès à l'emploi, qui fait que, même en cas de bons résultats scolaires, leur possibilité de réussite s'avère limitée. D'où un relatif désintérêt chez ces jeunes pour le travail scolaire et une absence d'esprit de compétition ».

Projet et insertion professionnelle

L'auteur s'interroge sur la place du projet professionnel et les perspectives temporelles liées à l'adolescence. À cet effet, il fait la distinction entre projet et réalisation. « Le projet puise son énergie dans les besoins, les désirs et les motivations du jeune » où « s'inter structurent [...] la représentation de soi et les représentations sociales de la réussite (...) »

D'après ses travaux de recherche, l'auteur affirme que l'insertion professionnelle chez les « jeunes » se fait grâce aux interactions de quatre catégories « d'influçants » : les dotations génétiques, les événements environnementaux, les expériences d'apprentissage et les habilités d'approche de la tâche, « mais le projet (...) doit être abordé en relation avec l'identité du sujet et la représentation fantasmatique des professions ».

L'auteur s'interroge également sur les difficultés d'insertion professionnelle chez certains adolescents en inter croisant les difficultés liées au jeune lui-même et celles liées à la société (rejet du corps social, sentiment d'échec personnel, impression de scolarité inutile...).

Enfin, l'auteur rappelle que les « intentions d'avenir » exprimées par les adolescents diffèrent selon que l'on s'adresse à des garçons ou à des filles (la dimension familiale de l'avenir étant plus présente chez les filles).

COMMENTAIRES

Dans ce livre, Pierre COSLIN tente d'ouvrir plus largement le domaine d'investigation qu'est la psychologie de l'adolescent en sortant de son champ disciplinaire et de prendre en considération certaines données sociologiques (familiales, scolaires, relationnelles entre autre).

En effet, l'ouvrage présente les différents aspects des connaissances en psychologies relative à l'adolescence, notamment du point de vue du développement (puberté, développement psycho-sexuel, cognitif, moral), et sur ce que ces modifications ont de commun ou de différents dans les représentations que s'en construisent les adolescents (insertion scolaire, professionnelle, vie sociale...).

Enfin, dans le cadre de notre mémoire, « *Comment une PFMP Dating mise en place par l'équipe pédagogique peut améliorer la représentation que l'élève se fait de sa recherche de PFMP* », il me paraît important de s'intéresser à l'élève et d'essayer de comprendre certains mécanismes liés à l'adolescence.

FICHE DE LECTURE N°2

Ahmed KAJIOU, le 10 Avril 2017

IDENTIFICATION DU TEXTE

ABRIC Jean Claude

« *Pratique et représentation sociale* »

Presses Universitaires de France

3^e édition avril 2001 (1994 pour la 1^{ère} édition)

Nom du chapitre et pages : « Les représentations sociales : aspects théoriques » p. 11-36

INTRODUCTION

Jean Claude ABRIC est professeur à l'Université de Provence à Aix-en-Provence, où il dirige le laboratoire de psychologie sociale.

« Au carrefour des sciences de l'homme et de la vie, la psychologie sociale a développé un domaine propre : celui de la communication, des représentations sociales, de la dynamique des groupes, des émotions collectives et des idéologies »

La théorie de « représentation sociale » à laquelle l'ouvrage fait référence est celle élaborée par Serge Moscovici (1961). Elle fut d'abord négligée par la communauté scientifique avant d'être reconnue. Désormais, elle constitue une référence incontournable « non seulement en psychologie mais également dans bon nombre d'autres sciences sociales ».

L'auteur tente d'apporter des réponses nouvelles et originales à la théorie des représentations sociales à travers des interrogations telles que : « Quels sont les facteurs qui déterminent certaines pratiques professionnelles ? » ou encore « Comment les membres d'une entreprise réagissent-ils à l'introduction d'un changement dans leur activité ? ». Il insiste sur le fait que c'est le contenu des représentations sociales (structure interne et noyau central) qui permet de comprendre comment les individus et les groupes et leurs pratiques sociales.

RESUME

La théorie des représentations sociales

Cette théorie repose sur le fait qu'il n'y a pas de « coupure entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu ou du groupe » et donc pas de distinction entre « le sujet et l'objet ». Et que l'objet étant conçu en partie par l'individu (ou le groupe), il est le prolongement de son comportement, de ses attitudes et des normes auxquelles il se réfère.

Ainsi, l'auteur part de l'hypothèse qu'il n'existe pas de réalité objective, et que toute réalité est représentée, c'est-à-dire « appropriée par l'individu ou le groupe, reconstruite dans un système cognitif, intégrée dans son système de valeurs dépendant de son histoire et du contexte social et idéologique qui l'environne ». Conclusion, toute représentation est une forme de vision d'un objet, mais aussi d'un sujet. Cette vision « fonctionnelle » du monde permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à son comportement et de comprendre la réalité à travers son système de références personnel, de s'y adapter et de s'y installer.

La représentation comme système sociocognitif

Les représentations sociales sont soumises à deux logiques qui rend l'analyse difficile : une logique cognitive et une logique sociale. Elles peuvent être définies comme des « constructions sociocognitives ». La coexistence de ces deux logiques permet de comprendre pourquoi la représentation intègre du rationnel et de l'irrationnel, et pourquoi elle intègre et tolère des contradictions.

La représentation comme système contextualisé :

L'une des composantes premières de la représentation est sa signification. Cette signification est déterminée à double titre par des effets de contexte : le « contexte discursif » (conditions de production du discours) et le « contexte social » (contexte prenant en compte l'idéologie et la place occupée par l'individu ou le groupe dans le système social)

Fonctions des représentations sociales :

Les représentations sociales jouent un rôle important dans la dynamique des relations sociales, ainsi que les pratiques. A cet effet, elles répondent à quatre fonctions :

- Fonctions de savoir : comprendre et expliquer la réalité
- Fonctions identitaires : définir l'identité et permettre la sauvegarde de la spécificité des groupes
- Fonctions d'orientations : guider les comportements et les pratiques

- Fonctions justificatrices : permettre de justifier, après coup, les prises de positions et les comportements

Valeur heuristique de la théorie des représentations sociales

L'analyse de ces fonctions montre qu'elles sont indispensables dans la compréhension de la dynamique sociale, mais aussi de ce qui détermine des comportements et des pratiques sociales.

Organisation et structure des représentations sociales

En résumé, la représentation est constituée d'un ensemble d'informations, de croyances, d'opinions et d'attitudes à propos d'un objet. De plus cet ensemble d'éléments est organisé et structuré.

La théorie du noyau central

« Toute représentation est organisée autour d'un noyau central ». Ce noyau central est l'élément premier de la représentation. En effet, il détermine la signification et l'organisation de la représentation. Il assure deux fonctions essentielles :

- une fonction génératrice : création de la représentation,
- une fonction organisatrice : « c'est le noyau central qui détermine la nature des liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation ».

« Il a par ailleurs une propriété. Il constitue l'élément le plus stable de la représentation, celui qui en assure la pérennité dans des contextes mouvants et évolutifs. Il sera dans la représentation l'élément qui va le plus résister au changement ».

Le noyau central peut aussi, selon la nature de l'objet et la finalité de la situation, avoir deux dimensions : fonctionnelle et normative.

Les éléments périphériques de la représentation :

Autour du noyau central s'organisent les éléments périphériques. Ils constituent le contenu de la représentation, « sa partie la plus accessible, mais aussi la plus vivante et la plus concrète ». Se situant proche du noyau central, ils jouent un rôle important dans la concrétisation de la signification de la représentation. Plus éloignés, ils justifient cette signification.

Aussi, ils constituent l'interface entre le noyau central et la situation concrète dans laquelle s'élabore la représentation :

- « Fonction concrétisation » : permet « l'habillage » en des termes concrets,
- « Fonction régulation » : permet d'adapter la représentation aux évolutions,
- « Fonction défense » : résiste au changement car sa transformation entraînerait une révolution.

« La transformation d'une représentation s'opérera (...) par la transformation de ses éléments périphériques (...). C'est dans le système périphérique que pourront alors apparaître et être supportées des contradictions ».

COMMENTAIRES

Dans ce livre, Jean Claude ABRIC nous explique l'existence de liens entre représentations et pratiques sociales. En effet, l'analyse de toute pratique sociale suppose que soient pris en compte deux facteurs : les conditions sociales, historiques et matérielles d'une part, et son mode d'appropriation par l'individu ou le groupe concerné d'autre part.

De plus, la connaissance du contenu des représentations sociales et leur organisation reposent avant tout sur la prise en compte des pratiques sociales.

Enfin, l'auteur insiste sur « l'appropriation » : pour qu'une pratique sociale, même imposée, se maintienne, il faut qu'elle puisse s'intégrer dans le système de valeur, de croyance ou de normes du sujet en s'adaptant au système du sujet.

Dans le cadre de notre mémoire, « *Comment une PFMP Dating mise en place par l'équipe pédagogique peut améliorer la représentation que l'élève se fait de sa recherche de PFMP* », il me paraît important de comprendre le mécanisme de la représentation et en connaître ses déterminants.

Préparation et sensibilisation aux périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

COLLARD, Amandine ; CORNU, Estelle ; HAYOTTE, Aurélie ; KAJIOU, Ahmed

Mots-clés : PFMP, Q-Sort, Représentation, Dating, relation école-entreprise, partenariats, Diagramme de Kiviat

Résumé :

Nous sommes un groupe d'enseignants stagiaires en lycée Professionnel issus à la fois du milieu professionnel et du monde l'enseignement. Nos expériences font que nous sommes sensibilisés aux difficultés qu'ont les jeunes pour trouver des lieux d'accueil afin d'effectuer leurs périodes de formation en milieu professionnel (PFMP), du fait de leur jeune âge (fluidité des parcours et réforme du Bac professionnel en trois ans). C'est de ces constats et de la circulaire n°2016-015 du 29 mars 2016 « réussir l'entrée en lycée professionnel » qu'est né notre projet d'action éducative. En effet, cette circulaire impose aux établissements publics locaux d'enseignement (EPL) l'organisation pour les élèves de seconde professionnelle d'une semaine de préparation à la première PFMP.

C'est au sein du lycée Antonin Carême de Savigny-le-Temple, lycée d'affectation d'une des enseignantes stagiaires du groupe, que nous avons fait le choix de mêler enquête et action éducative. Ayant un projet d'établissement en refonte, le chef d'établissement a accueilli avec enthousiasme ce projet. Dans un premier temps, nous avons interrogé la représentation que l'élève se fait de sa recherche de PFMP avec la méthode du Q-sort. Puis nous avons fait participer les élèves à une série d'ateliers autour de six thèmes fondamentaux concernant la recherche de PFMP : le savoir-être professionnel lors d'un recrutement, la connaissance de l'entreprise en tant qu'organisation, la valorisation de la formation lors d'un recrutement, les outils nécessaires pour rechercher sa PFMP, la place du stagiaire dans une entreprise, l'image de soi. Ces ateliers ont réuni des partenaires de l'Ecole, des entreprises, des interventions de professionnels. A l'issue de ces ateliers, nous avons à nouveau interrogé la représentation des élèves afin de mesurer l'évolution de la représentation que l'élève se fait de sa recherche de PFMP. Les résultats obtenus visuellement sous la forme de diagrammes de « Kiviat » nous ont permis de constater une amélioration globale de la représentation sur certains thèmes. Ces améliorations ont été confortées lors d'entretiens individuels menés avec une partie des élèves.

A l'issue de l'action, les élèves ont davantage confiance en eux, ils ont compris l'utilité des outils de recherche de PFMP et enfin ils se sentent mieux considérés par les professionnels. La préparation et la sensibilisation des élèves s'avèrent indispensables afin de réussir la mission du lycée professionnel : favoriser une insertion réussie des élèves dans le monde professionnel.