

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	1
1.1 Cadre de recherche	1
1.1.1 Illustration.....	1
1.1.2 Contexte professionnel.....	2
1.2 Problématique	3
1.2.1 Question de départ.....	3
1.2.2 Concepts de base.....	3
- Les adolescents.....	3
- La formation professionnelle.....	4
- La compétence.....	6
1.3 Méthodologie	7
1.3.1 Terrain.....	7
1.3.2 Outils.....	7
1.3.3 Contexte.....	8
2. DÉVELOPPEMENT	9
2.1 Compétences professionnelles	9
2.1.1 Organisation du travail.....	9
2.1.2 Application des consignes.....	10
2.1.3 Compréhension des consignes.....	10
2.1.4 Qualité d'exécution.....	11
2.1.5 Utilisation des matières et du matériel.....	11
2.1.6 Rythme au travail.....	12
2.1.7 Ordre et propreté.....	12
2.1.8 Force et résistance.....	13
2.1.9 Résumé des compétences professionnelles.....	13
2.2 Compétences personnelles	15
2.2.1 Ponctualité.....	15
2.2.2 Concentration.....	16
2.2.3 Volonté d'insertion.....	16
2.2.4 Assiduité.....	17
2.2.5 Intérêt au travail.....	17
2.2.6 Adaptation aux règles.....	18
2.2.7 Autonomie.....	18
2.2.8 Capacité à évaluer le travail.....	19
2.2.9 Disponibilité.....	20
2.2.10 Résumé des compétences personnelles.....	20
2.3 Compétences relationnelles	21
2.3.1 Capacité d'écoute.....	22
2.3.2 Respect d'autrui.....	22
2.3.3 Mode d'expression.....	22
2.3.4 Relation au groupe.....	23
2.3.5 Attitude envers le responsable.....	24
2.3.6 Capacité à communiquer ses rendez-vous/absences.....	24
2.3.7 Résumé des compétences relationnelles.....	25

3. CONCLUSION	26
3.1 Résumé et synthèse finale.....	26
3.2 Limites	27
3.3 Perspectives	27
3.4 Conclusion personnelle	28
4. BIBLIOGRAPHIE	29

ANNEXES

Annexe 1 : Guide d'entretien

Questionnaire

Annexe 2 : Échantillon retenu

Compétences requis (travaillées) au SeMo

Annexe 3 : Grille dépouillement entretien (extraits)

Annexe 4 : Statistique Vaud « choix 2010 »

Guide du référent

Règlement interne - sanctions RCP

Organisation du suivi de la mesure

Liste des abréviations

AC	Assurance chômage
AFP	Attestation de formation professionnelle
ARE	Atelier recherche d'emploi
CFC	Certificat fédéral de capacité
COFOP	Centre d'orientation et de formation professionnelle
DGEP	Direction générale de l'enseignement post obligatoire
OSEO	Œuvre suisse d'entraide ouvrière
RCP	Respect des conditions de participation
SDE	Service de l'emploi
SeMo	Semestre de Motivation
SRIS	Service cantonal de recherche et d'information statistiques
T1	Transition 1

1. INTRODUCTION

1.1 Cadre de recherche

1.1.1 Illustration

J'ai travaillé au SeMo de la Riviera à Vevey durant deux ans en tant que responsable de l'atelier bois et parallèlement en tant que coordinateur de sécurité. Auparavant, j'ai œuvré au COFOP à Lausanne, une année durant, en tant que responsable de l'atelier bois.

J'ai constaté tout au long de mon parcours soit, dix ans d'activité partielle dans le secteur du bâtiment, dont trois au service du secteur de la formation professionnelle, que la performance et les compétences règnent en maître dans le monde du travail. D'ailleurs, les certificats de travail que l'on m'a délivrés à la fin de mes rapports de service mentionnent aussitôt après le préambule des informations générales, que la principale fonction du responsable consiste :

[...] à accompagner des groupes de pré apprenti-e-s âgé-e-s de 15 à 18 ans, sans solution au terme de leur scolarité obligatoire, dans des activités liées aux métiers du bois. Les compétences développées par ces jeunes, autant techniques que liées au comportement, ont pour objectif de faciliter leur insertion dans le monde de la formation professionnelle. (COFOP, 2010)

[...] à avoir pour mission principale de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des participant-e-s par le biais de la formation, dans le respect des objectifs du service à savoir : favoriser l'émergence des compétences professionnelles des participant-e-s. (OSEO, 2012)

De ce fait, les jeunes qui suivent une mesure telle que le SeMo ou le COFOP doivent acquérir des notions de savoir, savoir-être et savoir-faire afin d'atteindre l'objectif principal qui consiste à décrocher une formation professionnelle initiale.

Au moment de mon engagement au SeMo, c'est-à-dire entre 2010 à 2012, le rapport d'activité annuel de l'OSEO Vaud (<http://www.oseo-vd.ch/oseo-vaud/rapport-d-activite>) dévoilait les résultats suivants, concernant leur taux de placement : 71% pour l'année 2010, 2012 et 68% pour celle de 2011. Aujourd'hui, le taux a diminué pour se situer entre 56% et 64%¹. Il y a là une différence notable en comparaison des rapports établis lors de ma période d'engagement.

Lorsque j'ai lu ces résultats, je me suis posé un certain nombre de questions car la structure mise en place offre de nombreuses prestations qui permettent aux jeunes de mener à bien leur objectif. Les ateliers présents fournissent tout le matériel nécessaire pour l'élaboration de projets divers et variés, tout en respectant les règles en matière de sécurité. Les cours dispensés sont adaptés et offrent la possibilité aux jeunes d'avoir un programme dit « individualisé ». Le SeMo propose également un soutien psychologique, par la présence d'un psychologue présent sur le site et attribue à chaque jeune un référent (cf. annexe 4). Celui-ci accompagne et épaulé le jeune dans la réalisation de son projet professionnel durant toute la durée de son engagement au sein de la mesure d'insertion.

¹ Rapport d'activité pour l'année 2013 et 2014

En lien avec les résultats obtenus, on peut se demander si les prestations citées en amont ne posent pas la question des compétences car elles apportent aux jeunes la possibilité de découvrir, d'approfondir et de renforcer leur compétence.

Après avoir côtoyé plus de 300 jeunes entre Lausanne et Vevey, j'ai eu l'occasion d'en revoir certains. Le fait que ce sont des villes que je fréquente régulièrement a facilité ces échanges. À plusieurs reprises, j'ai eu l'opportunité de discuter avec ses jeunes mais rarement il m'est venu à l'idée de leur poser une question sûre : qu'est-ce que le SeMo t'a permis d'acquérir ou de renforcer en matières de compétence ? Ayant pris du recul sur mes années passées au sein de cette structure, il me manque des éléments de réponse.

Dès lors, le phénomène qui m'interpelle et qui me questionne est de savoir qu'elles sont les compétences que les jeunes en difficulté d'insertion développent lors de leur prise en charge dans le cadre du SeMo ?

Le processus mis en place par la structure en matière du développement des compétences est-il toujours en accord avec les exigences fixées par le SDE. Est-il suffisamment pertinent, de manière à permettre aux jeunes d'acquérir les notions désirées. Si les objectifs ont des divergences entre les jeunes en début de mesure et ceux l'ayant terminé, il est important d'en tenir compte et d'en connaître les causes. Ceci dans le but d'améliorer leur prise en charge et la crédibilité de la mesure.

En finalité, j'espère amener non seulement un regard critique et constructif en favorisant l'émergence d'outils et de moyens entre les professionnels, les jeunes et le responsable de la structure du SeMo pour garantir le développement ou le renforcement des compétences. Ainsi, le SED peut percevoir l'action de la mesure comme une démarche utile et nécessaire, ceci dans l'objectif de soutenir l'insertion des jeunes en difficulté dans le premier marché du travail.

1.1.2 Contexte professionnel

Le SeMo est une mesure T1, dans le canton de Vaud ; c'est la période qui se situe entre la fin de l'école obligatoire et l'entrée en formation professionnelle, d'insertion et/ou de réinsertion professionnelle. Elle s'adresse à des jeunes entre 15 et 25 ans sans formation achevée AFP ou CFC, en rupture d'études ou n'ayant pas de solution au terme de leur cursus scolaire. Il fait partie d'un des nombreux programmes proposés par l'OSEO² qui vise à la formation et l'insertion socioprofessionnelles pour toute personne en recherche d'emploi.

Le SeMo est mandaté par le SDE et financé par l'AC, qui verse d'ailleurs une contribution financière ou une indemnité journalière aux participants qui y ont droit, et ses objectifs sont : de présenter aux participants les différentes possibilités offertes par la formation professionnelle ; d'améliorer leurs compétences sociales en vue de leur insertion dans le premier marché du travail et de les aider à trouver une place d'apprentissage.

Pour ce faire, les jeunes suivent pendant 6 mois (possibilité de prolonger à quatre mois supplémentaires) des cours d'appui et de renforcement scolaire afin de combler leurs lacunes.

Ils participent également à une démarche portfolio en vue de trouver un métier et une filière correspondant parfaitement à leurs aptitudes et leurs intérêts.

² Pour plus d'informations concernant l'OSEO Vaud (historique, organigramme, prestation...), consulter leur site internet à l'adresse suivante : <https://www.osco-vd.ch>

Une partie manuelle s'effectue dans les ateliers pratiques que propose le SeMo de la Riviera, à savoir : mécanique, bois, média-commercial, décoration et cuisine. En parallèle, les jeunes effectuent des stages dans des entreprises externes, ce qui offre la possibilité aux jeunes de se confronter concrètement à la réalité du travail, d'utiliser les compétences développées et de choisir un travail adapté à ses capacités et ses intérêts. Ils apprennent là des gestes et des techniques en vue donc de (re)nouer des liens avec le monde du travail.

Pour le canton de Vaud, il existe 6 structures présentes dans les villes suivantes : Bex (*SeMo Chablais*), Nyon (*SEMOLAC*), Payerne (*SeMo Broye*), Renens (*Mobilet*), Yverdon (*SeMoNord*) et Vevey. Elles proposent toutes des activités centrées sur : le perfectionnement scolaire (combler les lacunes), la pratique « préprofessionnelle », le comportement et les compétences sociales et la construction d'un projet de formation (orientation). Pour leurs contenus précis, ils sont définis par le canton compétent. (Fleury Ruckli, 2015, p.40)

1.2 Problématique

1.2.1 Question de départ

SeMo : compétences développées par les jeunes en difficulté d'insertion dans le cadre du Semestre de Motivation ?

Dans le cadre de ce travail, j'entends par **compétences** celles qui doivent être requises par le jeune afin de favoriser son intégration dans le monde du travail. Elles sont fixées en amont par la structure qui dispose d'un bilan de compétences.

J'entends par **jeunes en difficulté d'insertion** des jeunes n'ayant pas élaboré un projet professionnel à la fin de la scolarité obligatoire ou qui sont en rupture/échec d'apprentissage ou de formation gymnasiale.

J'entends par **dans le cadre du SeMo** l'ensemble des outils et moyens qui sont mis à leurs dispositions dans le but de concrétiser un projet professionnel réaliste et réalisable correspondant aux aptitudes et aux intérêts de chacun.

1.2.2 Concepts de base

Pour ce chapitre, trois concepts de base sont développés, à savoir : les adolescents, la formation professionnelle et les compétences. Des contextes pertinents sont établis entre eux, afin d'amener un fil conducteur et des éléments qui faciliteront la compréhension de la thématique traitée.

Néanmoins, à la suite à de nombreuses lectures, toutes captivantes autant les unes que les autres, une présentation détaillée de ces trois concepts de base dépasserait largement le cadre de ce travail de mémoire.

- Les adolescents

Pour ce premier concept, j'aborde les adolescents car la population du SeMo en est le public cible. En effet, « c'est la période de la vie qui se situe entre l'enfance et l'âge adulte » (Larousse, 2015, p.50).

Elle peut se diviser en trois parties : le début de l'adolescence, de 11 à 14 ans, marqué par l'apparition des premiers signes de la puberté (hormones, maturation sexuelle, changement corporels...), le milieu de l'adolescence, de 14 à 17 ans, qui est particulièrement touché par les changements dans les relations sociales (relation avec les parents, relation avec les pairs) et la fin de l'adolescence, de 17 à 20 ans, influencé particulièrement par les changements liés à l'identité (l'estime de soi) (Claes, 2005, pp.32-46). Toutefois, il est bon de rappeler que les définitions proposées divergent selon certains auteurs et notamment concernant la fin de cette période de la vie en évoquant le mot adulescent³.

En prenant compte les résultats d'une enquête⁴ menée dans le canton de Vaud par le SRIS (cf. annexe 4), l'âge moyen des jeunes en T1 est de 18 ans. Partant de ces chiffres, mais également de la réalité du terrain, je me concentre donc sur la construction identitaire qui est particulièrement sollicitée à cet âge-là. Une attention particulière est donc portée à la notion de l'estime de soi car elle joue un rôle important chez les jeunes en T1. Selon Masdonati et Lamamra (2009), l'estime de soi est liée au sentiment de compétence et c'est l'un des facteurs déterminants pour la réussite scolaire et professionnelle des personnes. Si l'estime de soi est haute, le jeune peut plus facilement augmenter ses compétences individuelles et collectives. Dès lors, on peut penser qu'elle est vécue différemment pour les jeunes inscrits au SeMo et qu'elle n'est pas complètement aboutie. Selon Bee et Boyd (2012) :

L'adolescent doit acquérir une perception de soi, intégrer ce qu'il est et désire être [...]. Selon lui, la pensée de l'adolescent pendant cette période devient une sorte de moratoire entre l'enfant et l'âge adulte, une période pendant laquelle il se questionne sans vraiment s'engager dans une identité précise. (p.266)

Cette période moratoire permet au jeune d'explorer et de tester plusieurs options identitaires possibles. Or, cette période est souvent abrégée pour les jeunes qui choisissent une formation professionnelle car à la fin de la scolarité obligatoire ils doivent déjà avoir trouver une place d'apprentissage. C'est là où « le jeune ne dispose ainsi pas d'un temps de transition identitaire lui permettant de tester plusieurs options et de faire ensuite un choix dans lequel elle ou il peut s'identifier et se reconnaître » (Masdonati, 2007, p.58). Dans ce contexte, le jeune se retrouve à faire quelque chose et le projet professionnel n'est pas défini. Ceci peut, entre autres, expliquer le constat des résultats obtenus lors de l'enquête « Choix 2010 » concernant l'âge moyen des participants à une mesure T1, alors que celui-ci est de 16 ans et demi en fin de scolarité obligatoire, toujours selon les résultats de cette même enquête⁵.

Pour que cette période soit aboutie idéalement, l'aboutissement de l'adolescence, particulièrement pour les jeunes du SeMo, est représenté par le choix et l'engagement dans une formation professionnelle, dans lequel le jeune peut se projeter et se reconnaître.

- La formation professionnelle

Pour ce deuxième concept, j'aborde la question de la formation professionnelle car le SeMo participe activement à la réussite des jeunes en difficulté en facilitant le passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle.

³ Jeune adulte [18-30 ans] qui continue à avoir un comportement comparable à celui qu'ont généralement les adolescents : Larousse, 2015, p.51.

⁴ Résultats de l'enquête « Choix 2010 », menée sur un effectif de 1'732 participants, à la mesure T1.

⁵ Résultats de l'enquête « Choix 2010 », menée sur un effectif de 7'598 participants, à la mesure T1.

La Suisse accorde une place prépondérante à la formation professionnelle⁶ contrairement à de nombreux pays européens qui associent fréquemment des préjugés négatifs, comme le relève Dubs (2006). Selon le site de la Confédération suisse (<http://www.sbfi.admin.ch/fp>), le rapport d'activité 2015⁷ informe que plus de deux tiers des jeunes en Suisse choisissent d'entamer une formation professionnelle, ce qui constitue le point de départ d'un apprentissage et qui offre de nombreuses perspectives tout au long de la vie. Pourtant, bon nombre d'entre eux n'arrivent pas à entreprendre, jusqu'au bout, une formation qui s'effectue sur plusieurs années et terminent sur une rupture. En effet, ces nouvelles modalités peuvent être difficiles pour les jeunes, « une telle formation suppose souvent une relation individualisée au maître d'apprentissage, dans un atelier où travaillent des professionnels adultes, ainsi qu'un changement de rythme de vie, notamment lié à l'alternance des jours passés en classe (les cours théoriques) et en atelier » (Zittoun, 2006, p.5). D'autres ne décrochent tout simplement pas de place d'apprentissage et se retrouvent sur le carreau à la sortie de l'école obligatoire. L'une des causes retenues, comme le signal Imdorf (2007), est le fait que, depuis quelques années, le contexte économique est devenu de plus en plus concurrentiel et tendu. La productivité s'est accélérée et pour répondre à la demande, les employeurs préfèrent recruter les jeunes ayant le meilleur bagage scolaire. Lamamra et Masdonati (2009) signalent également que tout ceci rend l'accès à la formation professionnelle difficile et ce en particulier pour celles et ceux ayant là aussi un capital scolaire faible.

Le SeMo participe à un dispositif d'insertion qui va justement permettre aux jeunes qui éprouvent des difficultés de bénéficier d'une aide et d'un accompagnement de façon à réussir durablement leur insertion dans le monde de la formation professionnelle, mais également de leur donner les moyens d'y rester. Cependant, le SeMo propose un programme qui se compose, selon le résumé mesures T1 (www.vd.ch/orientation) en principe de 80 à 90% de pratique (pratique en atelier, d'élaboration de projet et de recherche d'une place d'apprentissage) contre 10 à 20% de scolaire (appuis scolaires de français et maths principalement).

Dès lors, au vu des chiffres exposés et des citations énoncées auparavant, on peut penser que la mesure n'est pas tout à fait adaptée à des jeunes ayant connu des difficultés scolaires. Pourtant, comme le soulève Masdonati (2007), « il existe un fossé entre la formation de l'école obligatoire et le système de formation professionnelle (Moser, 2004) » (p.1). Et c'est précisément à l'intérieur de ce fossé que le SeMo permet à celles et ceux ayant des difficultés scolaires au préalable de les améliorer et/ou renforcer pour obtenir un meilleur bagage scolaire et professionnel.

À travers son parcours, le jeune valorise une multitude de compétences différentes en terme de finalités, de méthodes, de portées et de position épistémologique, entre celles apprises à l'école et celles requises pour le monde du travail. Ainsi, le jeune se représente comme :

Sujet détenteur d'un certain nombre de qualités personnelles, de compétences, de savoirs, de savoir-faire, [...] pour être à même, d'une part, de se représenter les fonctions professionnelles en termes de qualifications et, d'autre part, de se représenter l'avenir en termes de projet ou de carrière (Guichard & Falbierski, 1994). (Masdonati, 2007, p.74).

⁶ Pour plus d'informations concernant la formation professionnelle en Suisse, consulter leur site internet à l'adresse suivante : <http://www.sbfi.admin.ch/fp>

⁷ La formation professionnelle en Suisse « faits et chiffres 2015 »

La dernière phrase de cette citation me permet de rebondir sur les propos énoncés auparavant, concernant les jeunes en rupture de formation et d'y apporter un premier élément constructif. La structure du SeMo établit un portfolio avec les jeunes en vue de trouver un métier et une filière correspondant parfaitement à leurs aptitudes et leurs intérêts. En repartant de cette action, je suppose donc que les jeunes qui finissent la mesure ont alors plus de chance d'arriver au terme de leur formation professionnelle, car le projet professionnel est mieux défini. Ceci suppose bien sûr que les jeunes développent et acquièrent des compétences appropriées.

- La compétence

Pour ce dernier concept, j'aborde la définition de la compétence, qui est souvent définie comme une simple somme de savoir, de savoir-faire et de savoir-être. Cependant, il y a des définitions qui ont la vie dure et celle de la notion des compétences m'est apparue comme l'une d'elles :

Si la compétence est une notion non seulement utile mais indispensable, il ne faut pas oublier que, dans la réalité, la compétence n'existe pas en soi, indépendamment d'un sujet qui la porte et dont elle est indissociable. Ce qui existe réellement ce sont des personnes plus ou moins compétentes. (Le Boterf, 2009, p.98)

Dès lors, j'ai retenu celle perçue par Le Boterf (2009) qui la définit davantage comme l'ensemble d'activation de ressources⁸ combinées à une activité dans un contexte donné qui est propice à la validation de la compétence et qui permet de dire qu'une personne est compétente. En d'autres termes, « une personne peut très bien avoir beaucoup de compétences (ou de ressources personnelles), mais ne pas savoir les combiner en situations de travail » (Le Boterf, 2009, p.13). Il différencie ceci par deux approches, la première c'est *avoir des compétences* et la seconde *agir avec compétence*. Selon lui, « avoir des compétences c'est avoir des ressources pour agir avec compétence [...]. Avoir des ressources est donc une condition nécessaire mais non suffisante pour agir avec compétence » (Le Boterf, 2010, p.104). Pour que la compétence soit acquise, il faut donc passer par trois dimensions, celles : des ressources disponibles, de l'activité (pratiques professionnelles) et de la réflexivité. C'est en se référant à ces trois dimensions qu'un professionnel peut affirmer sa compétence et ainsi être une personne compétente :

Etre compétent, c'est alors « savoir quoi faire » et « quand ». Face aux imprévus et aux aléas, face à la complexité des systèmes et des logiques d'action, le professionnel devra savoir prendre des initiatives et des décisions, négocier et abriter, faire des choix, prendre des risques, réagir à des pannes ou des avaries, innover au quotidien et prendre des responsabilités. Pour être reconnu comme compétent, il ne suffit plus d'être capable d'exécuter le prescrit, mais d'aller au-delà du prescrit. (Le Boterf, 2010, p.63)

En définitive, être compétent, c'est savoir mobiliser à bon escient une combinaison de ressources pour maîtriser un ensemble de situations professionnelles et que la compétence n'est pas une addition car « considérer la compétence comme une somme ou une simple addition de ressources, c'est raisonner en termes d'assemblage et non pas de combinatoire » (Le Boterf, 2013, p.17).

⁸ Pour Le Boterf, le terme ressources personnelles exprime les connaissances générales, savoir-faire, savoir-être...

1.3 Méthodologie

1.3.1 Terrain

J'ai d'abord pris contact avec le directeur de l'OSEO Vaud, M. Yves Ecœur, qui a donné son accord sur les différentes modalités. Par la suite, j'ai sollicité un ancien collègue⁹, qui travaille toujours au SeMo de la Riviera, en lui indiquant le profil des jeunes que je souhaitais interroger. À savoir : une parité entre le nombre de filles et de garçons, sur le niveau scolaire, sur l'âge et sur la durée depuis la fin de la mesure jusqu'au moment de l'interview. Après plusieurs tentatives, garder cette parité s'est avérée difficile. En effet, les jeunes présents au SeMo ne sont pas constamment disponibles. Des rendez-vous privés ou personnels, des absences diverses (raisons médicales...) et des stages en entreprise expliquent entre autres ces absences. Et pour ceux qui n'y étaient tout simplement plus, ce fait a rendu ceci encore plus complexe. Au total, un échantillon de douze jeunes a été sélectionné soit 3 filles et 3 garçons qui viennent d'intégrer la mesure, nommés « les nouveaux » et 6 garçons qui l'ont terminé depuis environ 3 mois, nommés « les anciens » (cf. annexe 2). Pour les nouveaux, cinq jeunes ont suivi une autre mesure T1 avant leur entrée au SeMo, et un seul est arrivé directement dans la structure après avoir fini l'école obligatoire, c'est le cas de Nathan.

1.3.2 Outils

Dans le but de réunir des informations précises, en relation avec l'objectif fixé, le contact physique et l'échange verbal m'ont paru les plus adéquats pour récolter des données qualitatives. La méthode de recherche utilisée a consisté à des entretiens semi-directifs. Cette méthode, qui n'est donc ni vraiment directive, ni vraiment libre, a permis aux jeunes interrogés d'exprimer leurs impressions/sentiments ouvertement et d'être plus libres dans leurs propos. De ce fait, j'ai réalisé un guide d'entretien (cf. annexe 1) comportant vingt-trois items, articulés autour de trois axes de compétences : professionnelles, personnelles et relationnelles. Tout ceci dans l'intention de guider le jeune sur les pistes que je souhaitais aborder et les nuances que je voulais déceler. Lors des entretiens, j'ai utilisé une application d'enregistrement qui est installée sur un téléphone portable et se nomme dictaphone¹⁰. Le fait d'enregistrer m'a permis d'être plus attentif et davantage à l'écoute du jeune et de prendre des notes sans pour autant perdre le fil lors des échanges.

Un questionnaire a également été réalisé (cf. annexe 1) pour obtenir l'opinion des jeunes interrogés, par rapport aux compétences qu'ils positionnent, selon eux, comme les plus importantes pour intégrer le premier marché du travail.

Le questionnaire a été utilisé comme un outil complémentaire qui m'a permis d'éclaircir les propos des jeunes en lien avec les réponses obtenues lors des entretiens et ainsi les comparer et les commenter. En vue d'obtenir des réponses qualitatives, j'ai volontairement modifié l'ordre des items sur chaque questionnaire.

⁹ Marco, responsable de l'atelier appuis-renforcement scolaire.

¹⁰ Pour plus d'informations concernant cette application, consulter le site internet suivant : www.apple.com/chfr/ios

Afin de pouvoir analyser les données obtenues lors des entretiens et ceux du questionnaire, j'ai réalisé deux grilles de dépouillement (cf. annexe 3), de manière à avoir une vision globale des réponses recueillies. Ensuite, je les ai classées dans les items correspondants, puis confrontés entre elles, en vue de faire ressortir les tendances majoritaires et les tendances minoritaires. Des liens théoriques ont également été effectués, afin d'y apporter du sens lors du développement.

1.3.3 Contexte

Les entretiens se sont déroulés dans un lieu que les jeunes connaissaient déjà, c'est-à-dire dans l'enceinte même du SeMo à Vevey. Ainsi les jeunes interviewers et questionnés se sont sentis davantage à l'aise. Pour ma part, cela m'a permis d'avoir une certaine flexibilité en cas d'absence lors de rendez-vous fixés avec les jeunes et à titre personnel de découvrir leur nouveau bâtiment terminé en août 2015 et inauguré en octobre 2015.

Avant les entretiens, j'ai établi un climat de confiance en informant les jeunes que les données récoltées sont uniquement pour les besoins du travail de la recherche et que celles-ci sont traitées de manière anonyme. Ainsi des prénoms fictifs commençant par la lettre N pour désigner les nouveaux, et de la lettre A pour les anciens, ont été choisis pour faciliter la compréhension des analyses. Il a également été certifié que les enregistrements seront effacés lorsque le travail de mémoire sera terminé et validé. A la suite de ce préambule, les jeunes se sont sentis moins intimidés et davantage à l'aise. Ils sont tous acceptés et ont été ravis d'y participer. Les entretiens ont été réalisés durant le mois de septembre, pour une durée approximative de quarante-cinq minutes.

2. DÉVELOPPEMENT

À présent, voici le développement des entretiens et questionnaires, des nouveaux et anciens jeunes, réparti selon les trois axes de compétences : professionnelles, personnelles et relationnelles, puis décomposé en vingt-trois items et rattaché ensuite selon leurs axes.

Pour expliciter et consolider le dépouillement des données, plusieurs extraits d'entretien ont été ajoutés pour l'ensemble des items. A la fin de chaque item, une brève conclusion est énoncée en prenant en considération le penchant des réponses obtenues.

Ensuite, pour les trois axes, un résumé est présenté de façon à mettre en évidence les items qui sont apparus comme les plus significatif ou non, concernant les réponses obtenues.

Pour terminer, un résumé et une synthèse finale seront formulés (cf. *infra* pp.26-27) en reprenant les points positifs et négatifs qui ressortent du parcours des jeunes au SeMo de la Riviera en terme de compétences afin de répondre de manière synthétique à la question de départ.

2.1 Compétences professionnelles

Pour cet axe, le SeMo a défini huit items comme compétences de « base » que le jeune doit travailler pour lui permettre d'intégrer le premier marché du travail. À savoir : organisation du travail, application des consignes, compréhension des consignes, qualité d'exécution, utilisation des matières et du matériel, rythme de travail, ordre et propreté et force et résistance.

Pour le SeMo, toutes ces compétences sont travaillées dans les ateliers pratiques (cf. annexe 2), mais trois d'entre elles sont également requises : dans l'atelier recherche d'emploi pour l'organisation du travail et l'atelier appuis-renforcement scolaire pour l'application et la compréhension des consignes.

2.1.1 Organisation du travail

Pour ce premier item, il n'y a pas de grande différence entre ceux qui ont commencé la mesure et ceux qui l'ont terminée car leurs propos se coordonnent. Pour eux, cette compétence est acquise ou acquise sans pour autant l'affirmer objectivement, comme l'exprime Nathan, « je ne sais pas trop si je suis organisé au travail mais pour moi je le suis. Je sais ce que je fais pour moi donc y a aucun problème, c'est toujours après selon l'autre personne [collègue, responsable...] qui pense si c'est organisé ou pas ».

Il est vrai qu'en terme d'organisation du travail, je peux estimer qu'il y a différentes façons d'organiser son travail et que chacun choisit la façon qui lui convient le mieux, comme le relève Le Boterf (2002), « ce n'est pas parce qu'on fait différemment qu'on fait forcément moins bien » (p.125). Cette citation formule parfaitement la conclusion de ce premier item, à savoir que si cette compétence particulière qui est l'organisation du travail est donc acquise au SeMo, la manière dont elle est acquise varie selon les perceptions de chacun.

2.1.2 Application des consignes

Pour ce second item, il y a une différence entre ceux qui ont commencé la mesure et ceux qui l'ont terminée. Pour les nouveaux, l'application des consignes passe avant tout par le « type » d'activité qui s'y rapporte, c'est-à-dire qu'elles sont généralement appliquées, mais il faut y trouver du sens, comme le dit Nina, « je suis les règles en général car il faut faire ce que l'on nous demande de faire alors je fais, mais après c'est vrai qu'aller, des fois je n'ai pas envie. Ça dépend de ce que sait, mais bon, c'est comme tout le monde je pense, non ? ».

Pour les anciens, cette compétence s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo. Abu raconte d'ailleurs que les responsables étaient toujours derrière eux et qu'ils ne lâchaient surtout pas l'affaire ; ce qui n'était pas forcément le cas durant leur scolarité obligatoire. Ensuite, plusieurs jeunes présentent une motivation dite « extrinsèque ». Ce qui veut dire qu'elle permet aux jeunes d'agir non pas pour le plaisir et la satisfaction qu'elle leur procure sur le moment, mais plutôt pour les récompenses auxquelles elle est censée conduire pour construire leur avenir. Arthur renforce ce constat lorsqu'il dit « quand j'ai commencé, tu dois juste venir et faire ce qu'ils [les responsables d'ateliers] demandent, mais après j'ai pensé différemment car j'ai senti de l'aide ici [au SeMo]. Alors si c'est ça que je voulais pour ma vie : travailler, avoir un bon CV, mon futur garage, mon permis de voiture, etc., alors là j'ai fait ce qu'on m'a demandé. Pas comme je faisais avant, au début ». Les propos d'Arthur démontrent que progressivement les consignes données ont alors pris du sens.

En définitive, cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux. Ils ne trouvent pas d'intérêt aux activités proposées et peuvent alors ne pas appliquer les consignes. Néanmoins, cette compétence est acquise au SeMo par les anciens. Dès lors, je peux considérer que petit à petit les jeunes perçoivent les activités proposées par la structure comme ayant du sens pour eux et pour leur avenir professionnel.

2.1.3 Compréhension des consignes

Pour cette compétence, les nouveaux et les anciens formulent que l'atelier recherche d'emploi, l'atelier appui-renforcement scolaire et les ateliers pratiques permettent de demander si une tâche n'est pas comprise. Ils disent avoir le temps de compréhension nécessaire pour ensuite pouvoir l'accomplir « sans erreur ». Après quelques semaines dans la structure, Nadia remarque déjà ceci « les maths ici, ça va bien, le français aussi, ça va, c'est tranquille. Tu fais de la grammaire, tu fais des dictées, tu lis, bah ça va, ça se passe bien ». Pour elle, comme pour les nouveaux et les anciens, une comparaison flagrante est apparue entre l'école et/ou leurs anciennes structures d'insertion et la structure du SeMo. Car selon eux, si une consigne n'était pas comprise, personne, en l'occurrence ici leurs anciens profs et/ou responsables, n'y prêtait attention.

En conclusion, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise, par les nouveaux et ce principalement avant leur entrée dans la mesure, mais qu'elle est acquise au SeMo, par les anciens. Les jeunes disent avoir le temps nécessaire pour assimiler les consignes car les responsables y sont plus présents et attentifs. À la différence de leurs expériences vécues antérieurement.

2.1.4 Qualité d'exécution

En ce qui concerne la qualité d'exécution, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens. Les nouveaux déclarent ne pas fournir un travail de qualité, soit parce qu'ils sont fatigués ou simplement parce qu'ils n'ont pas envie d'exécuter les tâches demandées. Ce qui peut porter préjudice au résultat final, mais, qu'ils essaient tout de même de la faire, le mieux possible, pour ne pas décevoir les responsables des ateliers pratiques. Par contre, pour Noah et Nathan, cette compétence est acquise car ce sont deux jeunes méticuleux, précis et qu'ils aiment les choses bien faites, comme en témoigne le rapport du référent que j'ai pu consulter.

Pour les anciens, le fait de changer d'atelier chaque deux mois leur a permis de gagner en maturité et d'acquérir de l'expérience. Ils évoquent que les ateliers pratiques, mais également les stages effectués, en parallèle, dans diverses entreprises, permettent d'apprendre différentes façons de travailler, ce qui a renforcé leurs compétences manuelles et leurs qualités de travail. D'ailleurs, Andy, qui suit actuellement une formation de menuisier, fait une comparaison à ce sujet en expliquant que l'atelier bois du SeMo est quasi équipé de machines semblables à celles utilisées dans son entreprise. Ceci lui a permis de répéter et de maîtriser des gestes techniques pour développer cette compétence en lien avec son projet professionnel. Les anciens disent aussi avoir eu passablement de temps, au SeMo, pour faire les tâches demandées et donc le temps pour bien les faire.

En définitive, cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux qui n'ont pas encore d'objectif bien défini à leur entrée dans la mesure. Ils ne trouvent pas d'intérêt aux activités proposées et peuvent alors fournir un travail de mauvaise qualité. Toutefois, en prenant en considération leurs propos discordants, il est difficile de l'affirmer catégoriquement. Il faut donc prendre la conclusion de cette compétence, pour les nouveaux, avec pondération. Pour les anciens, cette compétence est acquise au SeMo. Dès lors, je peux considérer que petit à petit les jeunes perçoivent les activités proposées par la structure comme ayant du sens pour eux et pour leur avenir professionnel.

2.1.5 Utilisation des matières et du matériel

Suite à l'analyse des données récoltées, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens. Les nouveaux n'ont pas de représentation bien définie de cette compétence et mentionnent que la structure va leur apporter « quelque chose » mais ne savent pas encore bien l'argumenter, comme l'exprime Nadia, « je pense que le SeMo va m'aider. Bah déjà les cours et les ateliers qu'on a en vue du futur métier qu'on veut faire. Par exemple, là moi je suis en atelier médiacom, pis ils [les responsables d'ateliers] nous apprennent tout ce qui est l'administration. Pis bah pour tous ceux qu'ils veulent faire employé de commerce c'est bien car ils sont déjà quelques choses. Tu apprends à utiliser l'ordinateur et ça c'est important. Parce que bah moi je ne sais pas vraiment très bien utiliser l'ordinateur et ici [au SeMo] ils nous l'apprennent, donc c'est bien ».

Pour les anciens, l'atelier recherche d'emploi, qui n'est pourtant pas un atelier pratique à proprement parler, est cité par la majorité d'entre eux comme l'atelier où l'utilisation du matériel leur a été bénéfique, comme le dit Abu « ici [au SeMo] on m'a donné des pistes pour faire de bon CV, de bonne lettres de motivation, trouver des employeurs, c'était trop bien ! ».

Et Andy d'ajouter « les recherches, c'est vraiment ça qu'on faisait quoi. Parce que ici [au SeMo] t'es là pour trouver une place alors tu as que ça en tête. Ça t'aide à, par exemple, faire des traitements de texte, à utiliser l'ordinateur, à faire des appels téléphoniques aussi, ça c'était cool ».

Il y a différentes façons de percevoir les outils mis à disposition mais chacun repère ceux qui l'ont le mieux convaincu. Les nouveaux ont donc peut argumenté sur cette compétence et les anciens, qui ont obtenu il y a quelques mois une place d'apprentissage, ont mentionné principalement l'atelier recherche d'emploi. Pourtant, en reprenant les propos d'Andy, énoncé dans la compétence qualité d'exécution (cf. *supra* p.11), les ateliers pratiques permettent d'utiliser des matières et du matériel et que ceux-ci sont bénéfiques dans leur parcours professionnel.

En conclusion, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux, mais qu'elle est acquise au SeMo par les anciens. Cependant, comme le signal Noah « tout s'apprend et la vie n'est qu'un apprentissage ». Ainsi comme le relève Le Boterf (2002) « c'est en entraînant régulièrement les capacités d'apprentissage et en mettant à jour périodiquement les connaissances qu'on assurera leur bon fonctionnement » (p.126). Cette citation formule parfaitement la conclusion de cet item, à savoir que si cette compétence particulière qui est l'utilisation des matières et du matériel est donc acquise au SeMo, la manière dont on l'acquière s'obtient à force de pratiquer.

2.1.6 Rythme au travail

Pour cette compétence, il n'y a pas de grande différence entre ceux qui ont commencé la mesure et ceux qui l'ont terminée car leurs propos se coordonnent. Ils considèrent avoir passablement de temps pour accomplir les tâches demandées et sont conscients que le monde du travail en demande davantage, comme le raconte Nora, « quand je suis en stage, je sais que c'est la rapidité qu'ils [les patrons] cherchent, être toujours active. J'ai déjà des expériences en faisant des stages au fait. Alors je sais ce qu'il me demande ou ne me demande pas, ce qu'ils cherchent quoi, et on nous demande d'être toujours plus rapide ». Et Adam d'ajouter « c'est vrai qu'ici [au SeMo] c'était à la cool, rien à voir avec ce qui se passe réellement en entreprise ».

En définitive, les nouveaux et les anciens déterminent donc cette compétence comme partiellement acquise dans l'enceinte même du SeMo. Ce qui mérite alors d'améliorer le rythme de travail dans la structure et ce principalement dans les ateliers pratiques où cette compétence est travaillée. Toutefois, elle est acquise par l'accomplissement, en parallèle, de stages dans diverses entreprises.

2.1.7 Ordre et propreté

Pour cette compétence, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens. Pour les nouveaux, l'ordre et la propreté ne sont pas des tâches qu'ils maîtrisent parfaitement. D'ailleurs Nolan compare ceci à son expérience vécue à l'école où le dessus et dessous de son plan de travail n'étaient pas forcément rangés. Toutefois, les nouveaux affirment déjà que pour cette compétence, la structure du SeMo y apporte une attention toute particulière. Nora relève « je peux dire que ça va car quand même il faut toujours ranger les affaires. Le responsable contrôle toujours que tout soit remis à sa place, que ce soit en cours, en ARE, pis les ateliers aussi [...]. Ça m'arrive de partir en oubliant des trucs à ranger mais c'est parce que c'est l'heure. Mais bon je fais attention, car sinon c'est un RCP ».

Pour les anciens, cette compétence s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo. Alex dit « le SeMo là dessus, c'était stricte. Fallait ranger les affaires sinon on pouvait avoir des points [RCP] et ouais c'était comme ça, nettoyer, faire bien, s'appliquer c'était ça ». Les propos des anciens rejoignent ceux exprimés auparavant par Abu, pour l'application des consignes. À savoir, que les responsables étaient toujours derrière eux, qu'ils ne lâchaient surtout pas l'affaire et que ceci n'était pas forcément le cas durant leur scolarité obligatoire, pour que cette compétence soit acquise.

En conclusion, je déduis que l'ordre et la propreté ne sont donc que partiellement acquises par les nouveaux, mais qu'elles sont acquises au SeMo par les anciens. La structure a mis en place des directives, certes rigides, mais qui favorisent l'acquisition de cette compétence et ce rapidement. Ainsi, les jeunes prennent connaissance que des sanctions RCP (cf. annexe 4) peuvent porter préjudice pour la suite de leur avenir professionnel.

2.1.8 Force et résistance

Pour ce dernier item des compétences professionnelles, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens concernant la force et résistance. Les nouveaux n'ont pas de représentation bien définie de cette compétence et évoquent principalement des stages effectués antérieurement dans diverses entreprises. Pour eux, le fait d'être dans une situation réelle de travail, c'est-à-dire sur un chantier, dans un bureau ou sur un établi démontre la force et résistance qu'il faut détenir pour entreprendre tel ou tel métier. À aucun moment, ils ne mentionnent les ateliers pratiques où cette compétence est pourtant travaillée.

Pour les anciens, les ateliers pratiques sont incontestablement les ateliers où la force et la résistance leur ont permis d'acquérir cette compétence. Car pour eux, les différentes activités manuelles qui étaient proposées, n'étaient de loin pas de tout repos. Également, le fait de ne plus être en position assise, comme c'était le cas à l'école et/ou dans leurs anciennes structures, mais cette fois-ci en position debout.

En définitive, cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux. Ils ne sont présents au SeMo que depuis quelques semaines et n'ont alors pas de représentation bien définie de la force et résistance travaillées dans la structure. Toutefois, cette compétence est acquise au SeMo par les anciens. Dès lors, au fur et à mesure de leur parcours dans la structure, les jeunes acquièrent de la force et de la résistance.

2.1.9 Résumé des compétences professionnelles

Pour le bilan de ce premier axe de compétences, je peux dire que les huit compétences sont développées par les jeunes en difficulté dans le cadre du SeMo de la Riviera. Toutefois, je relate que pour le rythme au travail, cette compétence n'est pas développée dans l'enceinte du SeMo, mais lors de stages effectués, en parallèle, dans diverses entreprises. Il y a une discordance, comme l'a d'ailleurs relevé Nora, entre les attentes du premier marché du travail et le ressenti des jeunes dans la structure. Les patrons demandent « d'être toujours plus rapide » alors que pour les jeunes, le rythme au SeMo est perçu comme « tranquille », « on a le temps ». Néanmoins, les jeunes en sont conscients.

En prenant les résultats de l'enquête¹¹ du SRIS, sur le nombre de stages moyen, j'observe que les jeunes du SeMo en réalisent en moyenne deux fois plus que lorsqu'ils étaient à l'école obligatoire. En définitive, je déduis que le SeMo développe des compétences professionnelles en adaptant un rythme de travail, ressenti comme « tranquille », pour des jeunes en difficulté et compense l'acquisition de cette compétence par la réalisation, en parallèle, de stages dans diverses entreprises.

Pour l'application des consignes et la qualité d'exécution, je constate que les nouveaux disent ne pas trouver d'intérêt aux tâches proposées et que les deux groupes renvoient ceci à la notion de motivation, que je perçois, chez eux, comme extrinsèque. Selon Fenouillet « si la motivation intrinsèque est pédagogiquement préférable car elle assure une persévérance, la motivation extrinsèque n'est pas pour autant une motivation « négative » » (p38). La structure crée des conditions favorables pour que les jeunes se mobilisent afin de permettre d'acquérir des compétences professionnelles pour leur vie future. C'est pourquoi, petit à petit, les jeunes ont développé ces compétences.

Au niveau de l'ordre et la propreté, je remarque que la structure du SeMo y prête une attention toute particulière et que l'outil utilisé par les responsables d'ateliers fonctionne donc relativement bien sur le comportement des jeunes. En conséquence, les jeunes développent rapidement cette compétence.

Pour la notion de force et résistance, je distingue que l'élaboration d'un dossier portfolio, et une évaluation initiale des compétences réalisée lors des premiers mois d'engagement, peut expliquer pourquoi les jeunes en début de mesure n'ont que partiellement acquis cette compétence, comme le mentionne Serreau (2013) :

Cette démarche facilite la prise de conscience des attentes du monde externe, des besoins, des talents personnels et du travail possible et nécessaire pour se préparer au mieux. Partant de là, une plus grande personnalisation de la formation est possible et un engagement plus fort peut s'opérer. (p.80)

Cette citation m'éclaire donc à ce sujet. Toutefois, cette compétence se développe dans les ateliers pratiques, lorsque leur projet professionnel est défini, c'est-à-dire entre le 3^{ème} et le 6^{ème} mois d'engagement, selon l'organisation du suivi de la mesure (cf. annexe 4) et lorsqu'ils effectuent, en parallèle, des stages dans diverses entreprises.

Je peux aussi témoigner que les jeunes perçoivent cinq compétences comme travaillées dans l'atelier recherche d'emploi et pas seulement dans l'atelier pratique. C'est le cas pour l'application, la compréhension des consignes, la qualité d'exécution et l'utilisation du matériel et une compétence comme travaillée dans l'ensemble des ateliers du SeMo. C'est le cas pour l'ordre et la propreté.

En définitive, pour cet axe des compétences professionnelles, je peux donc dire que c'est dans les ateliers pratiques, l'atelier recherche d'emploi et lors des stages effectués, en parallèle, dans diverses entreprises, que les jeunes développent des compétences professionnelles.

¹¹ Résultats de l'enquête « Choix 2010 », nombre moyen de stages : 2,2 en fin de scolarité obligatoire et 4,3 pour le SeMo

2.2 Compétences personnelles

Il existe plusieurs définitions pertinentes lorsque l'on aborde la définition des compétences personnelles. J'en retiens que les compétences personnelles visent principalement l'autoréflexion et l'autogestion d'une personne sur l'ensemble de ses connaissances et compétences acquises lors d'expérience antérieure. Pour Le Boterf (2009), les compétences personnelles font « partie des ressources qui peuvent être investies et combinées avec d'autres (connaissances générales, savoir-faire...) pour agir avec compétence » (p70).

Pour cet axe, le SeMo a défini neuf items comme compétences de « base » que le jeune doit travailler pour lui permettre d'intégrer le premier marché du travail. À savoir : ponctualité, concentration, volonté d'insertion, assiduité, intérêt au travail, adaptation aux règles, autonomie, capacité à évaluer le travail et disponibilité.

Pour le SeMo, les compétences concentration et adaptation aux règles sont travaillées dans l'ensemble des ateliers. Dans les ateliers pratiques, les compétences suivantes sont également requises : intérêt au travail, adaptation aux règles, capacité à évaluer le travail et disponibilité. Dans l'atelier recherche d'emploi ce sont : la volonté d'insertion, l'assiduité et l'autonomie. Et pour l'atelier appuis-renforcement scolaire : la ponctualité, la volonté d'insertion, l'intérêt au travail et l'autonomie.

2.2.1 Ponctualité

Pour cette compétence, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens. Pour les nouveaux, la ponctualité n'était pas une compétence acquise à leur entrée dans la mesure. Toutefois, quelques semaines après leur engagement dans la mesure elle semble acquise, comme le raconte Nina, « je viens toujours ici 10-20 minutes plutôt, car on doit toujours être bien en avance. Si, par exemple, on est dans l'atelier bois on doit se changer, mettre la salopette et on a des chaussures de sécurité aussi. Pis ici [au SeMo] les responsables sont vraiment stricts sur les horaires, si on arrive à 8.01 c'est arriver tardive, donc voilà il ne faut surtout pas arriver à 8.01, alors je viens avant maintenant. J'ai dû adapter mon horaire de trajet en train ». Pour sa part, Nathan est également plusieurs minutes en avance au SeMo, en reprenant les mêmes propos que Nina mais ajoute qu'il est aussi en avance lors de rendez-vous avec des patrons ou pour des stages. Ceci est pour lui très important car il pense que d'arriver en retard peut avoir une influence sur la décision que prendra le patron s'il venait à l'engager pour une place d'apprentissage.

Pour les anciens, la ponctualité s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo. Adam dit « ici [au SeMo] c'était genre 5 secondes en retard et t'étais déjà en retard. C'est respecter comme dans le monde du travail ». Arthur réplique « au SeMo, ouais ils s'étaient comme dire embêtant quand on arrivait en retard. C'était tout le temps des RCP, alors ça nous forçait à arriver à l'heure et surtout pas en retard ». A ce propos, il m'avoue que grâce aux règles mises en place dans la structure, il a pu ainsi être beaucoup plus préparé pour arriver à l'heure et argumente que la ponctualité est obligatoire pour « faire partie » du monde du travail. Selon lui, c'est quelque chose de très important pour une entreprise d'avoir des employés ponctuels « ça montre qu'on est motivé et que le patron peut compter sur nous, et pour les travaux à faire ».

En conclusion, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux, mais qu'elle est acquise au SeMo, par les anciens. La structure a mis en place des directives, certes rigides, mais qui favorisent l'acquisition de cette compétence et ce rapidement.

Ainsi, les jeunes prennent connaissance que des sanctions RCP peuvent porter préjudice pour la suite à leur avenir professionnel.

2.2.2 Concentration

En ce qui concerne la concentration, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens. Pour les nouveaux la concentration passe avant tout par le « type » d'activité qui s'y rapporte, comme l'exprime Nadia, « je suis très concentrée dans un travail, quand on me donne un travail que j'aime faire, ça oui, sinon bah ça dépend, pas trop ». Et Nolan d'ajouter « parfois, j'ai de la peine à me concentrer. C'est quand je n'aime pas faire un truc, j'essaye de faire mieux pourtant mais c'est juste que j'aime pas, c'est comme ça ». En ce qui concerne les anciens, eux m'informent simplement que le SeMo leur a permis d'être plus patients et plus concentrés, sans pour autant m'en dire davantage.

En conclusion, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux, qui n'ont pas encore d'objectif bien défini à leur entrée dans la mesure. Ils ne trouvent pas d'intérêt aux activités proposées et peuvent alors ne pas être concentrés. Et que pour les anciens, cette compétence est acquise au SeMo. Dès lors, je peux considérer que petit à petit les jeunes perçoivent les activités proposées par la structure comme ayant du sens pour eux et pour leur avenir professionnel. Néanmoins, en n'ayant pas beaucoup d'éléments tangibles concernant l'avis des anciens, il est difficile de l'affirmer catégoriquement. Il faut donc prendre la conclusion de cette compétence avec pondération.

2.2.3 Volonté d'insertion

Pour la volonté d'insertion, il y a une différence entre les jeunes en début de mesure et ceux qui l'ont terminée. Cependant, les deux groupes m'affirment avoir une forte volonté pour s'insérer dans le premier marché du travail mais qu'ils sont de la difficulté à le faire, à cause d'une certaine timidité et de craintes liées à un environnement « inconnu ». Nora dit à ce propos « je ne m'ouvre pas tout de suite aux personnes que je ne connais pas. Si je ne connais pas vraiment les personnes bah je ne parle pas [...]. C'est difficile de s'adapter dans une entreprise car on ne connaît personne, ni l'endroit et pour bien s'intégrer ben moi c'est ça que je redoute le plus. Lorsque je commence un stage par exemple. Après ben c'est sûr qu'après on connaît mieux les gens alors ça aide ». Et Andy d'ajouter « au début j'étais un peu discret. Par exemple, quand j'arrivais dans une entreprise, j'étais un peu discret au début, je ne m'intégrais pas tout de suite au faite, jusqu'à ce que je connaisse bien et maintenant c'est tout bon ».

En terme de volonté d'insertion, il n'est pas facile d'interpréter concrètement les propos des jeunes, en lien avec le SeMo. Ils ont plutôt mis en avant des situations en lien avec le monde professionnel. Pour y accéder, les jeunes doivent forcément passer par trois étapes : rédiger un CV, une lettre de motivation et contacter des entreprises. J'en déduis que si les jeunes réalisent ces étapes et peuvent ainsi effectuer bon nombre de stages, ceci démontre leur volonté d'insertion.

En définitive, je peux donc affirmer que cette compétence est acquise au SeMo par les anciens et qu'elle n'est que partiellement acquise par les nouveaux.

Nora m'avoue d'ailleurs ceci « à la fin de l'école je me suis trouvé sans rien [...]. Pis c'est pour ça que je me suis inscrite après au SeMo. Et pis là je regrette quand même de ne pas m'avoir inscrite avant. C'est vraiment différent de ce que je faisais quand j'étais à [...] ».

2.2.4 Assiduité

Pour cette compétence, il y a une différence entre les jeunes en début de mesure et ceux qui l'ont terminée. Cependant, les deux groupes formulent qu'être assidu passe par le « type » d'activités qui s'y rapporte, comme le raconte Noah, « je n'arrive pas à travailler de manière constante, faire les choses du début à la fin. Je dois faire quelques choses qui m'intéresse, qui me concerne, qui me plaît ». Et Adam d'ajouter « ici on devait quand même suivre, mais au faite c'était tranquille oui car quand on partait en stage ou comme ça ben on reprenais où on avait arrêté. C'était comme ça pour les cours, l'ARE et ouais aussi les ateliers pratique [...]. Ça nous arrangeais car quand j'étais en stage genre, ben quand je revenais, y avait plus le boulot que je faisais. Dès fois c'était bien car je n'aimais pas le boulot [...]. Mais ça c'était au tout début ». Pour Nolan c'est le contraire, il veut tout le temps faire plein de choses en même temps, et c'est pour ça qu'il a de la peine à terminer son travail.

En conclusion, cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux qui n'ont pas encore d'objectif bien défini à leur entrée dans la mesure. Ils ne trouvent pas d'intérêt aux activités proposées et peuvent alors ne pas être assidus. Néanmoins, cette compétence est acquise au SeMo par les anciens. La structure travaille l'assiduité dans l'atelier recherche d'emploi, en reprenant la conclusion énoncée dans la compétence volonté d'insertion (cf. *supra* p.16), je peux donc affirmer que cette compétence est acquise. Dès lors, je peux considérer que petit à petit les jeunes perçoivent les activités proposées par la structure comme ayant du sens pour eux et pour leur avenir professionnel.

2.2.5 Intérêt au travail

A la suite de l'analyse des données récoltées, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens concernant l'intérêt au travail. Pour les nouveaux, cette compétence passe par le « type » d'activité qui s'y rapporte, comme le dit Nolan, « tout ce qui ne m'intéresse pas, je n'aime pas le faire [...]. En fait, j'ai de la peine à trouver de l'intérêt. C'est du moment qu'il y a quelques choses qui me plaît que je suis super bon dans le domaine. Tout dépend si j'apporte de l'intérêt ou pas [...]. Pour le moment je sais pas, ouais c'est cool [dans les ateliers] mais bon je peux pas dire que j'ai un grand intérêt pour ce que je fais ».

Pour les anciens, cette compétence s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo. Certes, au début de la mesure, ils ne trouvaient pas d'intérêt aux tâches qu'ils effectuaient, mais après avoir défini un projet professionnel, l'intérêt au travail s'est solidifié. Akela dit à ce propos « l'intérêt au travail, franchement je n'en trouvais pas [...]. C'est sûr qu'après t'es quelqu'un d'autre, je ne sais pas comment dire, tu veux découvrir pleins de choses au SeMo [...]. Tu ne le montres pas forcément, mais au fond tu veux trop faire des stages et faire pleins de choses dans les ateliers ».

En conclusion, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux, qui n'ont pas encore d'objectif bien défini à leur entrée dans la mesure.

Ils ne trouvent pas d'intérêt aux activités proposées et peuvent alors ne pas avoir d'intérêt pour les travaux à effectuer. Et que pour les anciens, cette compétence est acquise au SeMo. La réalisation d'un projet professionnel bien défini a permis de susciter chez eux de l'intérêt pour les travaux à réaliser que ce soit à l'atelier appuis-renforcement scolaire, aux ateliers pratiques ou lors des stages en entreprise.

2.2.6 Adaptation aux règles

Pour l'adaptation aux règles, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens. Pour une partie des nouveaux, en l'occurrence pour les filles, cette compétence est acquise avant leur entrée dans la mesure, comme l'exprime Nadia, « bah je m'adapte aux règles en général, je dirai car j'essaye de faire bien. Pis bah je viens ici [au SeMo], je fais les cours, je respecte les responsables. Pis on est un peu, je ne sais pas comment dire, bah c'est différent de l'école pour certains, pas beaucoup, mais pour moi ça va encore ». Et Nora d'ajouter « après je fais partout bien car de toute façon c'est toujours pareil. Si on ne veut pas faire, on se fait comme dire remettre à l'ordre oui ». Pour la seconde partie des nouveaux, cette compétence n'est donc que partiellement acquise, comme le signal Nolan « je vois qu'au SeMo c'est pas comme à l'école. Je vais vite devoir m'adapter pour éviter des RCP ».

Pour les anciens, cette compétence s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo. Adam raconte « ici avant je ne m'habillais pas bien quoi, genre à l'atelier mécanique, je mettais ma salopette n'importe comment, j'attachais pas les boutons [...]. C'était chaud car après on avait des points RCP et là ouais c'était chaud ». Abu lui fait une comparaison entre la structure du SeMo et celle de l'école obligatoire « avant à l'école je pouvais rater les cours [...]. Alors qu'ici au SeMo si tu ratais, t'allais avoir un premier avertissement, un second, un troisième et au quatrième et tu pouvais te faire viré, donc c'était vraiment plus strict. C'est vraiment comme l'apprentissage, car à l'école on te fait comprendre que ce n'est pas bien mais y a pas de sanctions aussi sévère qu'au SeMo ».

En définitive, l'adaptation aux règles n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux garçons, mais qu'elle est acquise par les nouvelles filles. Pour les anciens, cette compétence est acquise au SeMo car la structure a mis en place des directives, certes rigides, mais qui favorisent l'acquisition de cette compétence et ce rapidement. Ainsi, les jeunes prennent connaissance que des sanctions RCP peuvent porter préjudice pour la suite à leur avenir professionnel.

2.2.7 Autonomie

Pour cette compétence, il y a une différence entre les jeunes en début de mesure et ceux qui l'ont terminée. Les nouveaux n'ont pas de représentation bien définie de cette compétence et évoquent des stages effectués antérieurement dans diverses entreprises, comme l'exprime Nora, « je ne prends pas assez d'initiative, car pendant les stages ben y a certaines personnes comme des patrons qui n'aime pas que des apprentis ou stagiaires soient trop curieux et fasse seul. Les patrons aiment bien mais faut pas trop car je pense qu'ils ne nous font pas trop confiance. Il reste avec toi ou demande à un responsable de rester avec toi pendant tout le temps ». Ou ils mentionnent être autonomes lorsqu'ils ont trouvé de l'intérêt pour l'activité, comme le raconte Nolan « y a des choses où je peux être vachement autonome justement quand j'aime bien faire les choses. Plus y a des choses que j'aime faire et plus je sais me débrouiller pour faire seul. Mais ça c'est surtout dehors ou à la maison [...]. Pour le moment, je ne vois pas que je suis autonome ».

Pour les anciens, cette compétence s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo, mais principalement en effectuant des stages, en parallèle, dans diverses entreprises. Abu dit à ce propos « c'est un plus de faire des stages au SeMo, car t'es au sein d'une entreprise directe, si je peux dire, donc ça te montre comment te comporter, voir comment les autres font. Tu rencontres aussi des nouveaux apprentis donc tu peux discuter avec eu, voir ce qu'ils font, tout ce que tu as besoin pour faire le métier, ça te donne une bonne vision. Alors à force de faire des stages et tout ça, après tu gagnes en autonomie ».

En terme d'autonomie, il n'est pas facile d'interpréter concrètement les propos des jeunes, en lien avec le SeMo. Ils ont plutôt mis en avant des situations en lien avec le monde professionnel. Je déduis donc que si les jeunes passent environ six à dix mois dans le processus d'insertion du SeMo suivent forcément les trois étapes, énoncée dans la compétence volonté d'insertion (cf. *supra* p.16) et réalisent bon nombre de stages, ils doivent nécessairement acquérir de l'autonomie.

En conclusion, je peux donc affirmer que cette compétence est acquise au SeMo par les anciens et qu'elle n'est que partiellement acquise par les nouveaux en début de mesure. Nadia, qui est dans la structure, que depuis quelques semaines, a dit ceci « à l'école on nous avait donné un modèle de CV et on devait tous faire le même, donc au faite on s'était tous retrouvé à l'école avec le même CV. Ce qui n'est pas trop bon et pour les lettres de motivation, ils les corrigeaient mais vite fait [...]. Maintenant, j'ai un CV à moi, si je peux dire comme ça, et une lettre de motivation où c'est vraiment moi avec mes mots. Je fais ça seule maintenant, bon on avait que genre 2h avant même pas, pour faire ça. Ce n'est pas beaucoup [...]. Au SeMo on fait que ça presque, de l'ARE ».

2.2.8 Capacité à évaluer le travail

Pour cette compétence, il n'y a pas de grande différence entre ceux qui ont commencé la mesure et ceux qui l'ont terminée car leur propos se coordonnent. Les deux groupes ont eu de la peine à formuler des réponses constructives concernant la capacité à évaluer le travail. Toutefois, Nadia dit « je pense que oui je sais si c'est bien ou pas, si on me dit ce que je dois faire, ça comme ça, et que je vois comment faire. Alors oui je sais que c'est comme ça et pas autrement ». Et Noah d'ajouter « tant qu'on me donne, comment dire, une sorte d'encadrement ou ce qu'ils attendent de moi, cela m'aide après pour évaluer mon travail. La première fois j'en ai besoin car je ne sais pas ce qu'ils veulent, mais avec l'expérience et l'acquisition bah j'en aurai plus besoin ». Et Alex de rajouter « quand je devais aller chercher les vélos dans Vevey [...] les réparer, faire tout ça sur place, ça allait tout bien. On nous montrait comment faire, partait avec la camionnette, ou le vélo aussi, pis c'était bon ».

En définitive, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux, mais qu'elle est acquise au SeMo par les anciens. Néanmoins, si cette compétence particulière qui est la capacité à évaluer le travail est donc acquise au SeMo, la manière dont on l'acquiert s'obtient avant tout par l'acquiescement des responsables. Ceux-ci favorisent chez les jeunes « la création dans un processus qui pourra *s'inspirer de* celui qu'il aura montré, explicité, expliqué ou donné en exemple » (Le Boterf, 2013, p.70). Ainsi les jeunes sont capables d'évaluer si le travail accompli est correct ou pas selon les normes établies.

2.2.9 Disponibilité

Pour la disponibilité, il n'y a pas de grande différence entre ceux qui ont commencé la mesure et ceux qui l'ont terminée car leur propos se coordonnent. Pour les nouveaux, Nolan dit simplement qu'il est tout le temps disponible au SeMo. Et Nadia d'ajouter « je suis toujours là. Même quand je suis malade je viens ici parce que ma mère ne veut pas que je reste à la maison, alors là je n'ai pas le choix (rires). Mais avant c'était déjà comme ça [à l'école obligatoire] ». Nathan quant à lui dit qu'il est disponible et présent, mais que, comme tout le monde, de temps en temps, il lui arrive d'être malade et que cela lui arrive qu'exceptionnellement. Pour les anciens, Alex raconte « oui bien sûr que j'étais présent au SeMo. Des fois, je n'étais pas là, mais généralement j'étais présent, y avait tout les copains ici [...]. C'est mieux de venir ici que de ne rien faire et de trainer à la maison à jouer à la console ».

En conclusion, cette compétence est donc acquise par les jeunes au SeMo et ceci avant leur entrée dans la mesure. Pour que les jeunes puissent aboutir à un projet professionnel qu'ils ont eux-mêmes défini, être disponible est donc une compétence importante et ce surtout pour des jeunes en difficulté.

2.2.10 Résumé des compétences personnelles

Pour le bilan de ce deuxième axe de compétences, je peux dire que huit compétences sont développées par les jeunes en difficulté dans le cadre du SeMo de la Riviera et qu'une compétence, à savoir la disponibilité, est acquise avant leur entrée dans la mesure. Cependant, pour l'adaptation aux règles, je constate qu'elle est acquise par les filles avant leur entrée dans la mesure et que pour les garçons elle s'est développée en ayant suivi la mesure.

Pour la volonté d'insertion, je m'aperçois que les jeunes ont formulé des réponses qui se rapprochent plus d'une volonté d'intégration que d'insertion. Il est donc intéressant de les différencier car ils sont souvent traités comme des synonymes et pourtant ne sont pas tout à fait interchangeables. L'intégration pose le problème d'une appartenance alors que l'insertion se satisfait d'une inclusion fonctionnelle. Wolfensberger (1972) définit l'intégration comme étant l'opposé de la ségrégation et que le processus d'intégration est constitué des pratiques et mesures qui maximisent la participation d'une personne au sein de son milieu naturel.

Pour la ponctualité et l'adaptation aux règles, je remarque que le SeMo y prête une attention toute particulière et que l'outil utilisé par les responsables d'ateliers fonctionne donc relativement bien sur le comportement des jeunes. En conséquence, les jeunes développent rapidement ces compétences. D'après les réponses obtenues au questionnaire (cf. annexe 3), les jeunes mentionnent la ponctualité compétence comme la plus importante, à égalité avec le respect d'autrui, à posséder pour pouvoir intégrer le premier marché du travail. D'ailleurs, suite à la lecture d'un travail de bachelors¹² une question aborde les compétences que les patrons attendent des futurs apprentis au sein de leurs entreprises. Et c'est la ponctualité qui est nommée en premier comme la compétence que doit avoir acquise les futurs apprentis. Premièrement, ceci démontre que le SeMo a ciblé son attention en adéquation avec la réalité du monde du travail et que deuxièmement, avant leur entrée dans la mesure, les jeunes y sont déjà conscients.

¹² Vianin, G. (2014). *Le choix professionnel des jeunes : quels processus, quels déterminants dans le cadre d'un Semestre de Motivation ?* Travail de bachelors

Pour l'intérêt au travail, l'assiduité et l'autonomie, je constate que les nouveaux ne trouvent pas d'intérêt aux tâches proposées et que les deux groupes renvoient ceci à la notion de motivation, que je perçois, chez eux, comme extrinsèque. En ce qui concernant l'autonomie, la citation de Le Boterf (2013) est à prendre en considération notamment pour des jeunes en difficulté :

Être autonome ne signifie plus seulement agir tout seul avec ses seules ressources ; en autarcie pourrions-nous dire. Être autonome, c'est savoir tout seul faire appel à une combinaison de ressources qui relèvent de sa propre personne ainsi que de sources externes (collègues, experts...). L'autonomie professionnelle, ce n'est en rien le repli sur soi : c'est aussi l'ouverture. (p.51)

Je peux aussi témoigner que les jeunes perçoivent quatre compétences comme travaillées dans l'atelier recherche d'emploi. C'est le cas pour la ponctualité, l'intérêt au travail, la capacité à évaluer le travail et la disponibilité. Et que les jeunes font une différence entre leur relation vécue à l'école et/ou de leurs anciennes structures et celle qu'ils ont vécue au SeMo.

En définitive, pour cet axe des compétences personnelles, je peux donc dire que c'est surtout une mobilisation personnelle du jeune qui permet de développer l'une ou l'autre de ces compétences. En début de mesure, leur projet professionnel n'est pas encore clairement défini, donc plus ils seront capables de l'identifier et d'avoir ensuite de l'intérêt pour les activités proposées, qui sera en adéquation avec eux-mêmes, et plus ils y trouveront des raisons de s'investir. Ils seront aussi plus susceptibles de s'y engager, de les mener à bien et ce dans la durée.

2.3 Compétences relationnelles

Il existe plusieurs définitions pertinentes quand on aborde la définition des compétences relationnelles, lors de mes recherches, celle de Le Boterf (2009) m'a parue la plus explicite. Selon lui, les compétences relationnelles désignent :

Les compétences utiles pour savoir se comporter ou se conduire dans un contexte professionnel particulier ont pour fonction de savoir coopérer. [...]. Elles sont acquises dans la diversité des lieux et des moments non seulement d'un parcours professionnel, mais d'une biographie : éducation familiale, vie associative, pratique d'un sport ou d'une activité culturelle, formation continue, expérience professionnelle, activités scolaires et parascolaires, voyages... (p.64)

Pour cet axe, le SeMo a défini six items comme compétences de « base » que le jeune doit travailler pour lui permettre d'intégrer le premier marché du travail. À savoir : capacité d'écoute, respect d'autrui, mode d'expression, relation au groupe, attitude envers le responsable et capacité à communiquer ses rendez-vous/absences.

Pour le SeMo, les compétences qui sont travaillées dans les ateliers pratiques sont : respect d'autrui, relation au groupe, attitude envers le responsable. Pour l'atelier recherche d'emploi : respect d'autrui, mode d'expression et capacité à communiquer ses rendez-vous/absences. Pour l'atelier appui-renforcement scolaire : capacité d'écoute, mode d'expression, relation au groupe et attitude envers le responsable.

2.3.1 Capacité d'écoute

Pour cette compétence, il y a une différence entre les nouveaux et les anciens. Les nouveaux m'informent qu'après quelques semaines passées dans la structure, ils écoutent davantage que lorsqu'ils étaient à l'école. Noah dit à ce propos « au SeMo c'est différent qu'avant à l'école car ici y a moins de monde alors t'es plus à écouter, je ne sais pas comment dire, c'est bien ça [...]. Je sais que je vais mieux écouter là ». Toutefois, pour Nathan cette compétence est acquise « j'écoute ce qu'on me dit, je suis obligé d'écouter quand même, sinon je ne sais pas ce qu'il faut faire. Si je fais quelques choses d'autres alors qu'il m'a dit par exemple de couper le bois et je ne sais pas comment faire bah c'est pas bien et je peux me faire mal aussi ».

Pour les anciens, qui se sont peu exprimés sur cette compétence, la capacité d'écoute s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo. Arthur raconte « à l'école je n'étais pas trop scolaire, je n'écoutais pas les profs. Le SeMo m'a permis, avec les stages aussi, d'être plus attentif à ce qu'on me demandait. C'est le travail qui demande ça ».

En conclusion, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux avant leur entrée dans la mesure. Les propos de Noah et ceux analysés pour les nouveaux, sauf Nathan, renforcent ce constat. Et qu'elle est acquise au SeMo par les anciens.

2.3.2 Respect d'autrui

Pour le respect d'autrui, il n'y a pas de grande différence entre ceux qui ont commencé la mesure et ceux qui l'ont terminée car leur propos se coordonnent. Pour eux, le respect d'autrui est une compétence acquise. Nolan dit qu'il ne manque pas de respect à ses proches ou à une personne plus âgée que lui. Nadia quant à elle dit qu'elle est respectueuse et qu'elle essaye de l'être le plus possible en tout cas. Akela pour sa part exprime que le fait de faire des entretiens lui a permis d'apprendre à se comporter, à être respectueux et à dire bonjour. Et ajoute « à l'école t'as un prof pour 22 élèves [...] là c'est un petit peu différent, y a moins de monde déjà dans les cours. Pis si tu commences à mal répondre à des responsables, ils font te le faire comprendre. Alors qu'à l'école, j'ai l'impression qui s'en foutait ».

En définitive, cette compétence est donc acquise au SeMo, par les jeunes, et ceci avant leur entrée dans la mesure. Pour que les jeunes puissent aboutir à un projet professionnel, qu'ils ont eux-mêmes défini, avoir une bonne attitude en vers le responsable est donc une compétence importante et ce surtout pour des jeunes en difficulté.

2.3.3 Mode d'expression

En ce qui concerne le mode d'expression, il y a une différence entre les jeunes qui ont commencé la mesure et ceux qui l'ont terminée. Pour une partie des nouveaux, ils m'affirment être toujours souriants et qu'ils sont en général un bon feeling avec les personnes. Nadia dit à ce propos « à l'école je parlais différemment au prof qu'ici au SeMo, parce que bah je ne sais pas on voulait montrer qu'on pouvait dire ce qu'on voulait [...] on avait un peu la grande bouche on va dire ». Pour la seconde partie, eux font le lien entre le mode d'expression qu'ils avaient à l'école et celui qu'ils appliquent au SeMo, comme le dit Nathan, « pour moi au jour d'aujourd'hui c'est super important comment tu parles. Ici des fois je parle un peu « vite fait » comme on dit mais le fait d'avoir fait des stages, je fais plus attention maintenant, je parle mieux. Après c'est obliger de différencier le langage de la vie de tout les jours et celle au travail ».

Pour l'ensemble des anciens, cette compétence est acquise au fur et à mesure de leur parcours au SeMo mais plus précisément grâce au cours d'appui-renforcement scolaire, pour travailler le français et l'atelier recherche d'emploi pour « formuler juste les phrases aux patrons » quand ils appellent notamment. Arthur, qui avait déjà suivi durant six mois la mesure avant d'y revenir pour faire quatre mois supplémentaires, dit ceci « le SeMo ça m'a pas mal aidé parce que comme j'étais l'ancien. Quand il y avait des nouveaux qui commençaient, c'est moi qui avais dû faire les visites, etc.... donc j'ai dû parler à beaucoup de gens que je ne connaissais pas. Et oui ça m'a pas mal aidé, ça aide bien. Et au fil des stages aussi, on gagne la confiance, de parler au patron et de faire les téléphones au SeMo pour prendre des rendez-vous de stages justement ».

En conclusion, je déduis que cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux. Les mauvaises habitudes prises auparavant sont présentes et péjorent leur mode d'expression. Toutefois, cette compétence est acquise au SeMo, par les anciens. Les jeunes mentionnent l'atelier recherche d'emploi et appui-renforcement scolaire comme les ateliers qui ont permis l'acquisition de cette compétence, ce qui est d'ailleurs le cas en lien avec le tableau du SeMo (cf. annexe 2).

2.3.4 Relation au groupe

Pour cette compétence, il y a une différence entre les jeunes en début de mesure et ceux qui l'ont terminée. Les nouveaux se définissent comme étant timides, ne s'ouvrant pas de suite aux personnes qu'ils ne connaissent pas et donc ils ne leur parlent pas. Toutefois, après quelques semaines au SeMo, Noah remarque déjà ceci « quand je suis arrivé au SeMo ce n'était pas évident, maintenant ça va mieux ». Et Nadia d'ajouter « avant lors des stages bah je ne parlais pas trop, je faisais ce qu'on me disait sans plus, alors que maintenant, je parle à tout le monde même si je connais pas et je trouve ça mieux. J'ai vu en arrivant au SeMo que d'avoir fait des stages m'a permis d'être avec d'autres gens ».

Pour les anciens, cette compétence s'est améliorée au fur et à mesure de leur parcours au SeMo. Andy raconte « de venir ici au SeMo ça rend plus social quoi si je peux dire parce que bah on rencontre des personnes qui viennent un peu de partout, de Vevey, de Montreux, de Lausanne, de partout et pas que des gens de mon village quoi. Ça été un plus car avant j'étais plutôt timide, pas trop ouvert [...]. Je peux dire qu'au SeMo ça nous permet de voir d'autres style, d'autres personnes personnalité quoi ». Et Arthur d'ajouter « à l'école par exemple j'étais plutôt avec quelques amis. Avec le reste de la classe on se parlait mais pas beaucoup. On parlait genre juste salut ou comme ça et au SeMo ça m'a vraiment aidé car j'ai gagné en confiance. Je parlais avec les autres que je ne connaissais pas. C'est quelques choses avant que je ne connaissais pas, justement avant j'étais assez timide, je restais avec mon groupe de potes et maintenant je suis plus ouvert ».

En conclusion, cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux, mais qu'elle est acquise au SeMo par les anciens. Les jeunes rencontrent d'autres jeunes, de culture et de milieu différents et ne sont plus avec leurs camarades de quartier ou de village. Le fait aussi d'être dans des classes avec un nombre moins important d'élèves, qu'ils ont pu connaître auparavant, leur permet d'avoir une meilleure relation au groupe.

2.3.5 Attitude envers le responsable

Pour cette compétence, il n'y a pas de différence entre les jeunes en début de mesure et ceux qui l'ont terminée. Ils estiment avoir une attitude respectueuse et souriante envers les responsables, comme le dit Nadia, « j'ai un bon contact avec les gens en général. Je m'entends bien avec tout le monde y a pas de gens que je déteste ». Akela quant à lui dit « les profs, ils s'étaient cool ici [au SeMo] que ce soit dans l'atelier mécanique, en recherche ou l'atelier des cours franchement c'était vraiment bien. [...] Il n'y a personne qui n'était pas cool avec un prof franchement ».

En conclusion, cette compétence est donc acquise au SeMo par les jeunes et ceci avant leur entrée dans la mesure. Pour que les jeunes puissent aboutir à un projet professionnel qu'ils sont eux-mêmes défini, être respectueux est donc une compétence importante et ce surtout pour des jeunes en difficulté.

2.3.6 Capacité à communiquer ses rendez-vous/absences

Pour la capacité à communiquer ses rendez-vous et absences, il y a une différence entre les jeunes en début de mesure et ceux qui l'ont terminée. Les nouveaux déclarent ne pas forcément s'annoncer lorsqu'ils sont absents, comme le signale Nolan, « j'oublie des fois d'appeler, enfin ce n'est pas que j'oublie de prévenir mais quand faut le faire, par exemple ici faut le faire avant 8.00 donc faut se lever et pour dire qu'on est malade. Franchement quand on est malade on n'a pas envie de se lever à 8.00 pour appeler. Donc ouais j'appelle au fait mais pas le matin tout de suite ». Et Nora d'ajouter « j'appelle toujours, mais bon je n'ai pas appelé la dernière fois c'est vrai car je n'avais plus le numéro du SeMo, je suis nouvelle alors je savais pas encore bien le retenir ». Les propos de Nora rejoignent cette citation :

En conséquence de leur « parcours d'échec », les jeunes mettent en place des stratégies de défense identitaire. Cela s'exprime notamment par une phrase clé : « C'est la phrase de l'élève qui dit : j'ai pas compris. Cette affirmation lui a toujours permis de s'en sortir pendant sa scolarité, et signifie : j'ai pas compris, donc c'est de votre faute, puisque vous m'avez mal appris ». (Zittoun, 2006, p.47)

Pour les anciens, cette compétence s'est améliorée au fur et à mesure de leur engagement au SeMo. Le fait que les responsables soient derrière eux, comme Abu le raconte, « tu n'es pas allé en stage ou machin ou t'es malade et t'a pas appelé, ici [au SeMo] les responsables t'appellent ! Ils vont te demander : vous êtes où, vous êtes où ? Et à l'école ils vont pas chercher à t'appeler, là non. Ici ils [les responsables] veulent savoir le pourquoi. Comment ça se fait que tu n'es pas là, pourquoi t'es pas allé en stage, et là ils vont être derrière toi et ça c'était bien. Tu ne peux pas vraiment faire comme tu veux, alors après ça te pousse à appeler, car franchement après ça te fait réfléchir vraiment ».

En conclusion, cette compétence n'est donc que partiellement acquise par les nouveaux, mais qu'elle est acquise au SeMo par les anciens. La structure a mis en place des directives, certes rigides, mais qui favorisent l'acquisition de cette compétence et ce rapidement. Ainsi, les jeunes prennent connaissance que des sanctions RCP peuvent porter préjudice pour la suite à leur avenir professionnel.

2.3.7 Résumé des compétences relationnelles

Pour le dernier bilan de cet axe de compétences, je peux dire que quatre compétences sont développées par les jeunes en difficulté dans le cadre du SeMo de la Riviera et que deux compétences, à savoir le respect d'autrui et l'attitude envers le responsable, sont acquises avant leur entrée dans la mesure.

Pour la qualité d'écoute, le mode d'expression, la relation au groupe et la capacité à communiquer ses rendez-vous/absences, je constate que le passage des jeunes au SeMo leur a permis de particulièrement développer ces compétences car celles-ci n'étaient que partiellement acquises à leur entrée dans la mesure. C'est une très bonne chose et en particulier pour la relation au groupe car cette compétence est mentionnée en troisième position des compétences que les patrons attendent des futurs apprentis au sein de leurs entreprises¹³. Malheureusement, je m'aperçois que les jeunes n'ont pas connaissance qu'elle peut être importante pour intégrer dans le premier marché du travail.

Pour l'attitude envers le responsable, suite à l'analyse du questionnaire, je remarque que les jeunes mentionnent le respect d'autrui comme compétence la plus importante, à égalité avec la ponctualité, à avoir pour pouvoir intégrer le premier marché du travail. C'est une très bonne chose et en particulier pour le respect d'autrui car cette compétence est mentionnée en seconde position des compétences que les patrons attendent des futurs apprentis au sein de leurs entreprises. Premièrement, ceci démontre que le SeMo a ciblé son attention en adéquation avec la réalité du monde du travail et que deuxièmement, avant leur entrée dans la mesure, les jeunes y sont déjà conscients.

En définitive, pour cet axe des compétences relationnelles, je peux donc dire que les jeunes font une différence entre leur relation vécue à l'école et/ou de leurs anciennes structures et celle qu'ils ont vécue au SeMo et que ce dernier leur a été bénéfique pour leur avenir professionnel en développant des compétences, mais une plus précisément et importante, à savoir la relation au groupe.

¹³ Vianin, G. (2014). *Le choix professionnel des jeunes : quels processus, quels déterminants dans le cadre d'un Semestre de Motivation ?* Travail de bachelor

3. CONCLUSION

3.1 Résumé et synthèse finale

Pour ce résumé de la synthèse finale, je peux donc affirmer que les jeunes en difficulté ont développé et/ou renforcé les vingt-trois compétences travaillées dans le cadre du SeMo de la Riviera.

Pour quatre d'entre-elles (l'organisation au travail, la disponibilité, le respect d'autrui et l'attitude envers le responsable) ils les ont déjà acquises avant leur entrée dans la mesure. Que pour trois d'entre elles (l'ordre et propreté, ponctualité et l'adaptation aux règles), le SeMo y apporte une attention différente, plus rigide. Que pour six d'entre-elles (l'application des consignes, la qualité d'exécution, la concentration, l'assiduité, l'intérêt au travail et l'autonomie) les jeunes doivent y trouver de l'intérêt pour qu'elles soient développées. Et qu'une compétence (le rythme au travail) est en décalage entre la réalité du monde du travail et la réalité du SeMo. Toutefois, avec une population de jeunes en difficulté, la notion du rythme au travail doit être en concordance avec leurs aptitudes cognitives.

Je peux également affirmer que les jeunes perçoivent l'atelier recherche d'emploi comme l'un des plus importants pour pouvoir intégrer le premier marché du travail. Il est vrai que les tâches réalisées (CV, lettre de motivation, portfolio, appels des entreprises) leur permettent d'avoir tout de suite « un retour sur investissement ». Ils décrochent habituellement un stage après quelques semaines passées dans la structure et ceux-ci sont très bénéfiques pour le développement des compétences, comme le souligne Augustin et Gillet (2000) « seules les expériences de terrain permettent de construire des compétences dès lors qu'elles comportent difficultés, défis, responsabilités : elles permettent d'apprendre à apprendre » (p.169).

En reprenant le concept de la compétence, en citant Le Boterf, pour qu'une personne soit compétente, elle doit passer par trois dimensions, je peux témoigner que les jeunes, qui participent à une mesure T1 au SeMo développent une multitude de ressources, c'est la première dimension. Ils peuvent ensuite les mettre en œuvre dans des pratiques professionnelles efficaces, c'est la seconde dimension. Puis, et c'est là où le SeMo est efficace, c'est qu'il permet aux jeunes de prendre du recul. Cette troisième dimension est importante :

La capacité de prise de recul de distanciation critique, ou en d'autres termes la capacité de réflexivité est une composante essentielle du professionnalisme. Pour traiter de la compétence d'un professionnel, il est insuffisant de raisonner en deux dimensions (les pratiques et les ressources) : il faut y inclure une troisième. (Le Boterf, 2013, p.60)

Ce retour réflexif, sur leurs pratiques et sur leurs ressources, permet aux jeunes de les analyser et de les formaliser car « en prenant du recul par rapport à ses ressources [et ses pratiques], le professionnel peut mieux les connaître et mieux apprécier sa capacité à les mobiliser de façon efficace dans telle ou telle catégorie de situation » (Le Boterf, 2006, p.88). Ainsi, les jeunes sont en mesure de comprendre et d'expliquer leurs façons d'agir, les raisons de leurs réussites ou de leurs échecs. Ils développent alors une certaine autonomie tout en sachant se faire aider, mais ils accroissent également leurs motivations à apprendre car « en prenant conscience qu'il peut contrôler son action, le sujet se rend compte qu'il peut influencer sur le résultat de son action et que les efforts d'apprentissage qu'il doit consentir ne sont pas vains » (Le Boterf, 2006, p.141).

En reprenant le concept de l'adolescence et de ses changements liés à l'identité, la pratique réflexive, que les jeunes ont développée dans le cadre du SeMo, favorise l'estime de soi et plus précisément le développement du sentiment d'auto efficacité. Selon Le Boterf (2010), qui cite Bandura (2002), il s'agit là d'un jugement de la personne sur ce qu'elle peut faire ou ne pas faire, dans telle ou telle situation et avec les ressources qui sont à sa disposition. Ainsi les jeunes ont davantage confiance en eux, ils peuvent gérer leur stress, résoudre un problème ou affronter des situations, mais peuvent surtout changer leurs représentations et leurs comportements.

3.2 Limites

La validité des résultats que j'ai obtenus ne peut s'étendre qu'au SeMo de la Riviera à Vevey et ne doit pas s'étendre à d'autres SeMo, que ce soit dans le canton de Vaud ou dans d'autres cantons. Chaque structure aborde des contenus différents avec des philosophies qui peuvent conduire à des approches tout autres, même si les objectifs restent les mêmes.

Dans l'échantillon des jeunes que j'ai interviewés, la plupart avaient déjà suivi une autre structure de mesure T1 avant leur entrée au SeMo et venaient essentiellement de la région de la Riviera. Ce ne sont donc pas les mêmes jeunes, qui ont suivi un parcours scolaire à Sion, Yverdon, par exemple, où la région géographique, la population et les « modes de vie » sont différents.

L'état d'esprit au moment de l'interview peut déprécier la valeur d'une compétence ou alors l'augmenter, ce qui limite aussi ce travail. Tous ces facteurs me font réfléchir et ce n'est donc pas certain que si j'avais fait ce même travail dans un autre SeMo, j'aurais obtenu les mêmes résultats.

3.3 Perspectives

En repartant du résumé de la synthèse finale, la perspective envisagée concerne la prise de recul des jeunes. Il serait alors intéressant de s'y intéresser en les questionnant sur leurs façons dont ils s'y prennent pour réaliser une activité ou résoudre un problème et d'explorer avec eux les démarches et les erreurs qui leur ont permis de réaliser ou non cette activité ou ce problème.

Les jeunes font principalement des activités pratiques au SeMo, il est donc intéressant d'organiser des situations d'apprentissage contextualisées, afin d'avoir un retour qui permet d'analyser et de faire évoluer les compétences. Et ceci également lorsqu'ils réalisent des stages en entreprise externe et reviennent dans la structure. C'est là qu'une perspective est envisageable, analyser ses propres pratiques et transformer le vécu en expérience réfléchi. Lorsque l'on demandera à un jeune : comment ton stage s'est-il passé ? La réponse devrait alors être plus constructive. Pour que ceci soit réaliste et réalisable, il faudrait réduire le nombre de personnes dans les ateliers (actuellement, il y a douze jeunes pour un responsable) ou mettre en place un nouvel atelier appelé « réflexif » ou alors d'établir un outil qui permettrait justement aux jeunes de décrire, en lien avec les trois axes selon Le Boterf, la situation vécue au sein du SeMo ou lors d'un stage en entreprise.

Ces perspectives sont primordiales, selon moi, car pour accompagner une personne à développer ses compétences, c'est prendre en compte avec elle les trois axes. L'expérience et la pratique professionnelle constituent des éléments importants dans la construction de la personnalité.

3.4 Conclusion personnelle

J'ai pu constater que les jeunes qui participent à la mesure du SeMo de la Riviera à Vevey ont développés dix-neuf compétences sur les vingt-trois, dites de « base » et que pour quatre d'entre-elles, elles sont acquises avant leur entrée dans la mesure. Sur les quatre acquises, j'ai pu remarquer qu'elles concernent la disponibilité, le respect d'autrui et l'attitude en vers le responsable et que c'est ceux-ci que les patrons regardent avant d'engager de futurs apprentis. Je trouve alors surprenant qu'à notre époque, les jeunes sont considérés comme davantage irrespectueux, ayant une mauvaise attitude, et passent leur journée à ne rien faire. Au contraire, ce travail de recherche prouve qu'ils mettent toutes les chances de leur côté pour pouvoir intégrer le premier marché du travail et ils ont en parfaitement consciences.

Partant de cette constatation, les chiffres explicités dans l'illustration, concernant le taux de placement des jeunes entre 2013 et 2014, ne sont donc pas dus au fait que les jeunes ne sont pas aptes pour le premier marché du travail car ils sont en accord avec les attentes des patrons. Ce n'est non plus pas dû au fait que le processus mis en place par la structure, en matière du développement des compétences, ne soit plus ou pas suffisamment pertinent. Il est d'ailleurs en accord avec les exigences fixées, comme l'illustre ce travail de recherche concernant le SeMo : compétences développées par les jeunes en difficulté d'insertion dans le cadre d'un Semestre de Motivation.

Pour conclure, je suis satisfait du travail que j'ai accompli durant une année, c'est-à-dire depuis l'avant-projet, le projet et enfin le travail de ce mémoire. J'ai pu élargir mes connaissances par rapport à la thématique abordée et approfondir un sujet qui m'intéresse particulièrement, à savoir l'insertion professionnelle. Les échanges/rencontres avec les jeunes, mon référent de terrain, mon référent thématique ainsi que la lecture d'une vingtaine de livres, m'a beaucoup apporté également en termes de réflexions et d'actions professionnelles.

4. BIBLIOGRAPHIE

- Augustin, J-P. & Gillet, J-C. (2000). *L'animation professionnelle. Histoire, acteur, enjeux*. Paris : l'Harmattan.
- Bee, H. & Boyd, D. (2012). *Les âges de la vie*. (4^e éd.). Montréal : ERPI
- Claes, M. (2005). *L'adolescence dans le cours de l'existence humaine : enjeux développementaux et défis sociaux*. Rennes : Presses de l'Université de Rennes.
- Clermont-Tonnerre, O. & Maire du Poset, Y. (2010). *Toutes les clés du savoir-vivre en entreprise*. Paris : LEDUC.S Éditions.
- Dubs, R. (2006). *Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse*. Bern : Haute École Pédagogique.
- Fenouillet, F. (2015). D'où vient la motivation ? *La motivation. D'où vient-elle ? Comment motiver autrui ?*, 268, 38.
- Fleury Ruckli, C. (2015). *La formation post obligatoire du canton de Vaud*. Lausanne : DGEP.
- Imdorf, C. (2007). *La sélection des apprentis dans les PME*. Fribourg : Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg.
- Lamamra, N. & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelle : mots et maux d'apprenti-e-s*. Lausanne : Éditions Antipodes.
- Larivey, M. (2004). *Le défi des relations : comment résoudre nos transferts affectifs*. Québec : Les éditions l'homme.
- Le Boterf, G. (2002). *Les compétences rattrapées par l'âge*. Paris : Eyrolles, Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2003). *Développer la compétence des professionnels*. (4^e éd.). Paris : Eyrolles, Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2009). *Ingénierie et évaluation des compétences*. (5^e éd.). Paris : Eyrolles, Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2010). *Construire les compétences individuelles et collectives. Agir et réussir avec compétence*. (5^e éd.). Paris : Eyrolles, Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2013). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues : quinze propositions*. (2^e éd.). Paris : Eyrolles, Éditions d'Organisation.
- Le grand Larousse illustré 2016. (2015). Paris : éd. Larousse.
- Masdonati, J. (2007). *La transition entre école et monde du travail. Préparer les jeunes à l'entrée en formation professionnelle*. Bern : Peter Lang SA, Éditions scientifiques internationales.
- Serreau, Y. (2013). *Accompagner la personne en formation*. Paris : DUNOD.
- Zittoun, T. (2006). *Insertions. A quinze ans, entre échec et apprentissage*. Bern : Peter Lang SA, Éditions scientifiques internationales.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Guide d'entretien
Questionnaire

ANNEXE 2 :

Échantillon retenu
Compétences requis (travaillées) au SeMo

ANNEXE 3 :

Grille dépouillement entretien (extraits)

ANNEXE 4 :

Statistique Vaud « choix 2010 »
Guide du référent
Règlement interne - sanctions RCP
Organisation du suivi de la mesure

ANNEXES 1

Guide d'entretien

Questionnaire

GUIDE D'ENTRETIEN

	Qualité	Défaut
Compétences professionnelles		
Organisation du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Application des consignes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compréhension des consignes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualité d'exécution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation des matières et du matériel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rythme de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordre et propreté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Force et résistance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences personnelles		
Ponctualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volonté d'insertion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assiduité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intérêt au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation aux règles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à évaluer le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences relationnelles		
Capacité d'écoute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respect d'autrui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mode d'expression	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relation au groupe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attitude envers le responsable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à communiquer ses rendez-vous/absences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

QUESTIONNAIRE

Selon toi, qu'elles sont les compétences qui sont les plus importantes pour pouvoir intégrer le premier marché du travail ? En choisir cinq.

<input type="checkbox"/>	Adaptation aux règles
<input type="checkbox"/>	Organisation du travail
<input type="checkbox"/>	Compréhension des consignes
<input type="checkbox"/>	Capacité à évaluer le travail
<input type="checkbox"/>	Utilisation des matières et du matériel
<input type="checkbox"/>	Application des consignes
<input type="checkbox"/>	Ordre et propreté
<input type="checkbox"/>	Mode d'expression
<input type="checkbox"/>	Ponctualité
<input type="checkbox"/>	Qualité d'exécution
<input type="checkbox"/>	Volonté d'insertion
<input type="checkbox"/>	Rythme de travail
<input type="checkbox"/>	Intérêt au travail
<input type="checkbox"/>	Capacité d'écoute
<input type="checkbox"/>	Autonomie
<input type="checkbox"/>	Attitude envers le responsable
<input type="checkbox"/>	Disponibilité
<input type="checkbox"/>	Capacité à communiquer ses rendez-vous/absences
<input type="checkbox"/>	Force et résistance
<input type="checkbox"/>	Respect d'autrui
<input type="checkbox"/>	Concentration
<input type="checkbox"/>	Relation au groupe
<input type="checkbox"/>	Assiduité

ANNEXES 2

Échantillon retenu

Compétences requis (travaillées) au SeMo

ÉCHANTILLON RETENU

Les nouveaux :

Filles	Nom	Âge
	Nora	19 ans
	Nina	17 ans
	Nadia	17 ans
Garçons	Nathan	16 ans
	Noah	17 ans
	Nolan	18 ans

Les anciens :

Garçons	Nom	Âge
	Andy	19 ans
	Arthur	18 ans
	Akela	19 ans
	Abu	18 ans
	Adam	18 ans
	Alex	19 ans

ANNEXES 3

Grille dépouillement entretien (extraits)

GRILLE DÉPOUILLEMENT ENTRETIEN (EXTRAITS)

	Résumé et extraits d'entretien des nouveaux	Résumé et extraits d'entretien des anciens
COMPETENCES PROFESSIONNELLES		
Organisation du travail	je ne sais pas trop si je suis organisé au travail mais pour moi je le suis. Je sais ce que je fais pour moi donc y a aucun problème, c'est toujours après selon l'autre personne [collègue, responsable...] qui pense si c'est organisé ou pas.	tout les ateliers ont des bons et mauvais point, mais ils sont tous très très intéressants pour avoir toutes les normes enfin les qualités que cherche le patron pour nous engager. Mais après si je parle d'être organiser de faire bien le travail, ça dépend du patron justement. Je pense que je fais bien les choses sinon j'aurai pas réussi mes stages.
Application des consignes	je suis les règles en général car il faut faire ce que l'on nous demande de faire alors je fais, mais après c'est vrai qu'aller, des fois je n'ai pas envie. Ça dépend de ce que sait, mais bon, c'est comme tout le monde je pense, non ?	quand j'ai commencé, tu dois juste venir et faire ce qu'ils [les responsables d'ateliers] demandent, mais après j'ai pensé différemment car j'ai senti de l'aide ici [au SeMo]. Alors si c'est ça que je voulais pour ma vie : travailler, avoir un bon CV, mon futur garage, mon permis de voiture, etc., alors là j'ai fait ce qu'on m'a demandé. Pas comme je faisais avant, au début.
Compréhension des consignes	les maths ici, ça va bien, le français aussi, ça va, c'est tranquille. Tu fais de la grammaire, tu fais des dictées, tu lis, bah ça va, ça se passe bien.	ici ça m'a permis de réfléchir tout ce que j'avais envie de réfléchir quoi [...]. C'est différente de l'école car ici on a le temps de bien comprendre et de redemander si c'est pas compris. Alors oui, je comprends mieux le consignes maintenant.
Qualité d'exécution	je suis assez précis, j'aime la petite précision et les choses bien faite. J'applique toujours ça car je ne veux pas décevoir le patron ou le responsable heu le prof / on me dit [le responsables de l'atelier] que je suis quelqu'un de méticuleux.	le faite d'aller au SeMo m'a fait gagné en maturité, pis heu ben ça m'a aussi montré comment procéder pour un travail. C'est vrai que le fait d'avoir des stages et des petits ateliers si je peux dire, ça a permis de voir un peu comment on fait dans une menuiserie par exemple quand j'étais dans l'atelier bois. Ça prépare un peu par la suite pour faire le plus juste possible, comme cela doit être pour le bois et déjà connaitre des choses. Parce que avant à l'école on avait des ateliers manuels mais c'était plus école on avait genre 2 petits machines et pis c'est pas comme ça dans une menuiserie. T'as pas que ça. Ici y a des machines un peux plus importante, c'est sur que c'était un plus de savoir utiliser d'autres machines.
Utilisation des matières et du matériel	je pense que le SeMo va m'aider. Bah déjà les cours et les ateliers qu'on a en vue du futur métier qu'on veut faire. Par exemple, là moi je suis en atelier médiacom, pis ils [les responsables d'ateliers] nous apprennent tout ce qui est l'administration. Pis bah pour tous ceux qu'ils veulent faire employé de commerce c'est bien car ils sont déjà quelques choses. Tu apprends à utiliser l'ordinateur et ça c'est important. Parce que bah moi je ne sais pas vraiment très bien utiliser l'ordinateur et ici [au SeMo] ils nous l'apprennent, donc c'est bien.	ici [au SeMo] on m'a donné des pistes pour faire de bon CV, de bonne lettres de motivation, trouver des employeurs, c'était trop bien ! / es recherches, c'est vraiment ça qu'on faisait quoi. Parce que ici [au SeMo] t'es là pour trouver une place alors tu as que ça en tête. Ça t'aide à, par exemple, faire des traitements de texte, à utiliser l'ordinateur, à faire des appels téléphoniques aussi, ça c'était cool.
Rythme de travail	quand je suis en stage, je sais que c'est la rapidité qu'ils [les patrons] cherchent, être toujours active. J'ai déjà des expériences en faisant des stages au fait. Alors je sais ce qu'il me demande ou ne me demande pas, ce qu'ils cherchent quoi, et on nous demande d'être toujours plus rapide.	c'est vrai qu'ici [au SeMo] c'était à la cool, rien à voir avec ce qui se passe réellement en entreprise / là au SeMo chaque 2 mois tu changes d'atelier parce que le travail c'est aussi ça, tu fais pas pendant 3 ans la même chose tu apprends chaque jour de nouveau truc donc ça te permet d'améliorer ta production au travail, de faire mieux, avoir le bon rythme comme dans les entreprises.
Ordre et propreté	je peux dire que ça va car quand même il faut toujours ranger les affaires. Le responsable contrôle toujours que tout soit remis à sa place, que ce soit en cours, en ARE, pis les ateliers aussi [...]. Ça m'arrive de partir en oubliant des trucs à ranger mais c'est parce que c'est l'heure. Mais bon je fais attention, car sinon c'est un RCP.	le SeMo là dessus, c'était stricte. Fallait ranger les affaires sinon on pouvait avoir des points [RCP] et ouais c'était comme ça, nettoyer, faire bien, s'appliquer c'était ça.
Force et résistance	l'apprentissage c'est pas forcément drôle, c'est quand même dur il faut s'accrocher, que ce soit dans une superbe boîte ou bien dans une boîte pourrie il a tout le temps du boulot que tu vas faire qui t'embête. C'est pas juste une heure, c'est 1-2 semaines qui vont t'embêter à fond. J'ai eu des retours comme ça de mes potes mais j'ai vu en stage longue durée, comme ils disent, que bah purée c'est pas facile mais c'est comme ça.	ici au SeMo j'ai eu l'occasion de faire beaucoup de déménagement. Tu vois ici au SeMo, j'ai presque tout fait les déménagement avec eux, les encadrants qui m'aidait j'aimais trop, j'aimais trop travailler quand y a du travail. Je m'arrêtais pas. Mais bon après je suis un gars qui n'aime pas travailler rester à la maison sur le canapé à regardé la télé / le SeMo c'était bien car ça me faisait tenir debout dans les ateliers ça me faisait de la résistance et ouais ça va c'est comme dans le garage car là c'est à fond.

COMPETENCES PERSONNELLES		
Ponctualité	je viens toujours ici 10-20 minutes plutôt, car on doit toujours être bien en avance. Si, par exemple, on est dans l'atelier bois on doit se changer, mettre la salopette et on a des chaussures de sécurité aussi. Pis ici [au SeMo] les responsables sont vraiment stricts sur les horaires, si on arrive à 8.01 c'est arriver tardive, donc voilà il ne faut surtout pas arriver à 8.01, alors je viens avant maintenant. J'ai dû adapter mon horaire de trajet	ici [au SeMo] c'était genre 5 secondes en retard et j'étais déjà en retard. C'est respecter comme dans le monde du travail / u SeMo, ouais ils s'étaient comme dire embêtant quand on arrivait en retard. C'était tout le temps des RCP, alors ça nous forçait à arriver à l'heure et surtout pas en retard / ça montre qu'on est motivé et que le patron peut compter sur nous, et pour les travaux à faire.
Concentration	je suis très concentrée dans un travail, quand on me donne un travail que j'aime faire, ça oui, sinon bah ça dépend, pas trop / parfois, j'ai de la peine à me concentrer. C'est quand je n'aime pas faire un truc, j'essaye de faire mieux pourtant mais c'est juste que j'aime pas, c'est comme ça	le SeMo il m'a aidé car au SeMo mon premier atelier c'était média, donc ça on doit être concentré et sur la table de mix et l'ordi et après y a un gars dans l'autre table qui parle dans le micro et je dois lui faire des signes et tout ça et je dois attendre heu 20 secondes et pis j'ai pris trop de patient ici, car avant je n'avais pas la
Volonté d'insertion	je ne m'ouvre pas tout de suite aux personnes que je ne connais pas. Si je ne connais pas vraiment les personnes bah je ne parle pas [...]. C'est difficile de s'adapter dans une entreprise car on ne connaît personne, ni l'endroit et pour bien s'intégrer ben moi c'est ça que je redoute le plus. Lorsque je commence un stage par exemple. Après ben c'est sûr qu'après on connaît mieux les gens alors ça aide / à la fin de l'école je me suis trouvé sans rien [...]. Pis c'est pour ça que je me suis inscrite après au SeMo. Et pis là je regrette quand même de ne pas m'avoir inscrite avant. C'est vraiment différent de ce que je faisais quand j'étais à [...].	Au début j'étais un peu discret. Par exemple, quand j'arrivais dans une entreprise, j'étais un peu discret au début, je ne m'intégrais pas tout de suite au faite, jusqu'à ce que je connaisse bien et maintenant c'est tout bon / quand tu voyais du monde aussi qui avait passé par le SeMo et tu le vois et tu te dis à lui il a fait si et tout ici tu te dis waouh c'est pas si mal le SeMo du coup ça motive.
Assiduité	je n'arrive pas à travailler de manière constante, faire les choses du début à la fin. Je dois faire quelques choses qui m'intéresse, qui me concerne, qui me plaît / je suis un peu ailleurs, je n'arrive pas à travailler de manière constante, si la motivation n'est pas là. Je dois faire quelques choses qui me motive qui me concerne comme bah faire le métier que j'aime. Je fais le stage et vu que je veux faire ça, je serre le point comme on dit et je fais.	ici on devait quand même suivre, mais au faite c'était tranquille oui car quand on partait en stage ou comme ça ben on reprenais où on avait arrêté. C'était comme ça pour les cours, l'ARE et ouais aussi les ateliers pratique [...]. Ça nous arrangeais car quant j'étais en stage genre, ben quand je revenais, y avait plus le boulot que je faisais. Dès fois c'était bien car je n'aimais pas le boulot [...]. Mais ça c'était au tout début.
Intérêt au travail	tout ce qui ne m'intéresse pas, je n'aime pas le faire [...]. En fait, j'ai de la peine à trouver de l'intérêt. C'est du moment qu'il y a quelques choses qui me plaît que je suis super bon dans le domaine. Tout dépend si j'apporte de l'intérêt ou pas [...]. Pour le moment je sais pas, ouais c'est cool [dans les ateliers] mais bon je peux pas dire que j'ai un grand intérêt pour ce que je fais.	l'intérêt au travail, franchement je n'en trouvais pas [...]. C'est sûr qu'après t'es quelqu'un d'autre, je ne sais pas comment dire, tu veux découvrir pleins de choses au SeMo [...]. Tu ne le montres pas forcément, mais au fond tu veux trop faire des stages et faire pleins de choses dans les ateliers.
Adaptation aux règles	bah je m'adapte aux règles en général, je dirai car j'essaye de faire bien. Pis bah je viens ici [au SeMo], je fais les cours, je respecte les responsables. Pis on est un peu, je ne sais pas comment dire, bah c'est différent de l'école pour certains, pas beaucoup, mais pour moi ça va encore / après je fais partout bien car de toute façon c'est toujours pareil. Si on ne veut pas faire, on se fait comme dire remettre à l'ordre oui / je vois qu'au SeMo c'est pas comme à l'école. Je vais vite devoir m'adapter pour éviter des RCP.	ici avant je ne m'habillais pas bien quoi, genre à l'atelier mécanique, je mettais ma salopette n'importe comment, j'attachais pas les boutons [...]. C'était chaud car après on avait des points RCP et là ouais c'était chaud / avant à l'école je pouvais rater les cours [...]. Alors qu'ici au SeMo si tu ratais, t'allais avoir un premier avertissement, un second, un troisième et au quatrième et tu pouvais te faire viré, donc c'était vraiment plus strict. C'est vraiment comme l'apprentissage, car à l'école on te fait comprendre que ce n'est pas bien mais y a pas de sanctions aussi sévère qu'au SeMo.
Autonomie	je ne prends pas assez d'initiative, car pendant les stages ben y a certaines personnes comme des patrons qui n'aime pas que des apprentis ou stagiaires soient trop curieux et fasse seul. Les patrons aiment bien mais faut pas trop car je pense qu'ils ne nous font pas trop confiance. Il reste avec toi ou demande à un responsable de rester avec toi pendant tout le temps / y a des choses où je peux être vachement autonome justement quand j'aime bien faire les choses. Plus y a des choses que j'aime faire et plus je sais me débrouiller pour faire seul. Mais ça c'est surtout dehors ou à la maison [...]. Pour le moment, je ne vois pas que je suis autonome / à l'école on nous avait donné un modèle de CV et on devait tous faire le même, donc au faite on s'était tous retrouvé à l'école avec le même CV. Ce qui n'est pas trop bon et pour les lettres de motivation, ils les corrigeaient mais vite fait [...]. Maintenant, j'ai un CV à moi, si je peux dire comme ça, et une lettre de motivation où c'est vraiment moi avec mes mots. Je fais ça seule maintenant, bon on avait que genre 2h avant même pas, pour faire ça. Ce n'est pas beaucoup [...]. Au SeMo on fait que ça presque, de l'ARE.	c'est un plus de faire des stages au SeMo, car t'es au sein d'une entreprise directe, si je peux dire, donc ça te montre comment te comporter, voir comment les autres font. Tu rencontres aussi des nouveaux apprentis donc tu peux discuter avec eux, voir ce qu'ils font, tout ce que tu as besoin pour faire le métier, ça te donne une bonne vision. Alors à force de faire des stages et tout ça, après tu gagnes en autonomie.

Capacité à évaluer le travail	je pense que oui je sais si c'est bien ou pas, si on me dit ce que je dois faire, ça comme ça, et que je vois comment faire. Alors oui je sais que c'est comme ça et pas autrement / tant qu'on me donne, comment dire, une sorte d'encadrement ou ce qu'ils attendent de moi, cela m'aide après pour évaluer mon travail. La première fois j'en ai besoin car je ne sais pas ce qu'ils veulent, mais avec l'expérience et l'acquisition bah j'en aurai plus besoin.	quand je devais aller chercher les vélos dans Vevey [...] les réparer, faire tout ça sur place, ça allait tout bien. On nous montrait comment faire, partait avec la camionnette, ou le vélo aussi, pis c'était bon.
Disponibilité	je suis toujours là. Même quand je suis malade je viens ici parce que ma mère ne veut pas que je reste à la maison, alors là je n'ai pas le choix (rires). Mais avant c'était déjà comme ça [à l'école obligatoire].	oui bien sur que j'étais présent au SeMo. Des fois, je n'étais pas là, mais généralement j'étais présent, y avait tout les copains ici [...]. C'est mieux de venir ici que de ne rien faire et de traîner à la maison à jouer à la console.
COMPETENCES RELATIONNELLES		
Capacité d'écoute	au SeMo c'est différent qu'avant à l'école car ici y a moins de monde alors t'es plus à écouter, je ne sais pas comment dire, c'est bien ça [...]. Je sais que je vais mieux écouter là / j'écoute ce qu'on me dit, je suis obligé d'écouter quand même, sinon je ne sais pas ce qu'il faut faire. Si je fais quelques choses d'autres alors qu'il m'a dit par exemple de couper le bois et je ne sais pas comment faire bah c'est pas bien et je peux me faire mal aussi.	à l'école je n'étais pas trop scolaire, je n'écoutais pas les profs. Le SeMo m'a permis, avec les stages aussi, d'être plus attentif à ce qu'on me demandait. C'est le travail qui demande ça.
Respect d'autrui	je suis respectueuse. J'essaye en tout cas de l'être le plus possible / je n'ai jamais manqué de respect à mes proches même si plus d'une fois j'en ai envie, mais je n'ai jamais manqué de respect à une personne qui était plus âgée que moi enfin je dis niveau adulte ou responsable justement. Je suis très respectueux.	à l'école t'as un prof pour 22 élèves [...] là c'est un petit peu différent, y a moins de monde déjà dans les cours. Pis si tu commences à mal répondre à des responsables, ils font te le faire comprendre. Alors qu'à l'école, j'ai l'impression qui s'en foutait.
Mode d'expression	à l'école je parlais différemment au prof qu'ici au SeMo, parce que bah je ne sais pas on voulait montrer qu'on pouvait dire ce qu'on voulait [...] on avait un peu la grande bouche on va dire / pour moi au jour d'aujourd'hui c'est super important comment tu parles. Ici des fois je parle un peu « vite fait » comme on dit mais le fait d'avoir fait des stages, je fais plus attention maintenant, je parle mieux. Après c'est obligé de différencier le langage de la vie de tout les jours et celle au travail.	le SeMo ça m'a pas mal aidé parce que comme j'étais l'ancien. Quand il y avait des nouveaux qui commençait, c'est moi qui avait dû faire les visites, etc... donc j'ai dû parler à beaucoup de gens que je ne connaissais pas. Et oui ça m'a pas mal aidé, ça aide bien. Et au fil des stages aussi, on gagne la confiance, de parler au patron et de faire les téléphones au SeMo pour prendre des rendez-vous de stages justement.
Relation au groupe	quand je suis arrivé au SeMo ce n'était pas évident, maintenant ça va mieux / avant lors des stages bah je ne parlais pas trop, je faisais ce qu'on me disait sans plus, alors que maintenant, je parle à tout le monde même si je connais pas et je trouve ça mieux. J'ai vu en arrivant au SeMo que d'avoir fait des stages m'a permise d'être avec d'autres gens / je suis timide. Je ne m'ouvre pas de suite aux personnes que je ne connais pas. Parce que bah si je connais pas, ben je parle pas. Je sais ce que je dois dire, je sais la limite et c'est tout. Pis bah avec des personnes que je connais bien ben je dis n'importe quoi par ce que je connais.	de venir ici au SeMo ça rend plus social quoi si je peux dire parce que bah on rencontre des personnes qui viennent un peu de partout, de Vevey, de Montreux, de Lausanne, de partout et pas que des gens de mon village quoi. Ça été un plus car avant j'étais plutôt timide, pas trop ouvert [...]. Je peux dire qu'au SeMo ça nous permet de voir d'autres style, d'autres personnes personnalité quoi / à l'école par exemple j'étais plutôt avec quelques amis. Avec le reste de la classe on se parlait mais pas beaucoup. On parlait genre juste salut ou comme ça et au SeMo ça m'a vraiment aidé car j'ai gagné en confiance. Je parlais avec les autres que je ne connaissais pas. C'est quelques choses avant que je ne connaissais pas, justement avant j'étais assez timide, je restais avec mon groupe de potes et maintenant je suis plus ouvert.
Attitude envers le responsable	j'ai un bon contact avec les gens en général. Je m'entends bien avec tout le monde y a pas de gens que je déteste.	les profs, ils s'étaient cool ici [au SeMo] que ce soit dans l'atelier mécanique, en recherche ou l'atelier des cours franchement c'était vraiment bien. [...]. Il n'y a personne qui n'était pas cool avec un prof franchement.
Capacité à communiquer ses rendez-vous/absences	j'oublie des fois d'appeler, enfin ce n'est pas que j'oublie de prévenir mais quand faut le faire, par exemple ici faut le faire avant 8.00 donc faut se lever et pour dire qu'on est malade. Franchement quand on est malade on a pas envie de ce lever à 8.00 pour appeler. Donc ouais j'appel au faite mais pas le matin tout de suite [...].	j'appel toujours, mais bon je n'ai pas appelé la dernière fois c'est vrai car je n'avais plus le numéro du SeMo, je suis nouvelle alors je savais pas encore bien le retenir.

ANNEXES 4

Statistique Vaud « choix 2010 »

Guide du référent

Règlement interne - sanctions RCP

Organisation du suivi de la mesure

Communiqué de presse

Orientation à l'issue de la scolarité obligatoire et des filières de transition en 2010

En 1978, plus de 26% des jeunes Vaudois en fin de scolarité obligatoire optaient pour une continuation des études au gymnase ou dans un raccordement. Cette part a augmenté de manière spectaculaire pour s'élever à près de 46% en 2010. A l'inverse, un jeune sur deux commençait une formation professionnelle directement après l'école obligatoire il y a trente ans, contre un quart aujourd'hui. Cette évolution très contrastée ressort d'une vaste étude du SCRIS consacrée aux choix de formation des jeunes Vaudois et publiée dans la série *Communication statistique Vaud*.

Que font les jeunes au terme de l'école obligatoire? Avec pour corollaire: quelle est la proportion des jeunes sans solution? Depuis 1978, l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) et le SCRIS mettent sur pied une enquête sur les choix de formation et les choix professionnels effectués par les jeunes arrivant au terme de leur scolarité obligatoire. Ainsi, la récolte d'informations régulière depuis une trentaine d'années permet d'observer les changements structurels qui interviennent dans cette phase délicate.

Outre la forte progression de la part des jeunes qui choisissent de poursuivre les études et, parallèlement, la nette diminution de celles et ceux qui entreprennent une formation professionnelle directement après l'école obligatoire, ce sont sans doute l'émergence, au début des années nonante, puis la montée en puissance des filières de transition qui constituent les résultats les plus marquants de l'étude. En 2010, un élève sur cinq poursuit directement sa formation dans une filière de transition, principalement à l'OPTI.

La première partie de la nouvelle publication thématique du SCRIS dresse le portrait des 10'215 jeunes Vaudois concernés par l'enquête «Choix 2010». En effet, les choix de formation sont influencés par des éléments comme la filière scolaire, le sexe, l'origine, la langue dans laquelle la scolarité a été effectuée, ou encore l'âge et la détention d'un certificat de fin de scolarité obligatoire. La deuxième partie est consacrée aux choix de formation et choix professionnels, non seulement des jeunes en fin de scolarité obligatoire, mais aussi de celles et ceux issus des filières d'enseignement spécialisé, des classes de raccordement et des filières de transition.

COMMUNICATION STATISTIQUE VAUD N°16:

«*Orientation à l'issue de la scolarité obligatoire et des filières de transition. Résultats de l'enquête Choix 2010*»
une publication éditée par le Service cantonal de recherche et d'information statistiques (SCRIS).

50 pages couleurs. Vente au numéro: 21 francs (gratuit sur demande pour la presse).

Renseignements et commandes: tél. 021 316 29 99, fax 021 316 29 50, e-mail: info.stat@vd.ch

Lausanne, le 27 septembre 2011

REFERENT	COMPÉTENCES	QUAND	OUTILS	INFOS A
INTEGRATION	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accueil, Présentation du rôle du référent. ➤ Discussion sur son intégration et sur les étapes de la mesure ➤ Restitution de la discussion dans le « journal de suivi du ppt » 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au début de la mesure mais au maxi 15 jours après l'entrée du ppt 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Base Intersemo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ RA / FOR concernés
SUIVI DE LA MESURE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'assure que chaque évaluation de compétences soit effectuée ➤ Organise sa suppléance durant ses vacances, absences, etc.. <p>Si besoin, rappel aux FOR / RA et ADMIN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Selon dates fixées dans le calendrier du Semo et selon phases du ppt 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fiches évaluation de compétences (Accords d'objectifs, Demande de prolongation et Rapport final) ➤ Base Intersemo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Admin pour instruire le Suivi de la Mesure
COACHING (situation problématique)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prend rendez-vous avec le ppt de manière individuelle sur sa demande ou celle du RA/ FOR, organise rdv pour un entretien motivationnel ➤ Restitution de la discussion dans le « journal de suivi du ppt » 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Selon l'organisation de l'atelier du Référent 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Base Intersemo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ RA / FOR concernés ➤ Colloque (si élément mettant en péril le projet du ppt)
FAMILLE / RESEAU	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convoque et participe à des entretiens de réseau ou de famille. ➤ Définit la présence des FOR / RA ➤ Restitution de la discussion dans le « journal de suivi du ppt » 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sur rendez-vous ➤ Selon l'organisation de l'atelier des FOR/RA concernés 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Base Intersemo ➤ PV sous Semo Admin/ppt/ Entretien de Famille 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Colloque ➤ RS/ RP

1. **Le Référent est responsable de la mise en œuvre et des délais des évaluations CAM.**
2. Veuillez restituer des éléments objectivables, de manière succincte (pas de jugement, ni d'interprétation) dans le journal de suivi du ppt.
3. Les infos figurant sur le P.V. des E.F. doivent être succinctes avec mention des décisions et objectifs.

REGLEMENT INTERNE

PREAMBULE

L'objectif d'un Semestre de Motivation est d'accompagner et de soutenir ses participants dans leur insertion professionnelle.

Son but est de garantir à chaque participant des conditions de travail propices à atteindre son objectif, dans un cadre professionnel et dans le respect des normes de sécurité et d'hygiène.

La participation à un Semestre de Motivation se fait sur une base volontaire. En choisissant d'y prendre part, le participant s'engage à respecter le présent règlement.

La « Table des Fautes et Sanctions » ainsi que les « Conditions de Participation » éditées par le Service de l'Emploi de l'Etat de Vaud (remises en annexe) font partie intégrante du présent règlement.

➤ Respecter le planning hebdomadaire

Horaires en vigueur : **08h00 - 12h00 / 13h00 - 17h00**. Les pauses sont prises de 10h00 à 10h15 et de 15h00 à 15h15. Téléphoner avant 7h45 au **021 925 49 24**, et laisser un message sur le répondeur **en cas de retard ou d'impossibilité de se rendre au SeMo**.

Se présenter au travail dans une tenue en lien avec l'activité (par exemple, porter la salopette et les chaussures de sécurité dans les ateliers techniques ainsi que lors de CHUP).

Respecter le planning des activités proposées: ateliers, appuis et renforts de français et mathématiques, chantiers d'utilité publique (CHUP), visites d'entreprises, sorties, activités sportives (dispense exclusivement sur présentation d'un certificat médical).

En cas d'absence, les participants mineurs doivent être excusés par leurs parents. En cas de maladie, un certificat médical est obligatoire dès le quatrième jour d'absence. En cas d'absences répétées, il peut être demandé dès le premier jour.

➤ Adopter une attitude professionnelle

Respecter les intervenants, les participants et toute personne présente dans les locaux. La ségrégation et les propos racistes ne sont pas tolérés. Tout vol ou acte de vandalisme sera sévèrement sanctionné et pourra faire l'objet d'un dépôt de plainte.

Prendre soin du matériel et des documents mis à disposition. En fin de mesure, rendre tout le matériel prêté, à l'exception du classeur Portfolio. La perte ou la détérioration de matériel sera retenue sur la caution, le solde sera facturé.

Tenue vestimentaire : Nous nous réservons le droit de vous renvoyer à domicile pour vous changer, si nous estimons que votre tenue vestimentaire n'est pas appropriée (training, mini short, sous-vêtements apparents, etc.).

Le port de casquette, chapeau, bonnet, capuche est interdit dans les locaux de 8h00 à 17h00. Les affaires personnelles doivent être rangées dans le casier.

Nous déclinons toute responsabilité en cas de vol au Semestre de Motivation.

Les téléphones portables, mis en mode silence, sont déposés dans le casier personnel ou dans un panier à l'entrée de l'atelier (y compris durant les cours et l'atelier ARE).

Toute forme de sound system est interdite. Les écouteurs sont tolérés durant les pauses dans les locaux du SeMo.

La consommation, l'achat de boissons et de nourriture sont uniquement autorisés durant les pauses. Seule la consommation d'eau est autorisée en dehors des pauses. Les participants veillent au tri des déchets.

Il est interdit de fumer dans les locaux du SeMo, ainsi qu'en-dehors des heures de pause, même lors de visites ou d'activités extérieures.

Les violences physiques, verbales, le vandalisme, le vol, le racket, la consommation et la vente de stupéfiants sont considérés comme des fautes graves et peuvent entraîner **un renvoi immédiat**. Un état d'ébriété ou modifié par la prise de stupéfiants peut provoquer des accidents impliquant la responsabilité pénale du participant et compromettre son objectif d'insertion.

➤ **S'investir dans le projet d'insertion**

Explorer et valider 2 projets professionnels réalistes et réalisables.

Être actif dans toutes les démarches liées aux projets professionnels : recherches de stage, d'apprentissage, y compris durant les 4 heures hebdomadaires de prospection d'entreprises (temps d'autonomie). Celles-ci seront contrôlées.

Effectuer au minimum un stage par mois en entreprise. Les stages doivent être réalisés sur leur durée totale. Présenter dès le retour, au formateur ARE, le rapport de stage complété. Avertir l'employeur lors du stage en cas d'impossibilité de s'y rendre (retard, absences). En cas de problème majeur, avant de prendre la décision de mettre fin au stage, il est obligatoire de contacter un formateur ARE.

En cas de non-respect de ces conditions, une réévaluation de la participation au SeMo peut avoir lieu.

Nom : \$\$NOM

Prénom : \$\$PRENOM

Signature du participant : Signature du représentant légal :

Le participant s'engage également vis-à-vis de l'Office régional de placement à :

- Effectuer les recherches d'emploi conformément aux dispositions de la loi sur l'assurance chômage (LACI)
- Se rendre aux rendez-vous fixés par son conseiller ORP
- Compléter et transmettre au plus tard le 30 de chaque mois la feuille IPA (Indication de la Personne Assurée) à la caisse de chômage

SANCTIONS RCP

SeMo Riviera : Tabelles des fautes

FAUTES LEGERES		
Fautes	Pondération	
<p>Arrivée tardives</p> <p>Tâche non réalisée dans délai imparti, travail non fait ou oubli document/matériel</p> <p>Opposition ou non-respect d'une consigne, refus d'une activité</p>	1 Faute légère	
	2 Faute légère	
	3 Faute légère	
	Avertissement oral	
	4 Faute légère	
	5 Faute légère	
	6 Faute légère	
	1 ^{er} avertissement écrit	
	7 Faute légère	
	8 Faute légère	
	9 Faute légère	
	2 ^{ème} avertissement écrit	
	10 Faute légère	
	11 Faute légère	
	12 Faute légère	
3 ^{ème} avertissement écrit		
13 Faute légère		
14 Faute légère		
15 Faute légère		
4 ^{ème} avertissement écrit - RENVOI		

FAUTES MOYENNES		
Fautes	Pondération	
<p>Absences injustifiée</p> <p>Déprédation du matériel, insultes, menaces</p> <p>Echec d'un stage par faute du participant</p>	1 Faute moyenne	
	2 Faute moyenne	
	3 Faute moyenne	
	1 ^{er} avertissement écrit	
	4 Faute moyenne	
	5 Faute moyenne	
	6 Faute moyenne	
	2 ^{ème} avertissement écrit	
	7 Faute moyenne	
	8 Faute moyenne	
	9 Faute moyenne	
	3 ^{ème} avertissement écrit	
10 Faute moyenne		
11 Faute moyenne		
12 Faute moyenne		
4 ^{ème} avertissement écrit - RENVOI		

FAUTES GRAVES (*Selon appréciation de la direction)		
Fautes	Pondération	
<p>Refus d'un emploi convenable</p> <p>Mise en danger de soi ou d'autrui</p> <p>Violence, vol, trafic, racket</p> <p>Possession/usage armes, drogue (alcool inclus)</p>	1 Faute grave *	
	1 ^{er} avertissement écrit	
	2 Faute grave *	
2 ^{ème} avertissement écrit - RENVOI		

ORGANISATION DU SUIVI DE LA MESURE

PROCESSUS / ETAPES / ORGANISATION DU SUIVI DE LA MESURE AU SEMO RIVIERA														
RESPONSABILITES	ETAPES DU PROCESSUS	1) PHASE D'EVALUATION		2) PHASE D'ORIENTATION			3) PHASE D'INSERTION			3) POURSUITE DE LA PHASE D'INSERTION				
	Durée	Evaluation de compétences = Accords d'Objectifs					Evaluation de compétences = Demande de prolongation ou Rapport Final			Evaluation de compétences = Rapport final				
		Premier Semestre selon décisions et accords du SDE.											Prolongation Maxi 4 mois	
Garant du fonctionnement du Semestre de Motivation et des exigences du SDE														
Responsable de Service Patrick Berkold Responsable de Projet Cécile Perret	Guichet T 1 / Aval CCMr Entretien préalable	1er mois	2eme mois	3eme mois	4eme mois	5eme mois	6eme mois	7eme mois	8eme mois	9eme mois	10eme mois			
Gestion des Admissions Patrick Berkold Administration: Patricia Verbaere Frédéric Clément	Documents administratifs Attestations MMT Assignations, etc...													
Parents / Représentant légal Partenaires et Réseau	Tout au long de la mesure et selon les besoins	PARENTS / Repr. Légal		SDE / ORP / CP	Caisse de chômage		CCMr T 1	OCOSP	AS / CSR / SPJ		Autres			
FORMATEURS ARE: Cécile Perret Noël Revaz	Projet Professionnel Bilan Portfolio SUIVI DE LA MESURE Formateur ARE (FOR)	Démarche Portfolio Bilan des démarches Dossier de candidature C.V. Récolte des documents	Accord d'objectifs + 6 semaines Contrôle des recherches	OBJECTIVER les projets professionnels. <i>fonction, aide active de recherche et accompagnement de 2 à 3 semaines</i> REALISTES et REALISABLES. - Instruct le suivi du projet professionnel. - Visites d'entreprises. - Accueil de formation. - Contacts Associations Professionnelles. Contrôle des recherches			OBJECTIVER les projets professionnels. - Soutien, aide active et accompagnement en vue d'une place de formation. - Instruct le suivi du projet professionnel. Contrôle des recherches			OBJECTIVER les projets professionnels. - Soutien, aide active et accompagnement en vue d'une place de formation. - Instruct le suivi du projet professionnel. Contrôle des recherches				
RESPONSABLES d'ATELIERS: Chantal Kammer Géraldine Debéaux Christelle Gex Baptiste Perletta Etienne Perez-Rajon Bernard Gachoud André Girardin Philippe Baratte	Ateliers Pratiques Compétences professionnelles Gestion des TOURNUS Responsable d'atelier (RA)	Evaluation des compétences pratiques Tâches spécifiques selon les ateliers (Bois, Mécanique, Déco, Commercial et Médias)		Tâches spécifiques selon atelier	TOURNUS avec évaluation courte	Tâches spécifiques selon atelier	TOURNUS avec évaluation courte	Tâches spécifiques selon atelier	TOURNUS avec évaluation courte	Tâches spécifiques selon atelier	TOURNUS avec évaluation courte	Tâches spécifiques selon atelier	TOURNUS avec évaluation courte	
FORMATEURS SCOLAIRES: Marco Salomoni Julien Burgi	Ateliers Français Maths Informatique Culture Générale Formateurs Scolaires (FOR)	Evaluation des acquis scolaires		Semaine + 6 Fin des Evaluation des acquis scolaires. Renfort Scolaire personnalisé	Renfort Scolaire personnalisé Préparation aux tests d'aptitudes / examens d'entrée selon les choix professionnels. Cours d'informatique et de Culture générale			Bilan scolaire intermédiaire et/ou final Calcul marge de progression	Renfort Scolaire personnalisé Préparation aux tests d'aptitudes / examens d'entrée selon les choix professionnels. Cours d'informatique et de Culture générale		Bilan scolaire final Calcul marge de progression			
INTERVENANTS EXTERNES	Changement Gestion Administrative et du Budget	Cours sur mesure		Cours sur mesure				Cours sur mesure						
Intervenants Internes André Girardin (Sécurité) et Baptiste Perletta (Prévention)	Prévention / Sécurité	Sécurité: Début des cours		Prévention: Interventions ponctuelles et ciblées Sécurité: Cours et Sensibilisation				Prévention: Interventions ponctuelles et ciblées Sécurité: Cours et Sensibilisation						
Tous les RA / FOR	Suivi des Stages	Stages en entreprise. Rapport de stage		Stages en entreprise. Rapport de stage	Stages en entreprise. Rapport de stage	Stages en entreprise. Rapport de stage	Stages en entreprise. Rapport de stage	Stages en entreprise. Rapport de stage	Stages en entreprise. Rapport de stage	Stages en entreprise. Rapport de stage				
Tous les RA / FOR	Référent du participant	Assure le suivi du participant durant toute la mesure, il est le "garant du lien" avec le participant. Le Référent est le "porteur" de l'évaluation CAM du ppt dont il a la responsabilité, Le Référent convoque, organise les entretiens de famille (EF) et note le contenu de l'entretien dans le journal de suivi,												