

ÉCHANGE INTERCULTUREL

PENDANT

L'APPRENTISSAGE :

LES CLÉS DU SUCCÈS !

Guide pour la promotion
de la mobilité des apprentis

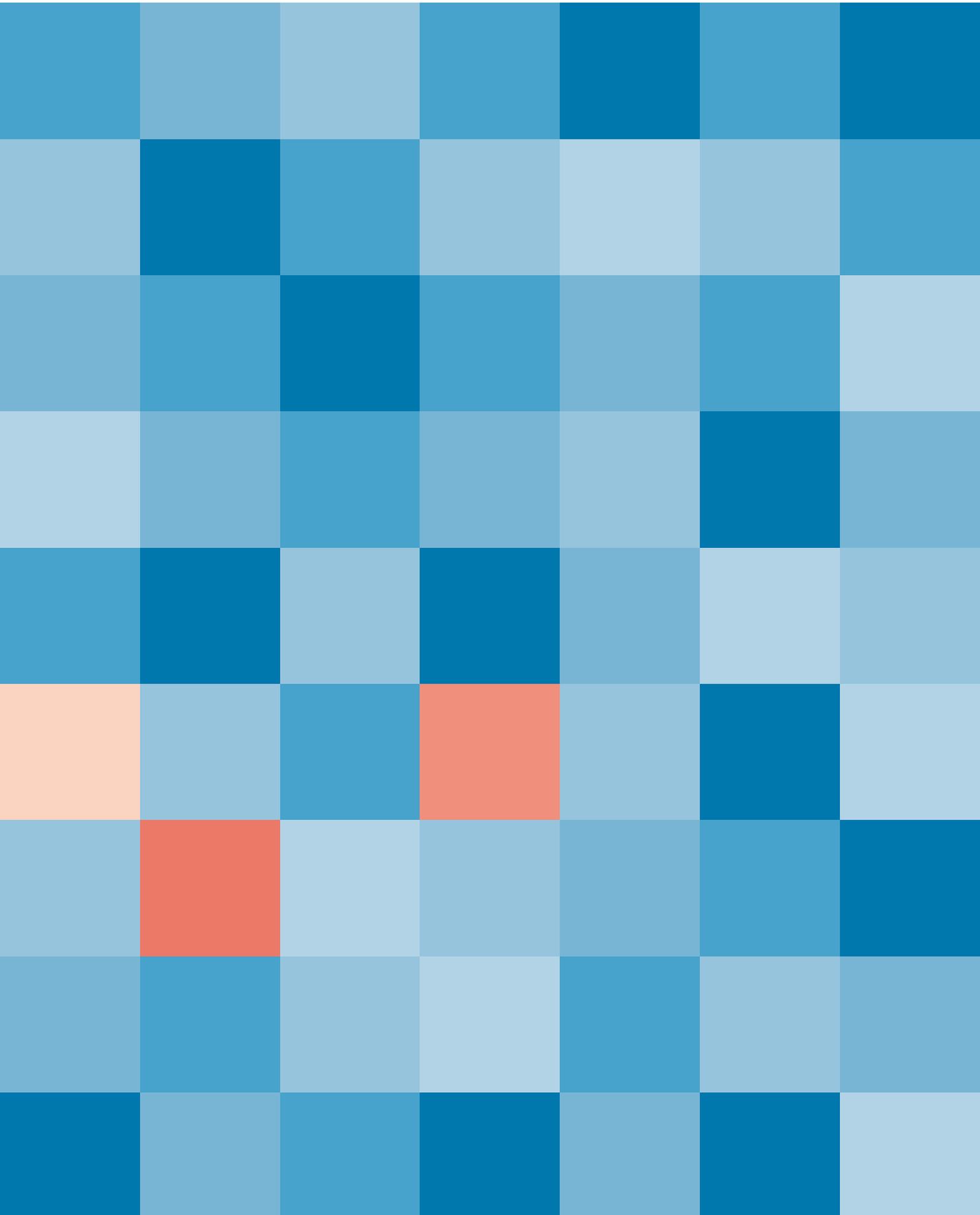
ÉCHANGE INTERCULTUREL

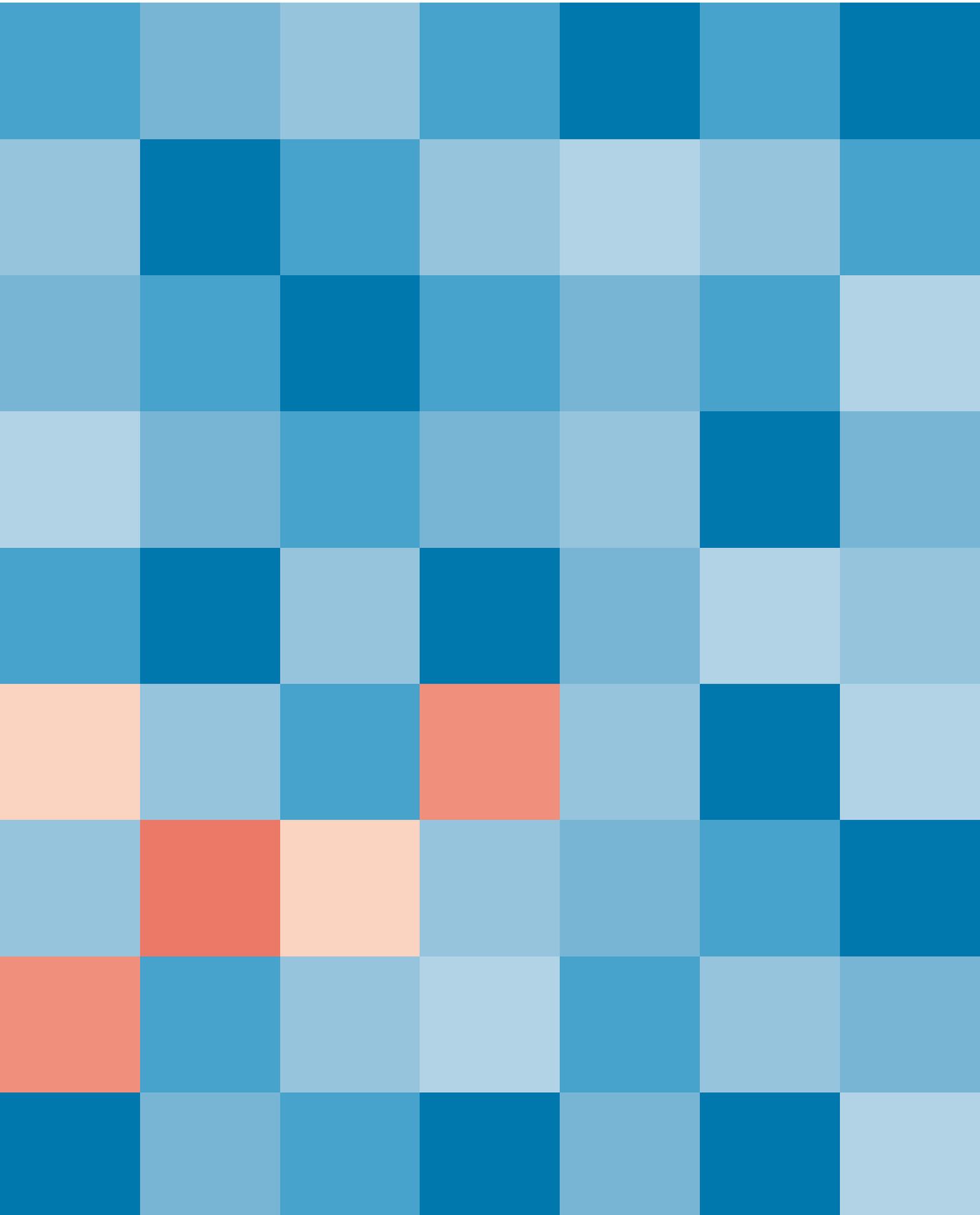
PENDANT

L'APPRENTISSAGE :

LES CLÉS DU SUCCÈS !

**Guide pour la promotion
de la mobilité des apprentis**





Préface

Un échange pendant l'apprentissage favorise l'accroissement des compétences des jeunes en formation et leur offre une formidable possibilité de valoriser de manière unique leur formation professionnelle. La mondialisation croissante, la numérisation et l'Industrie 4.0 exigent de la part des jeunes professionnels des qualités telles que créativité, innovation, capacité à résoudre les problèmes et flexibilité, ainsi que des compétences sociales et des connaissances linguistiques.

Un échange offre – outre la possibilité d'approfondir ou d'acquérir des connaissances en langues étrangères – l'occasion d'appliquer dans de nouvelles conditions les rudiments du métier et le savoirfaire déjà acquis et de découvrir des points de vue, façons de résoudre des problèmes, techniques et outils différents.

Le présent guide entend contribuer de manière décisive à ce que des jeunes gens puissent faire, pendant leur apprentissage, la précieuse expérience d'un échange transcendant les frontières culturelles et nationales. Trois modèles éprouvés sont présentés en détail avec la volonté d'inciter entrepreneurs, formatrices et formateurs, décideurs des milieux politiques et administratifs, et aussi directrices et directeurs d'écoles professionnelles, à se pencher sur l'image d'un « apprentissage porteur d'une vision » et à faire de la mobilité des apprentis, dans une large mesure, une réalité.

Personnellement, je suis convaincu que l'échange d'apprentis fait partie du futur de la formation professionnelle tout comme il s'inscrit dans la tradition d'innovation suisse. Je remercie bien sincèrement toutes celles et ceux qui ont contribué à ce guide « Échange interculturel pendant l'apprentissage : les clés du succès ! » et tout particulièrement les personnes qui continueront à s'engager demain en faveur d'une vision de la mobilité des apprentis largement acceptée et concrétisée.

Guido Frey, MBA

Directeur
INTERMUNDO – Association faîtière
pour la promotion des échanges de jeunes



Foto: © Remo Eisner Photography

Contenu

-
1. Qu'est-ce que la mobilité des apprentis ? – 13
 - 1.1. Introduction – 14
 - 1.2. Obstacles et approches de solutions – 16
 - 1.3. La mobilité des apprentis en Suisse du Moyen Âge à nos jours – 20
 - 1.4. La mobilité des apprentis aujourd'hui : faits et chiffres – 24
-
2. Pourquoi la mobilité des apprentis en vaut-elle la peine ? – 35
 - 2.1. Les 10 meilleurs arguments en faveur de la mobilité des apprentis – 36
 - 2.2. Le bénéfice pour les entreprises formatrices – 36
 - 2.3. Le bénéfice pour les apprentis – 40
 - 2.4. Le bénéfice pour les écoles professionnelles – 43
 - 2.5. Le bénéfice pour la société – 43
-
3. Comment fonctionne la mobilité des apprentis ? – 45
 - 3.1. FAQ sur la mobilité des apprentis – 46
 - 3.2. Formes d'échanges possibles – 48
 - 3.3. Contenus possibles pour les échanges – 51
 - 3.4. Vue d'ensemble des modèles d'échanges pour la mobilité des apprentis – 52
 - 3.5. Modèle 1 – 54
 - 3.6. Modèle 2 – 61
 - 3.7. Modèle 3 – 69
 - 3.8. Facteurs de réussite et conseils pour les projets d'échanges – 75
-
4. Mobilité des apprentis : allons-y ! – 77
 - 4.1. Que puis-je faire pour promouvoir la mobilité des apprentis ? – 78
 - 4.2. Lancer un projet pilote – 80
 - 4.3. Avant l'échange – 81
 - 4.4. Pendant l'échange – 92
 - 4.5. Après le retour – 95
 - 4.6. Remplacer dans leur travail les apprentis manquants – 97

- 4.7. Échange réciproque – 98
- 4.8. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 1 – 105
- 4.9. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 2 – 106
- 4.10. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 3 – 121
- 4.11. Promouvoir les échanges en tant qu'école professionnelle – 122
- 4.12. Promouvoir les échanges en tant qu'organisation
du monde du travail (OrTra) – 128
- 4.13. Promouvoir les échanges en tant qu'office cantonal
de la formation professionnelle – 132
- 4.14. Promouvoir les échanges au niveau politique – 136
- 4.15. Financement des projets d'échanges – 137

Success stories après un échange

- La success story de Johan Sebbak – 33
- La success story de Renat Heuberger – 83
- La success story de Barbara Kux – 88
- La success story de Marc Blumenstein – 120

Bibliographie – 143

Annexe – 147

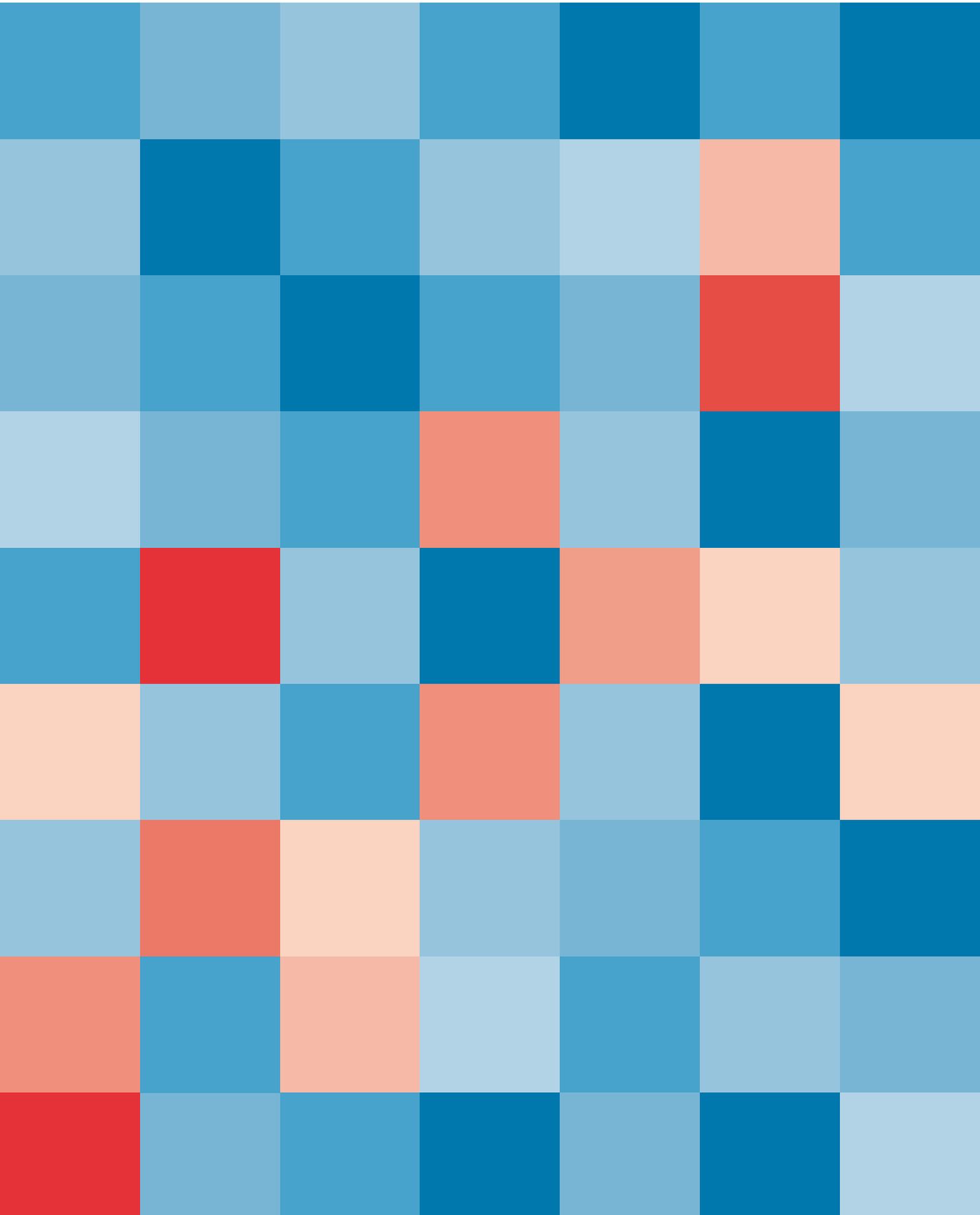
- A) Liste des adresses des organisations d'échange affiliées à Intermundo – 147
- B) Autres programmes d'échanges pour apprentis – 148
- C) Stages à l'étranger à l'issue de l'apprentissage – 148
- D) Glossaire mobilité des apprentis – 149

Liste des abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AFS	American Field Service/ AFS Programmes interculturels Suisse (organisation d'échange de jeunes)
ARE	Assemblée des régions d'Europe
ARGE ALP	Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Communauté de travail des pays alpins)
ASSC	Assistant/e en soins et santé communautaire
BBB	Berufsfachschule Berufsbildung Baden (École professionnelle de Baden)
BFSU	Berufsfachschule Uster (École professionnelle d'Uster)
BZwu	Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil (Centre de formation professionnelle initiale et continue de Wil-Uzwil)
CEC	Cadre européen des certifications
CEO	Chief Executive Officer
CFC	Certificat fédéral de capacité
CI	Cours interentreprises
CNC	Cadre national des certifications
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière
DeSeCo	Definition and Selection of Competencies (programme de l'OCDE pour la définition et la sélection des compétences clés)

EC	École de commerce
EFA	Examen de fin d'apprentissage (aujourd'hui PQ)
EMF	École des métiers Fribourg
EMP	École de maturité professionnelle
EP	École professionnelle
ES	École supérieure
ESC	École supérieure de commerce
FPEM	Fondation suisse pour la promotion des échanges et de la mobilité
IBK	Internationale Bodenseekonferenz (Conférence internationale de la région du lac de Constance)
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
INSEAD	Institut Européen d'Administration des Affaires
LLP	Lifelong Learning Programme (programme européen pour l'éducation et la formation tout au long de la vie)
LMS	Learning Management System (plate-forme d'apprentissage)
MBA	Master of Business Administration
MEM	Industrie des machines, des équipement électriques et des métaux

MP	Maturité professionnelle
OCDE	Organisation de développement et de coopération économiques
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
ORP	Office régional de placement
OrTra	Organisation du monde du travail
PME	Petites et moyennes entreprises
PPP	Parlamentarisches Patenschafts-Programm (programme d'échange entre étudiants allemands et américains)
PQ	Procédure de qualification (autrefois EFA)
SA	Société anonyme
Sàrl	Société à responsabilité limitée
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (autrefois OFFT)
SOL	Swiss Occidental Leonardo (ancien programme de promotion des échanges dans la formation professionnelle en Suisse romande)
YFU	Youth for Understanding (Organisation d'échange de jeunes)



1. Qu'est-ce que la mobilité des apprentis ?

1.1 Introduction

1.2. Obstacles et approches de solutions

1.3. La mobilité des apprentis en Suisse du Moyen Âge à nos jours

1.4. La mobilité des apprentis aujourd'hui : faits et chiffres

1.1 Introduction

Partir en échange pendant son apprentissage ? Mais oui, c'est possible ! Au cours des dernières années, grâce à différentes mesures publiques et privées, l'échange interculturel est également devenu une réalité pour les jeunes en formation professionnelle.

La concrétisation d'un projet d'échange pour apprentis semble laborieuse, car il faut signer une convention avec tous les lieux d'apprentissage. Avec un peu de volonté, il est toutefois possible de faire bouger bien des choses. Un nombre croissant d'entreprises formatrices innovantes et d'écoles professionnelles engagées offrent à leurs apprentis l'opportunité de faire un échange dans le cadre de leur formation.

La mobilité des apprentis permet de mettre en valeur l'apprentissage, d'accroître l'égalité des chances et d'offrir aux jeunes les compétences interculturelles, les connaissances en langues étrangères et le savoirfaire professionnel de plus en plus exigés par l'économie mondialisée. Ils améliorent ainsi leurs opportunités de carrière. Après un échange, les apprentis sont plus mûrs et plus autonomes, ils sont davantage prêts à participer et à prendre des responsabilités, ils se montrent plus motivés et plus loyaux envers leur entreprise formatrice. Ils deviennent en outre plus mobiles, tant mentalement que géographique-ment. Les apprentis qui ont fait des expériences interculturelles pendant leur formation professionnelle initiale sont en principe mieux armés pour bien maîtriser des situations inconnues. Dire que « les voyages forment la jeunesse » est certes un truisme, mais il est confirmé par l'expérience des échanges interculturels.

En tant qu'association faîtière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, Intermundo souhaite que les échanges interculturels soient ouverts à tous. La participation à un programme d'échange, et donc l'acquisition de précieuses compétences, doivent être possibles pour les deux tiers des jeunes Suisses qui choisissent une formation professionnelle comme elle l'est pour ceux qui fréquentent une école secondaire ou une université. Avec le projet Mobilité des apprentis, Intermundo s'est donc fixé pour objectif d'instaurer aussi une culture des échanges dans le domaine de la formation professionnelle.

Au cours des dernières années, Intermundo et les organisations affiliées ont lancé différents projets pilotes en collaboration avec des entreprises

formatrices intéressées. Parallèlement, Intermundo a étudié les tenants et aboutissants, les obstacles, défis et approches de solutions possibles et, sur la base de nombreux entretiens avec des spécialistes des échanges, analysé les facteurs de réussite et évalué des projets aboutis afin de créer des modèles de solutions et de définir les bonnes pratiques en la matière. Le 7 mars 2016, des représentantes et représentants du secteur économique, d'écoles professionnelles, d'organisations d'échange, du monde scientifique et des autorités se sont rencontrés pour une table ronde avec atelierdébat sur le thème « Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis ». L'objectif de cette manifestation était d'échanger sur les facteurs de réussite existants, les expériences et les connaissances disponibles, de créer un réseau de spécialistes et d'élaborer ensemble des approches de solutions et des idées afin de promouvoir la mobilité des apprentis.¹ Au printemps 2016, Intermundo a mené auprès de l'ensemble des écoles professionnelles helvétiques publiques et privées officiellement reconnues, sous forme d'un sondage en ligne, une enquête nationale sur la mobilité des apprentis en Suisse. Au total, 89 écoles professionnelles de Suisse alémanique, 38 de Suisse romande et une école de Suisse italienne ont pris part à cette enquête, de même que l'Office tessinois de la formation professionnelle au nom de 20 écoles professionnelles du Tessin. Cette première enquête nationale sur ce thème s'appuie ainsi sur les données fournies par 148 écoles professionnelles au total, ce qui correspond à un taux de réponse de presque deux tiers. Les expériences et les enseignements tirés de l'ensemble de ces recherches, entretiens et réunions, des projets pilotes et des résultats de l'enquête nationale, constituent la base de la présente publication.

Le guide pour la promotion de la mobilité des apprentis « Échange interculturel pendant l'apprentissage : les clés du succès ! » entend fournir aux entreprises formatrices, aux écoles et associations professionnelles, aux autorités et aux instances politiques, ainsi qu'aux autres personnes intéressées, le savoirfaire et les outils nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un projet d'échange pour apprentis.

Ce guide comporte quatre parties principales. Une première partie présente des informations de fond, des chiffres et des résultats pertinents provenant de différentes études sur le thème des échanges dans la formation professionnelle.

En tant qu'association faîtière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, Intermundo souhaite que les échanges interculturels soient ouverts à tous.

La deuxième partie montre pourquoi la mobilité des apprentis en vaut la peine pour toutes les parties concernées. La troisième partie comprend des tableaux synoptiques des divers types et contenus d'échanges. Les trois modèles éprouvés d'échanges pendant l'apprentissage professionnel y sont décrits et des exemples d'expériences invitent à les imiter. La quatrième partie offre une série de conseils, de check-lists et de modèles.

La participation à un programme d'échange, et donc l'acquisition de précieuses compétences, doivent être possibles pour les deux tiers des jeunes Suisses qui choisissent une formation professionnelle comme elle l'est pour ceux qui fréquentent une école secondaire ou une université.

En complément des documents figurant dans le guide, différents modèles et check-lists peuvent être téléchargés sur le site Web www.intermundo.ch/fr/guide/outils. Ces téléchargements sont toujours identifiés par l'un des symboles ci-contre.

Dans l'ensemble de la publication, seule la forme masculine est utilisée pour des raisons de simplicité. Elle fait toujours implicitement référence aux deux sexes.

¹ Voir aussi, à ce sujet, le rapport détaillé : Noemi Helfenstein, «Lernendenmobilität wird zum Erfolg – Bericht zum Roundtable mit Werkstattgespräch» [La mobilité des apprentis a du succès – Compte rendu de la table ronde avec atelier-débat], Berne : Intermundo – Association faitière pour la promotion des échanges de jeunes, 17 mai 2016, <http://www.intermundo.ch/roundtable>.



Cet outil peut également être téléchargé sous forme de fichier PDF sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.



Il est possible de télécharger une check-list supplémentaire, un modèle ou un autre outil concernant ce thème sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils. L'outil n'est pas reproduit dans le guide lui-même.

1.2. Obstacles et approches de solutions

Les nombreux entretiens menés dans le cadre du projet Mobilité des apprentis ont permis de constater que le plus gros obstacle était l'absence d'une culture d'échange dans la formation professionnelle. Ceci va de pair avec une méconnaissance des offres existantes. Étant donné que pour la plupart des gens, les échanges pendant la formation professionnelle n'existent pas du tout, rares sont ceux qui se posent la question de savoir comment ils pourraient être réalisés.

Apprentis tout comme formateurs sont fortement liés à leurs systèmes de formation nationaux. Ils sont habitués aux diplômes et aux structures éducatives, sociales et professionnelles de leur pays et ont tendance à être méfiants à l'encontre de la qualité et du contenu de la formation à l'étranger.² Même pour un échange à l'intérieur de la Suisse, les apprentis craignent de ne plus pouvoir satisfaire aux exigences de leur école

professionnelle après leur retour.³ Si la question d'une formation à l'étranger se pose, ils ont peur de ne pas savoir ce que l'école professionnelle et l'entreprise formatrice étrangères attendent d'eux.⁴

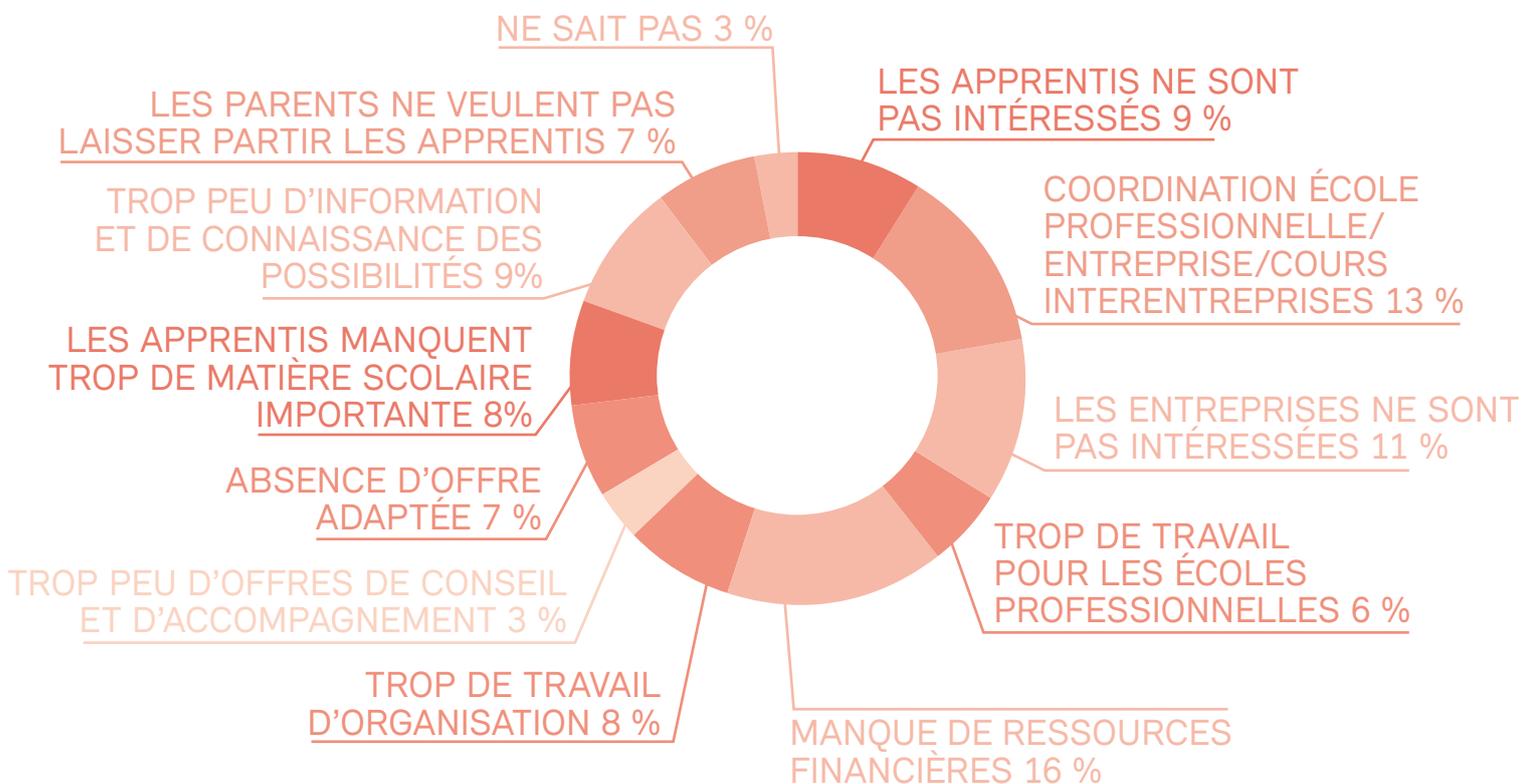
Alors qu'ils sont fortement imprégnés d'une identité nationale, les gens savent « relativement peu de choses sur l'Europe et les pays voisins et n'ont pas pu acquérir beaucoup d'expérience avec l'étranger dans le cadre de leur parcours d'éducation et de formation et de leur biographie professionnelle ».⁵

Frommberger et al. proposent donc d'agir à deux niveaux :

Nous partons donc de l'hypothèse que, pour le domaine de la formation professionnelle initiale et continue, [...] la dimension [...] internationale doit être intégrée du point de vue du contenu comme

Étant donné que pour la plupart des gens, les échanges pendant la formation professionnelle n'existent pas du tout, rares sont ceux qui se posent la question de savoir comment ils pourraient être réalisés.

QUELS SONT, À VOS YEUX, LES PLUS GROS OBSTACLES ET DÉFIS POUR LES ÉCHANGES D'APPRENTIS ?



n=115

*de la forme : du point de vue du contenu, car ce sont surtout ceux qui sont mieux informés des conditions cadres existant dans le pays voisin qui sont davantage motivés et intéressés par la mobilité ; et du point de vue de la forme, car seuls ceux dont les prestations fournies dans leur pays et à l'étranger sont reconnues à leur juste valeur peuvent et veulent être mobiles.*⁶

De meilleures informations sur le système de formation respectif, les contenus de la formation et les exigences à différents niveaux sont nécessaires, de même qu'une reconnaissance mutuelle des diplômes. Le processus de Copenhague de l'UE constitue une étape allant dans la bonne direction. Dans le cadre de cette stratégie européenne pour augmenter l'attractivité de la formation professionnelle, l'UE a développé plusieurs instruments qui améliorent la transparence transfrontalière et la possibilité de comparaison des systèmes de formation professionnelle et des diplômes et doivent ainsi favoriser la mobilité professionnelle. L'instrument clé est une grille à huit niveaux, le cadre européen des certifications (CEC), qui sert d'instrument de référence pour permettre la comparaison et la traduction des diplômes nationaux des différents pays. Tous les pays impliqués dans le processus de Copenhague, dont la Suisse fait aussi partie, développent conformément à cet instrument leur propre grille, le cadre national des certifications (CNC).⁷

Une vaste étude sur la mobilité des apprentis en Allemagne confirme l'impression qu'un manque de culture d'échange dans la formation professionnelle constitue le principal obstacle à la mobilité des apprentis. Environ 82 % des entreprises formatrices allemandes interrogées indiquent qu'elles n'ont jamais reçu d'offres de mobilité pour les apprentis.⁸ Plus de la moitié d'entre elles (51 %) ne voient dans la mobilité des apprentis pas d'avantages pour l'entreprise, ou n'en voient que peu, et 60 % estiment la mobilité des apprentis trop coûteuse.⁹

Lors de l'enquête nationale sur la mobilité des apprentis, réalisée pour le présent guide, les écoles professionnelles suisses ont cité le manque de ressources financières, la coordination compliquée entre l'entreprise et l'école professionnelle et le manque d'intérêt des entreprises comme étant les plus gros obstacles à la mobilité des apprentis.¹⁰

Être au courant des offres existantes, mais aussi connaître et apprécier l'importance et les effets des échanges, des connaissances d'autres pays et des compétences linguistiques sont des facteurs essentiels lorsqu'il s'agit pour une entreprise formatrice de soutenir ou non un projet d'échange. Formateurs, CEO et chefs du personnel qui ont, au cours de leur vie, fait eux-mêmes une expérience positive d'échange ou sont familiarisés avec des systèmes de formation et des méthodes de travail étrangers, sont nettement plus enclins à soutenir la mobilité des apprentis que ceux qui n'ont eux-mêmes que peu d'expériences et de connaissances internationales. La mobilité des apprentis dépend entièrement de l'engagement personnel des figures clés de l'entreprise formatrice : les ancrages structurels de cette mobilité, qui permettraient un aboutissement des projets d'échanges indépendamment des personnes, font jusqu'à présent largement défaut.¹¹ Lorsque les entreprises formatrices intègrent la mobilité des apprentis dans leur stratégie d'entreprise, il y a de bonnes chances pour que les crédits nécessaires à la création et à l'extension des structures soient accordés et que les projets soient garantis à long terme. Dans le cas contraire, il y a le risque de voir les projets interrompus avant que l'entreprise ait pu se rendre compte des avantages à long terme.¹²

Pour organiser durablement la mobilité des apprentis, l'émergence d'une culture des échanges dans la formation professionnelle est indispensable. La mobilité dans ce domaine doit devenir naturelle. Pour atteindre cet objectif, il faut montrer aux entreprises formatrices comment et pourquoi la mobilité des apprentis en vaut la peine pour toutes les parties. Le chapitre 2 est consacré à ce thème.

Alors que les directions des écoles professionnelles interrogées dans le cadre d'un bilan des échanges linguistiques à l'intérieur de la Suisse n'ont constaté aucune demande de tels échanges, ni de la part des apprentis, ni de celle des entreprises, la même étude montre que les apprentis réagissent d'une manière nettement plus positive que ce que l'on attendait d'eux lorsqu'on leur propose de faire un échange. Par contre, si les apprentis perçoivent une certaine réticence de la part de l'entreprise formatrice, ils voient peu d'intérêt à insister pour faire un échange.¹³ Cela confirme ce que déclarent de nombreuses entreprises formatrices

qui proposent déjà la mobilité des apprentis avec succès : si l'idée d'un échange est rendue populaire et soutenue par l'entreprise formatrice, les apprentis se montrent très intéressés.

L'âge et la maturité sont un autre facteur important pour l'intérêt porté par les apprentis. Pour de jeunes apprentis, quitter leur environnement habituel, leurs amis et leur famille constitue un gros obstacle. Les jeunes en troisième ou quatrième d'apprentissage sont plus motivés pour changer de cadre professionnel pendant une durée limitée. Pour les jeunes, « l'environnement inconnu » en général est un obstacle. Les offres de soutien appropriées font défaut ou ne sont pas connues. Afin que les jeunes se motivent pour un échange, il y a besoin d'offres de préparation et d'accompagnement comme celles qui sont par exemple proposées par les organisations affiliées à Intermundo. En outre, il est essentiel d'impliquer les parents.¹⁴ Pour réussir, un échange a autant besoin du soutien des parents que de celui de l'entreprise formatrice.

Dans leur étude consacrée aux effets de la mobilité des apprentis sur les jeunes défavorisés, Becker et al. constatent que c'est précisément chez des jeunes socialement défavorisés que l'influence de l'environnement familial est souvent à l'origine d'une décision défavorable à un échange. Les parents ont peur de laisser leurs enfants partir seuls à l'étranger, ne leur font pas confiance pour faire preuve d'autonomie, se débrouiller dans une langue étrangère et gérer leur argent, craignent qu'ils ne glissent sur une mauvaise pente ou qu'on leur en demande trop.¹⁵ Les compétences acquises pendant l'échange et les meilleures opportunités de carrière, scientifiquement prouvées, qui en découlent¹⁶ – et dans le cas d'un échange dans le cadre du programme de promotion européen, le certificat Europass Mobilité¹⁷ – sont toujours de bons arguments pour convaincre parents et jeunes critiques à l'égard d'un échange.¹⁸

À côté des obstacles mentaux, le deuxième groupe d'obstacles est d'ordre pratique. Un échange pendant la formation professionnelle est compliqué, il nécessite une coordination entre tous les lieux d'apprentissage. Il a un coût, les entreprises ne veulent pas renoncer à la force de travail des apprentis et la recherche d'une entreprise d'accueil adaptée et d'un logement à l'étranger est un défi.

Dans la formation professionnelle duale, « le problème fondamental, c'est le 'temps d'absence' pendant le séjour à l'étranger ».¹⁹ Un échange réciproque peut atténuer ce problème, dans la mesure où des apprentis venant de l'étranger accomplissent dans l'entreprise le travail que feraient les apprentis « maison ».

Si l'idée d'un échange est rendue populaire et soutenue par l'entreprise formatrice, les apprentis se montrent très intéressés.

Si une entreprise formatrice envoie régulièrement des apprentis pendant un an à l'étranger, cette année d'échange peut être prévue dans la rotation dès le recrutement d'apprentis. Pour un court échange de quelques semaines, il est possible, si nécessaire, de décaler une partie de l'échange sur la période des vacances. Les entreprises internationales offrent aux apprentis la possibilité d'un échange sur un site étranger faisant partie de l'entreprise. De la sorte, l'entreprise formatrice ne perd pas de main d'œuvre : elle l'emploie simplement ailleurs. Le chapitre 4.6 présente d'autres approches de solutions.

Des études allemandes et autrichiennes confirment que ce sont justement les grandes entreprises qui acceptent les coûts à court terme d'un échange car elles y voient une nette plus-value à long terme.²⁰ Ainsi, d'après une étude de 2011, environ 19 % des entreprises formatrices allemandes de plus de 500 employés permettent à leurs apprentis d'effectuer un séjour à l'étranger. Toutes entreprises confondues, elles sont en moyenne 7 % à le faire.²¹ Dans l'état des lieux de 2012 sur les échanges à l'intérieur du territoire national, des entreprises suisses ont indiqué qu'elles soutiendraient plutôt un échange linguistique si elles disposaient de ressources internes plus importantes.²² Cependant, la même étude montre également que les petites et très petites entreprises ne sont pas forcément plus sceptiques à l'égard d'un échange que les grandes. Les apprentis d'entreprises de moins de dix employés choisissent comparativement plus souvent de courts séjours d'une à deux semaines. Toutefois, les petites entreprises formatrices

voient dans la proposition d'un échange une opportunité d'augmenter leur intérêt pour de futurs apprentis. Comme les petites et très petites entreprises sont souvent peu connectées à des réseaux interrégionaux ou internationaux, l'organisation d'un échange est pour elles un véritable défi.²³ Le regroupement d'entreprises dans des associations d'établissements d'apprentissage et les prestations de services d'organismes d'échange professionnels offrent des solutions.²⁴

Un obstacle évoqué de manière récurrente est l'organisation d'un poste de travail approprié et la recherche d'un logement pour les apprentis en échange.²⁵ Les organismes d'échange, tels que les organisations affiliées à Intermundo, disposent d'un vaste réseau international. Ils peuvent aider les entreprises formatrices pour la recherche de places de travail et de logements et garantissent par ailleurs un accompagnement professionnel des apprentis avant, pendant et après l'échange.

Pour la concrétisation de projets d'échanges, certaines entreprises bénéficient d'un soutien financier de programmes d'encouragement publics ou privés. Cependant, les obstacles bureaucratiques aux subventions sont nombreux. Là aussi, la collaboration avec des organisations d'échange spécialisées en vaut la peine. Dans son étude sur la mobilité des apprentis en Autriche, Klimmer constate même que « la plupart des entreprises [...] ne peuvent imaginer proposer des stages à l'étranger à leurs apprentis que par l'entremise d'un organisme qui se charge de toute l'organisation et de la gestion des subventions ».²⁶

Pour réaliser un projet d'échange d'apprentis, il s'agit de surmonter de nombreux obstacles plus ou moins importants. Les exemples figurant dans les chapitres suivants montrent comment ces défis peuvent être maîtrisés avec succès.

2 Dietmar Frommberger, Harald Büsing, et Manfred Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung: eine Studie zu Situation und Zukunft der grenzüberschreitenden Berufsbildung am Beispiel der Region Weser-Ems - Nord-Niederlande* [Modernisation de la formation professionnelle par l'internationalisation : une étude sur la situation et l'avenir de la formation professionnelle transfrontalière à la lumière de la région Weser-Ems - Nord des Pays-Bas], Oldenburg : BIS, Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg, 2005, 8–9 ; Gregor Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung: Beeinflussende Faktoren in der Phase der Berufsorientierung für eine grenzüberschreitende Mobilität im Bodenseeraum* [Mobilité transnationale dans la formation professionnelle initiale : facteurs d'influence dans la phase d'orientation professionnelle pour une mobilité transfrontalière dans la région du lac de Constance], Frankfurt am Main, 2015, 207–12, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1065047>.

3 Charles Landert et Christine Panchaud, *Échanges linguistiques nationaux et mobilité dans la formation professionnelle initiale : rapport sur l'analyse de situation*, Berne : OFFT (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie), décembre 2012, 22–23, https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.download.pdf/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.

4 Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung*, 207–9.

5 Frommberger, Büsing, und Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung*, [Modernisation de la formation professionnelle par l'internationalisation], 8.

6 Ibid., 8–9.

7 Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), *Instruments de la coopération européenne en matière de formation professionnelle*, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), consulté le 28 avril 2016, [https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/themes/cooperation-internationale-en-matiere-de-formation/cooperation-europeenne-en-matiere-de-formation.html](https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/themes/cooperation-internationale-en-matiere-de-formation/cooperation-europeenne-en-matiere-de-formation-professionnelle--/instruments-de-la-cooperation-europeenne-en-matiere-de-formation.html) ; Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), *Le processus de Copenhague : coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels*, EUR-Lex : L'accès au droit de l'Union européenne, consulté le 28 avril 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV%3Aef0018>.

8 Markus Körbel et Werner Friedrich, *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung* [Mobilité cachée dans la formation professionnelle], Bonn : Agence nationale de l'éducation pour l'Europe de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle, mars 2011, 2, http://www.bagkjs.de/media/raw/studie_verdeckte_mobilitaet_kurzfassung.pdf.

9 Ibid., 29.

10 Noemi Helfenstein, *Enquête nationale sur la mobilité des apprentis en Suisse : sondage auprès de toutes les écoles professionnelles helvétiques*, Intermundo – Association faîtière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, 2016

11 Voir aussi : Frommberger, Büsing et Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung*, [Modernisation de la formation professionnelle par l'internationalisation], 116.

12 Reto Stern, *Die Berufslehre wird mobil: Ein Bericht von AFS Interkulturelle Programme Schweiz* [L'apprentissage devient mobile. Un rapport d'AFS Programmes Interculturels Suisse], Zürich : AFS Programmes Interculturels Suisse, 2013, 21, https://afs.ch/fileadmin/user_upload/Business/PDF/AFS-Bericht-Mobilitaet_waehrend_der_Lehre.pdf.

13 Landert et Panchaud, *Échanges linguistiques nationaux*, 22–23.

14 Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung* [Mobilité transnationale pendant la formation professionnelle initiale], 251–54; Susanne Klimmer, *Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen, die Lehrlinge entsendet haben* [Qu'apportent aux entreprises les stages d'apprentis à l'étranger ? Résultats d'une enquête auprès d'entreprises ayant envoyé des apprentis], Wien : IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch, mai 2009, 16–17, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf.

15 Carsten Becker, Sina Goldkamp, et Daniela Kroos, *Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte: Leonardo da Vinci Mobilität fördert Kompetenzzuwachs und Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten in der Berufsbildung* [Mobilité – Accroissement des compétences des participants : dans la formation professionnelle, la mobilité Leonardo da Vinci favorise l'accroissement des compétences et l'aptitude à l'emploi des participants], Impuls, Bonn : Agence nationale de l'éducation pour l'Europe de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle, avril 2012, 55–56, http://www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/impuls_44_web_01.pdf.

16 Stefan Brunner, *Compendium sur les effets des échanges de jeunes : un aperçu des résultats de la recherche scientifique dans le domaine des effets des échanges interculturels*, Berne : Intermundo – Association faîtière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, septembre 2015, 55 ; voir aussi : Uwe Brandenburg, Sonja Berghoff et Obdulia Taboadela, *The Erasmus Impact Study : Effects of Mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of Higher Education Institutions*, Executive Summary, Luxembourg : European Union, 2014 ; Kimberly Franklin, Long-Term Career Impact and Professional Applicability of the Study Abroad Experience, *Frontiers : The Interdisciplinary Journal of Study Abroad* 19 (2010) : 169–90 ; Emily Mohajeri Norris et Joan Gillespie, How Study Abroad Shapes Global Careers: Evidence from the United States, *Journal of Studies in International Education* 13, n° 3 (2009) : 382–97, DOI :10.1177/1028315308319740 ; William W. Maddux et al., Expanding Opportunities by Opening Your Mind : Multicultural Engagement Predicts Job Market Success Through Longitudinal Increases in Integrative Complexity, *Social Psychological and Personality Science* 5, n° 5 (1 juillet 2014) : 608–15, DOI :10.1177/1948550613515005 ; Charlotte I. R. Büchner, Investition in Humankapital: Auslandsaufenthalte von Schülern [Investissement dans le capital humain : séjours d'élèves à l'étranger], *Wochebericht* 71, n° 45 (2004) : 709–12 ; T. Fuss, G. Busse et G. Langenhoff, Gelernt an sich zu glauben. Langzeiteffekte des Parlamentarischen Patenschafts-Programms für junge Berufstätige [Apprendre à croire en soi. Effets à long terme du programme de parrainage parlementaire pour les jeunes travailleurs], dans : *Jugendaustausch – und dann ...? Erkenntnisse und Folgerungen aus Wirkungsstudien und Nachbetreuungsangeboten im internationalen Jugendaustausch* [Échange de jeunes – et après ? Résultats et conséquences d'études d'impact et d'offres de suivi dans les échanges internationaux de jeunes], Bensberg : Thomas-Morus-Akademie, s.a., 63–73.

17 Agence Erasmus+ France, *Europass Mobilité, Bienvenue*, consulté le 28 avril 2016, <http://www.europassmobilite.fr/> ; Cedefop – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Å

propos d'Europass, consulté le 28 avril 2016, <http://europass.cedefop.europa.eu/fr/about>.

18 Becker, Goldkamp, et Kroos, *Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte* [Mobilité – Accroissement des compétences pour les participants], 56.

19 Frommberger, Büsing, und Klöpfer, *Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung*, [Modernisation de la formation professionnelle par l'internationalisation], 115–16.

20 Ibid., 116 ; Klimmer, *Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen?* [Qu'apportent aux entreprises les stages d'apprentis à l'étranger ?], 6–7 ; Körbel et Friedrich, *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung* [Mobilité cachée dans la formation professionnelle], 2.

21 Körbel et Friedrich, *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung* [Mobilité cachée dans la formation professionnelle], 30.

22 Landert et Panchaud, *Échanges linguistiques nationaux*, ok 28.

23 Voir aussi : *ibid.*, 28–29 ; 51.

24 Voir aussi : *ibid.*, 36. Une liste des organisations d'échange qui fournissent une assistance pour réaliser des projets d'échanges d'apprentis figure dans l'annexe, page 147.

25 Thurnherr, *Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung*, 212 ; Gregor Thurnherr, *Beeinflussende Faktoren für berufliche Mobilität aus Sicht von Jugendlichen, Lehrpersonen, Betrieben* [Facteurs influant sur la mobilité professionnelle du point de vue des jeunes, des formateurs et des entreprises], Table ronde avec atelier-débat : *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird*. [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis], FHNW, Olten, 7 mars 2016, <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2960> ; Klimmer, *Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen?* [Qu'apportent aux entreprises les stages d'apprentis à l'étranger ?], 16–17.

26 Klimmer, *Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen?* [Qu'apportent aux entreprises les stages d'apprentis à l'étranger ?], 15.

1.3. La mobilité des apprentis en Suisse du Moyen Âge à nos jours

Différentes professions et branches ont une longue tradition de mobilité et d'échanges interculturels faisant partie intégrante de la formation. Dans les métiers artisanaux, on trouve trace du « tour » tôt dans le Moyen Âge. Après avoir travaillé quelques années comme compagnons apprentis chez un maître, charpentiers, couvreurs, maçons, menuisiers, carreleurs et autres artisans partageaient faire leur tour de compagnon. Ils ne pouvaient obtenir eux-mêmes le titre de maître

qu'après avoir accompli ce tour. À partir du 15^e siècle, le tour est devenu obligatoire pour les compagnons artisans dans différentes corporations de l'espace germanophone.

Dans la quasi-totalité des métiers, l'octroi d'une aide pour le tour et l'accueil spontané pendant une durée limitée d'un compagnon effectuant son tour étaient obligatoires. Cette obligation n'a disparu qu'avec la suppression de l'affiliation

Au 20^e siècle, la culture de la mobilité pendant la formation professionnelle a largement disparu. Mais le grand intérêt pour les échanges dans les lycées et les universités montre que la mobilité est toujours perçue comme un élément important d'une formation complète.

impérative à une corporation et l'introduction de la liberté du commerce, à la fin du 18^e siècle et au début du 19^e.²⁷ La mobilité dans la formation est également une tradition dans l'agriculture. Aujourd'hui encore, chaque année d'apprentissage s'effectue habituellement dans une exploitation différente et il n'est pas rare que les apprentis franchissent la frontière linguistique pendant leur formation et en effectuent une partie en Suisse romande lorsqu'ils sont Alémaniques ou inversement.²⁸ Dans le Fortschritt (Progrès), l'organe de l'association des jeunes employés de commerce de l'époque (aujourd'hui SEC), les séjours à l'étranger étaient, à la fin du 19^e siècle déjà, chaudement recommandés aux jeunes gens qui terminaient leurs apprentissage comme étant « d'une importance capitale, surtout dans les pays importants pour la branche ».²⁹

Au 20^e siècle, la culture de la mobilité pendant la formation professionnelle a largement disparu. Mais le grand intérêt pour les échanges dans les lycées et les universités montre que la mobilité est toujours perçue comme un élément important d'une formation complète. Depuis le début du 21^e siècle, les échanges suscitent à nouveau un intérêt croissant, y compris dans la formation professionnelle.³⁰

À l'époque de la mondialisation et de la numérisation, le monde du travail vit une phase de changements aussi rapides qu'incessants. On exige de la part des jeunes professionnels de plus en plus de flexibilité, de capacité d'adaptation, d'innovation, d'autonomie et de compétence pour résoudre les problèmes. Connaissances linguistiques et compétences sociales gagnent en importance. Les carrières en zigzag sont la norme et ceux qui atteignent l'âge de la retraite en exerçant leur profession d'origine deviennent rares. Une expérience d'échange pendant la formation professionnelle contribue de manière décisive à donner aux apprentis les compétences dont ils ont besoin pour faire face à ces changements. Lors de la conférence nationale sur les places d'apprentissage 2011, Confédération, cantons et organisations du monde du travail ont donc décidé, d'un commun accord, de promouvoir mobilité et apprentissage des langues étrangères pendant la formation professionnelle et ont chargé le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI, qui était encore l'OFFT à l'époque) de définir quatre orientations pour la promotion de la mobilité pendant la formation professionnelle.³¹ Alors que le soutien de la mobilité par la Confédération

met surtout l'accent sur l'apprentissage des langues étrangères, les entretiens avec les associations de branches et les entreprises formatrices montrent que les raisons de promouvoir les échanges sont plus diversifiées et que les compétences acquises à l'occasion d'un échange vont bien au-delà des connaissances linguistiques. Selon la branche, c'est l'acquisition de connaissances linguistiques ou techniques, celle de compétences sociales, ou l'augmentation de l'attractivité de l'entreprise d'apprentissage qui figure au premier plan. Compte tenu de la baisse des effectifs des jeunes générations et de la tendance d'un toujours plus grand nombre de jeunes à choisir la voie du gymnase, il sera de plus en plus difficile pour les entreprises formatrices de pourvoir les places d'apprentissage vacantes avec des candidats appropriés.³² Une entreprise formatrice qui peut proposer un échange à ses apprentis dispose ainsi d'un avantage pour attirer les apprentis les plus compétents.

27 Kemlein, Claudia, *Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung* [La fonction du tour dans la formation professionnelle], Institut für Erziehungswissenschaften der Technischen Universität Berlin, 2016, 30–31, <http://dx.doi.org/10.14279/depositonce-5030>.

28 Christian Pidoux, *Mobilität der Lernenden in der Landwirtschaft* [Mobilité des apprentis dans l'agriculture], dans : *Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung* [La formation professionnelle renforce l'échange – L'échange renforce la formation professionnelle], Soleure, 27 janvier 2016, http://www.ch-go.ch/media/filer_public/ef/7a/ef7a7a57-e8d1-4438-88e7-01d205e09ea6/pidoux_de.pdf ; OrTra AgriAliForm, *Austauschlehrjahr (Berufsbildung)* [Année d'apprentissage en échange (formation professionnelle)], Inforama Canton de Berne, consulté le 28 avril 2016, http://www.inforama.vol.be.ch/inforama_vol/de/index/bildung/bildung/landwirtschaft/lehre_und_berufsschule/Austauschlehrjahr.html.

29 Fortschritt 1882, 50 – dans : Emil Wettstein, *Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz* [L'évolution de la formation professionnelle en Suisse], Aarau : Sauerländer, 1987, 12, c.

30 Voir aussi : Fondation ch Équipes des programmes Leonardo da Vinci et Piaget, *Bilan des appels à projets – Solution transitoire pour Erasmus+ 2014 – 2016*, http://web.inxmail.com/chstiftung/archiv_newsletter_berufsbildung_fr.jsp?mail=1447&c=display.

31 Bettina Bichsel, Peter Seiler et Christa Barmettler, *Axes prioritaires concernant l'encouragement des activités de mobilité et de l'apprentissage des langues étrangères dans un contexte scolaire dans le cadre de la formation professionnelle*, Berne : Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), aujourd'hui SEFRI, novembre 2012, https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/fr/dokumente/stossrichtungen_zurfoerderungdermobilitaetsaktivitaetenunddessch.pdf.download.pdf/axes_prioritairesconcernantlencouragementdesactivitesdemobilitee.pdf.

32 D'ici à 2020, en raison d'années à faible natalité, il y aura régulièrement moins de jeunes se présentant sur le marché des places d'apprentissage. Voir à ce propos : Patrick Schellenbauer, Rudolf Waser et Daniela Lepori, *L'avenir de l'apprentissage : la formation duale en prise avec une nouvelle réalité*, Zurich : Avenir Suisse, 2010), 52, <http://www.avenir-suisse.ch/fr/1863/lavenir-de-lapprentissage/>.

Moyen Âge	18 ^e siècle	19 ^e siècle	20 ^e siècle	21 ^e siècle									
Tour dans les corporations		Débuts de la formation professionnelle moderne	Projets d'échanges contribuant à la compréhension entre les peuples après la 2 ^e guerre mondiale et au renforcement de la collaboration européenne										
À partir du milieu du 15 ^e siècle	Fin du 18 ^e / début du 19 ^e siècle	À partir de la fin du 19 ^e siècle	Après la fin de la 2 ^e guerre mondiale	1992	1998	À partir de 2005	À partir de 2010	Janvier 2011	25 novembre 2011	À partir de 2012	À partir de 2014		
Le tour de compagnon se répand dans les métiers artisanaux, il est même souvent obligatoire pour l'obtention du titre de maître.	L'introduction de la liberté du commerce entraîne la fin de l'obligation du tour dans les métiers artisanaux.	La formation professionnelle est institutionnalisée. Arrêté fédéral pour la promotion de la formation professionnelle (1884) et introduction des premiers examens finaux nationaux pour les métiers artisanaux (1889). Dans quelques professions, par ex. dans l'agriculture et chez les employés de commerce, les échanges ont dès le début une grande importance.	Dans les régions frontalières, promotion de la collaboration internationale dans le but de contribuer à la compréhension entre les peuples via la coopération et d'éviter de nouvelles guerres. Plus tard, c'est dans le cadre de ces initiatives que voient le jour le programme international d'échange d'apprentis Certificat Euregio dans la région trinationale (Suisse du nord-ouest, Alsace-Lorraine, Bade-Wurtemberg) et le programme X-Change dans la région du lac de Constance et de l'espace alpin.	Après le « non » à l'adhésion à l'EEE, les cantons romands fondent l'association Swiss Occidental Leonardo (SOL) pour permettre aux apprentis de participer à un échange dans un pays étranger européen et promouvoir la collaboration européenne dans la formation professionnelle. (Après l'adhésion de la Suisse au programme LLP, SOL perd de son importance et cesse ses activités à partir de 2014).	Le Rotary Club d'Uster fonde le programme d'échanges d'apprentis Visite au titre de mesure contre le chômage des jeunes.	Les projets précurseurs d'entreprises novatrices comme Bühler AG et Bobst SA sont lancés et étendus avec succès au cours des années qui suivent.	La mobilité des apprentis devient un thème majeur pour l'association faitière pour les échanges de jeunes Intermundo et les différentes organisations affiliées.	La Suisse est admise en tant que membre de plein droit dans le programme européen LLP. Le programme d'échange Leonardo da Vinci, destiné aux acteurs de la formation professionnelle, en fait partie depuis 1995. Movetia joue le rôle d'agence nationale pour les participants suisses.	La conférence nationale sur les places d'apprentissage 2011 est consacrée au thème « Mesures visant à augmenter la mobilité professionnelle ».	Un nombre croissant d'écoles professionnelles s'engagent activement pour les échanges et lancent leurs propres programmes d'échanges, le plus souvent courts, d'une durée de 1 à 4 semaines, qui sont souvent une combinaison de Cours de langue et de stages.	Malgré la suspension de l'adhésion de plein droit de la Suisse au programme Erasmus+ après le « oui » helvétique à l'initiative sur l'immigration de masse, le programme Leonardo da Vinci connaît une nette augmentation de l'intérêt pour les échanges d'apprentis (+74 %).		

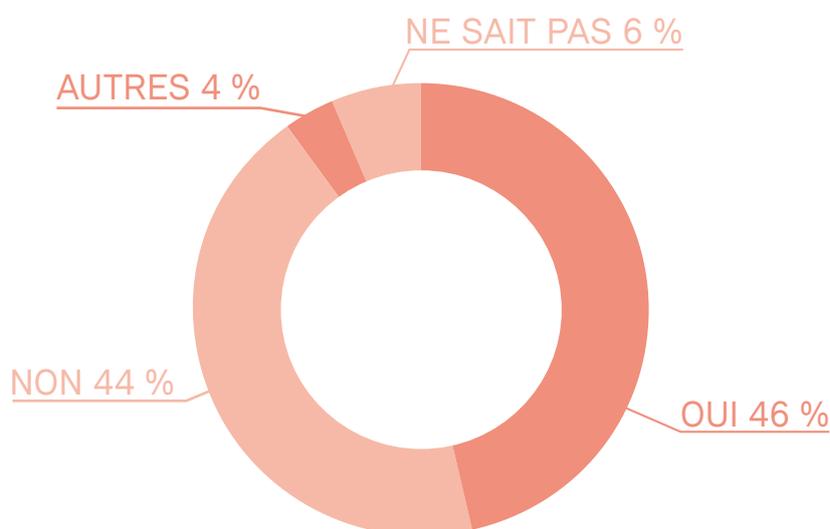
1.4. La mobilité des apprentis aujourd'hui : faits et chiffres

Au mois d'août 2015, 77 467 jeunes et adultes ont commencé une formation initiale professionnelle en Suisse. Ils étaient à peu près aussi nombreux à l'été 2016. En tout, 221 400 personnes environ suivaient une formation initiale professionnelle en 2015.³³ Bien que le nombre de jeunes se présentant sur le marché des places d'apprentissage diminue et que presque 10 000 de ces places soient restées vacantes au cours des dernières années, aucun autre domaine de formation ne délivre encore, annuellement, autant de diplômes que la formation professionnelle initiale. Depuis des années, les deux tiers environ des jeunes Suisses choisissent une formation professionnelle initiale à la fin de la scolarité obligatoire. La plupart des formations sont organisées par les entreprises. En Suisse romande

et dans le Tessin, la formation professionnelle initiale organisée par les écoles est un peu plus répandue qu'en Suisse alémanique.³⁴ Les apprentis sont donc loin de constituer un petit groupe. Une majorité de jeunes Suisses âgés de 15 à 20 ans est en apprentissage professionnel. Jusqu'à présent, c'est surtout le quart de jeunes choisissant une école secondaire de formation générale qui profite des offres d'échanges. Cependant, l'enquête nationale sur la mobilité des apprentis en Suisse menée par Intermundo montre que la situation évolue lentement. Les résultats les plus intéressants sont présentés ici sous forme de diagrammes.

Depuis des années, les deux tiers environ des jeunes Suisses choisissent une formation professionnelle initiale à la fin de la scolarité obligatoire.

DES APPRENTIS DE VOTRE ÉCOLE PROFESSIONNELLE ONT-ILS EFFECTUÉ UN SÉJOUR À L'ÉTRANGER OU PARTICIPÉ À UN PROJET D'ÉCHANGE DANS LE CADRE DE LEUR FORMATION ENTRE 2014 ET 2016 ?



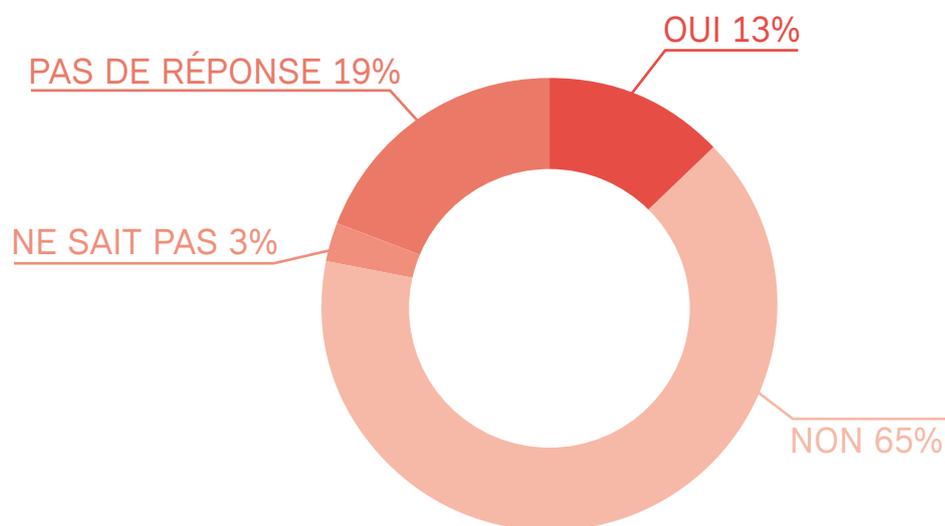
n=148

Depuis des années, les deux tiers environ des jeunes Suisses choisissent une formation professionnelle initiale à l'issue de leur scolarité obligatoire. Un peu moins de la moitié des 148 écoles professionnelles existantes ont indiqué que des apprentis de leur école ont participé à un échange entre 2014 et 2016. D'après les indications de l'enquête, 3 061 apprentis en tout ont profité d'un échange de 2014 à mi-2016. Plusieurs écoles professionnelles participantes ne pouvaient malheureusement fournir aucune indication sur le nombre d'apprentis ayant participé à un échange ou ne pouvaient donner que des indications imprécises. On peut donc partir de l'hypothèse que le nombre d'apprentis ayant profité d'un échange est un peu plus élevé. Quoiqu'il en soit, la proportion d'apprentis bénéficiant d'un échange au cours de leur formation

initiale se situe, à ce jour, largement au-dessous de 5 %. De 2014 à 2015, le nombre d'échanges a toutefois légèrement augmenté. Une poursuite de cette tendance se dessine également pour 2016. De même, les statistiques de la Fondation ch révèlent une hausse de l'intérêt pour les échanges pendant la formation professionnelle. Le nombre de projets de mobilité pour les apprentis a augmenté de 74 %.³⁵

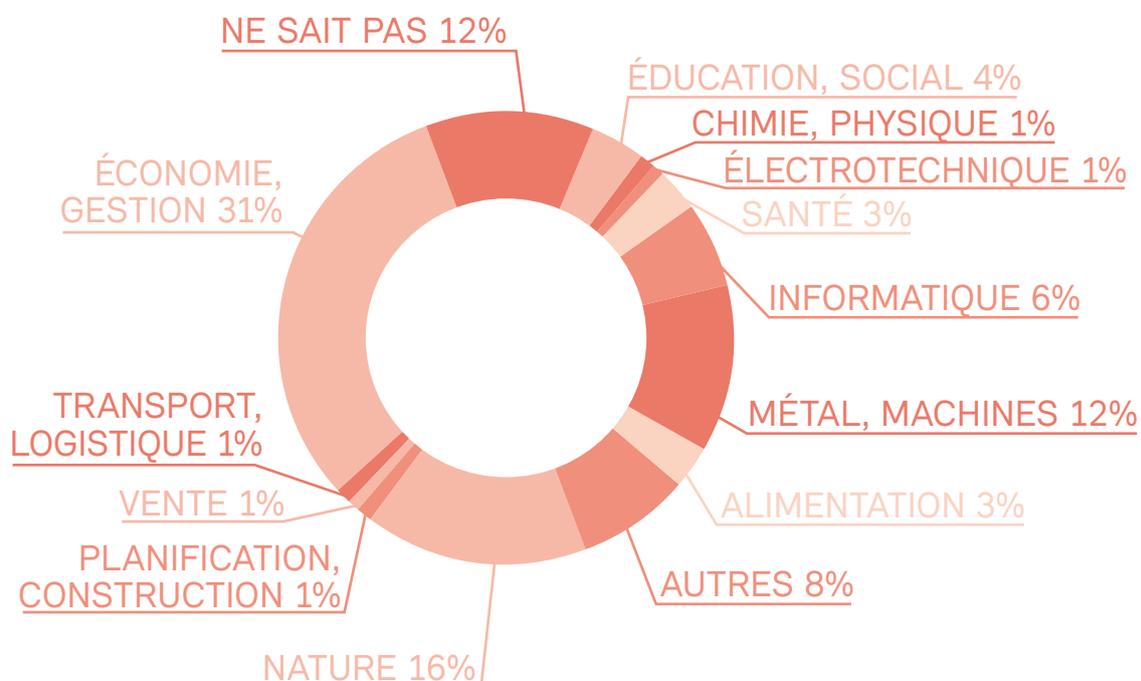
Seule une petite proportion des écoles professionnelles ont, en contrepartie, elles-mêmes accueilli des apprentis dans le cadre d'un échange.

VOTRE ÉCOLE PROFESSIONNELLE A-T-ELLE AUSSI ACCUEILLI DES APPRENTIS DANS LE CADRE D'UN ÉCHANGE DE 2014 À 2016 ?



n=148

DOMAINE PROFESSIONNEL DES PARTICIPANTS À UN ÉCHANGE

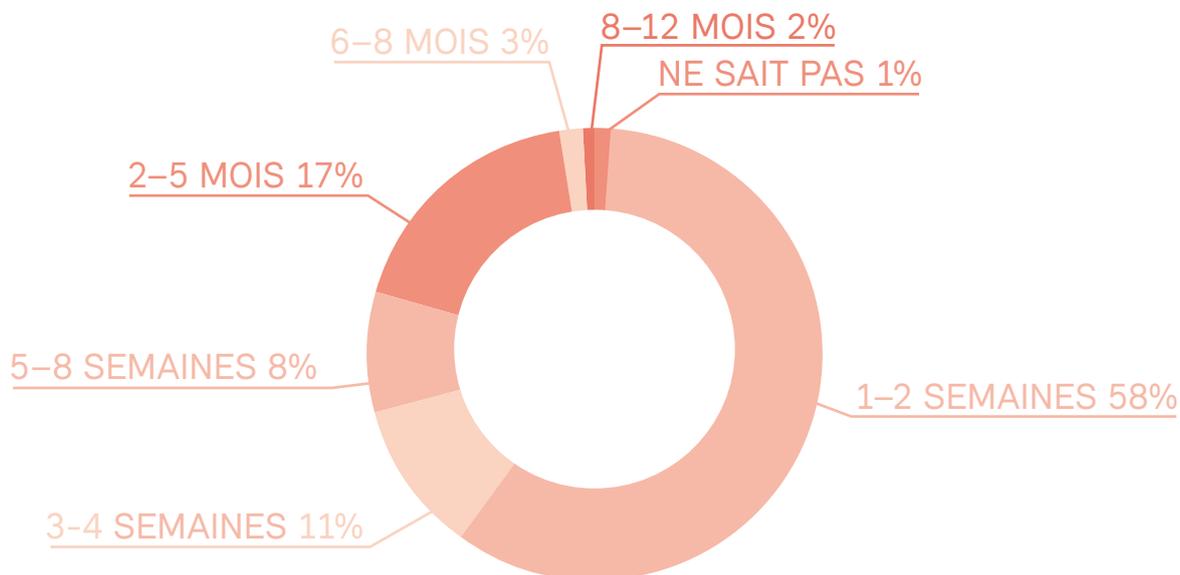


n=3'061

Parmi les apprentis ayant profité d'un échange entre 2014 et 2016, le groupe de ceux qui ont suivi une formation dans le domaine professionnel Économie et gestion, représentant presque un tiers du total, est de loin le plus important.

Parmi les apprentis ayant profité d'un échange entre 2014 à 2016, le groupe de ceux qui ont suivi une formation dans le domaine professionnel Économie et gestion, représentant presque un tiers du total, est de loin le plus important. On peut supposer que les cours de langue habituellement dispensés pendant la formation commerciale sont à l'origine d'une grande partie de ces échanges. Les apprentis des domaines professionnels Nature et Métal et machines occupent respectivement la deuxième et la troisième place.

COMBIEN DE TEMPS LES PROJETS D'ÉCHANGES ONT-ILS DURÉ ?

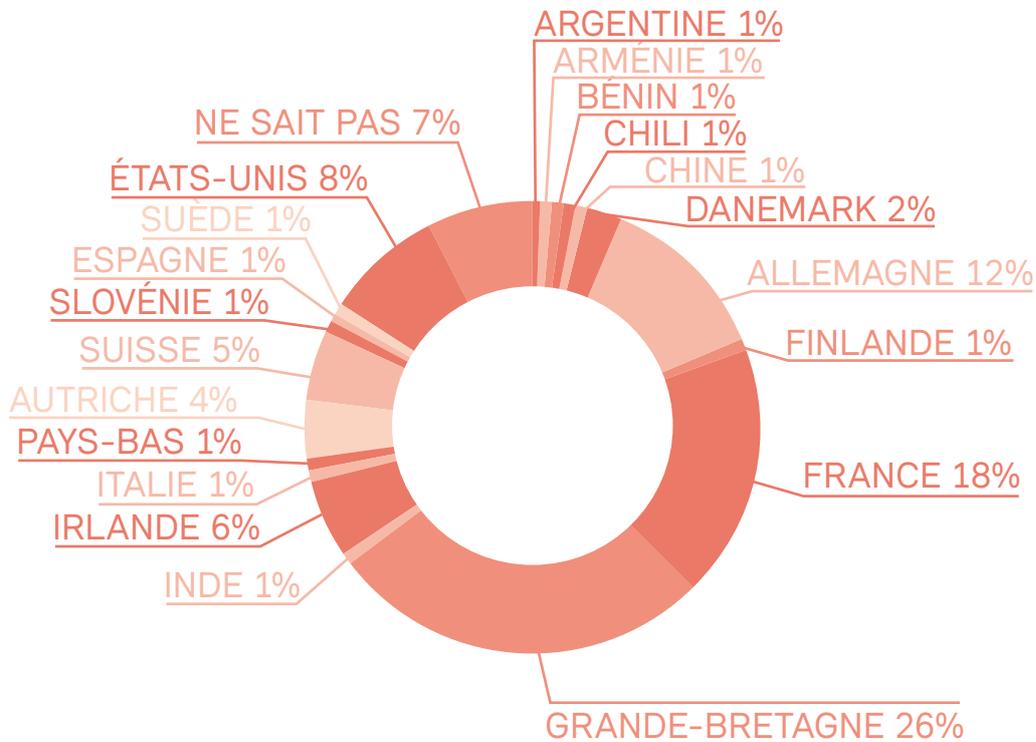


n=132

Nettement plus de la moitié des projets d'échanges d'apprentis durent au maximum deux semaines, presque un cinquième de trois à huit semaines et un autre petit cinquième de deux à cinq mois. La plupart de ces projets d'échanges concernent plusieurs apprentis. Il s'agit essentiellement de Cours de langue ou de semaines de projets qui ont lieu pendant le temps scolaire, en particulier pour les échanges courts. Un séjour d'une à deux semaines peut donner une bonne impulsion aux jeunes et les motiver pour apprendre des langues étrangères. Cependant, surtout quand ces séjours se font en groupe, la durée est trop courte pour permettre une intégration approfondie dans le nouvel environnement et parvenir à une réflexion sur sa propre culture et sur une culture étrangère. Intermundo ne considère donc pas ces courts séjours pendant

le temps scolaire comme un échange interculturel au sens propre. Au cours des dernières années, le nombre de projets d'échanges combinant une à deux semaines de Cours de langue avec un mini-stage d'une ou deux semaines a augmenté. Grâce au placement individuel dans des entreprises d'accueil, l'intégration dans le pays hôte est déjà nettement meilleure. Actuellement, seul un très petit nombre d'apprentis profite d'un échange d'une durée de plus de six mois.

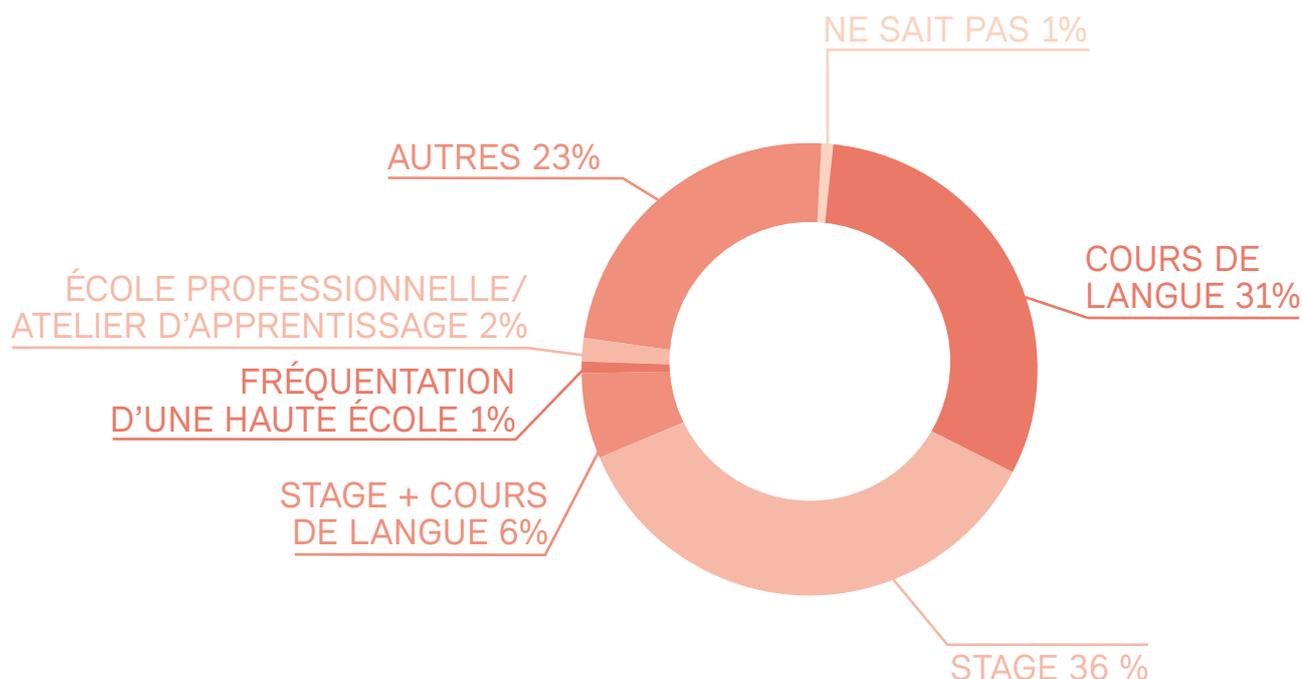
QUELLE ÉTAIT LA DESTINATION DES PROJETS D'ÉCHANGES ?



n=122

La Grande-Bretagne, la France et l'Allemagne sont les destinations les plus appréciées. Ceci montre que l'apprentissage d'une langue constitue souvent le principal argument pour un échange. L'anglais et le français sont les principales langues étrangères en Suisse alémanique. Le français est très important dans le Tessin. Les jeunes de Suisse romande et du Tessin souhaitent améliorer leurs connaissances en allemand. Il est surprenant que seuls 5 % des projets d'échanges aient lieu à l'intérieur de la Suisse.

QUEL ÉTAIT LE CONTENU DES PROJETS D'ÉCHANGES ?

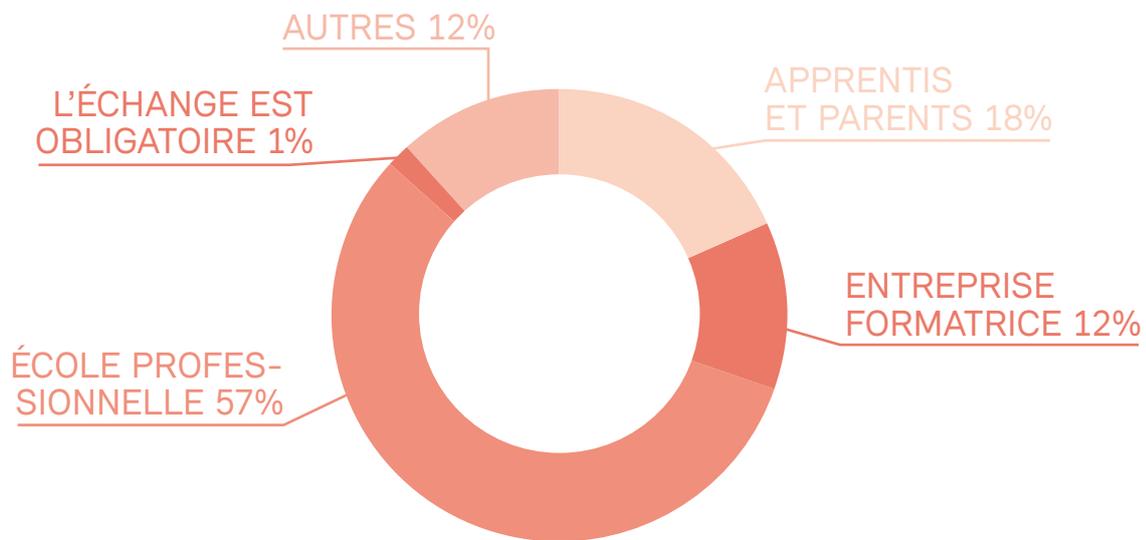


n=161

Avec un peu plus d'un tiers des projets d'échanges, les stages à l'étranger, suivis de près par les Cours de langue, semblent être les plus appréciés.

Avec un peu plus d'un tiers des projets d'échanges, les stages à l'étranger, suivis de près par les Cours de langue, semblent être les plus appréciés. Une proportion considérable de réponses a indiqué « Autres » comme contenu de l'échange. Cela inclut, par exemple, les semaines de projets pendant le temps scolaire qui ont lieu à l'étranger ou les séjours linguistiques pour lesquels les apprentis sont libres de choisir une mission de volontariat, d'effectuer un stage, de se contenter de vivre dans une famille d'accueil, de suivre un cours de langue ou de combiner ces solutions.

QUI A INITIÉ LES PROJETS D'ÉCHANGES ?

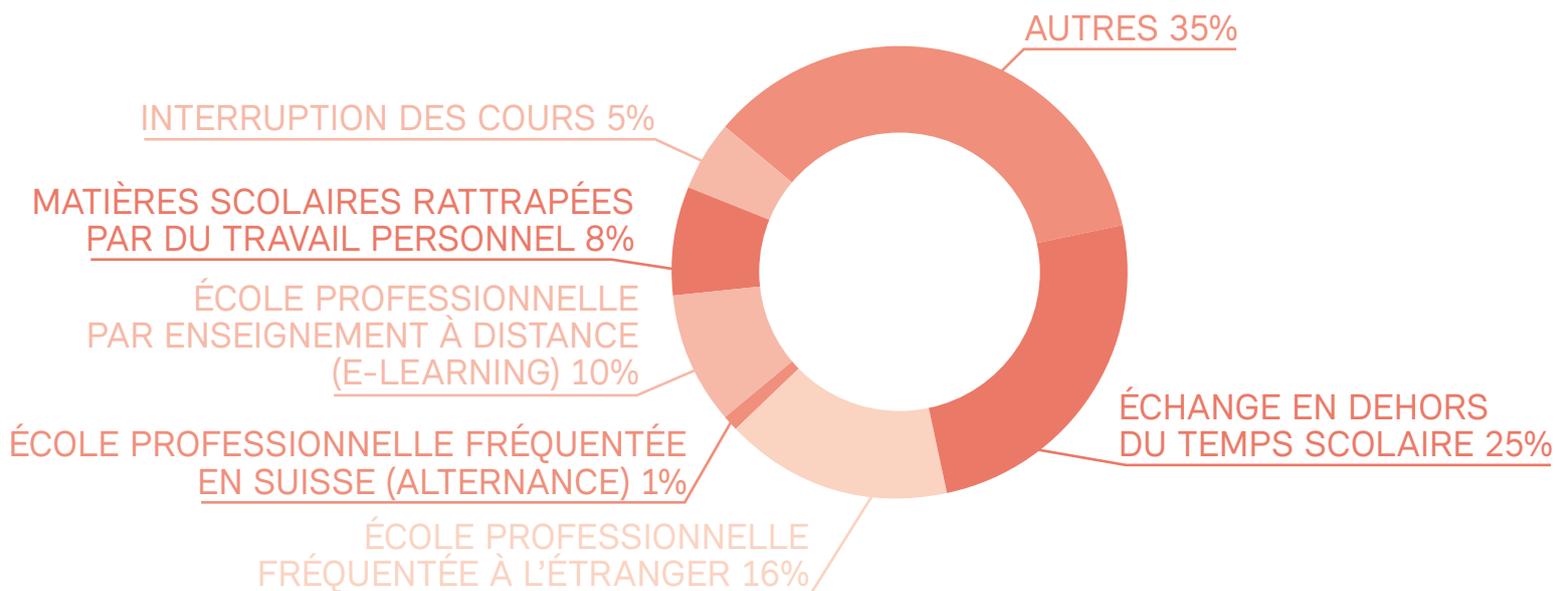


n=283

Les écoles professionnelles initient elles-mêmes largement plus de la moitié des projets d'échanges connus. Pour presque un cinquième des projets, l'initiative provient des apprentis et de leurs parents. Les projets d'échanges initiés par l'entreprise formatrice n'arrivent qu'en troisième position. Ces résultats se recourent avec les statistiques de la Fondation ch, qui indiquent qu'en 2014 et en 2015, sur 79 demandes de projets d'échanges, 78 % émanaient d'écoles professionnelles et d'offices cantonaux.³⁶ La situation est un peu différente pour les échanges linguistiques à l'intérieur du pays. Ici, les entreprises sont nettement plus actives. Dans une étude effectuée en 2012, l'initiative d'un échange

à l'intérieur de la Suisse provenait de l'entreprise formatrice dans 31 % de 270 cas, et de celle-ci en accord avec l'apprenti dans 25 % des cas. Dans 15 % des cas, l'initiative provenait directement des apprentis. L'école professionnelle n'a été à l'origine de l'échange que dans 4 % des cas.³⁷

COMMENT LA FRÉQUENTATION DE L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE ÉTAIT-ELLE ORGANISÉE PENDANT L'ÉCHANGE ?

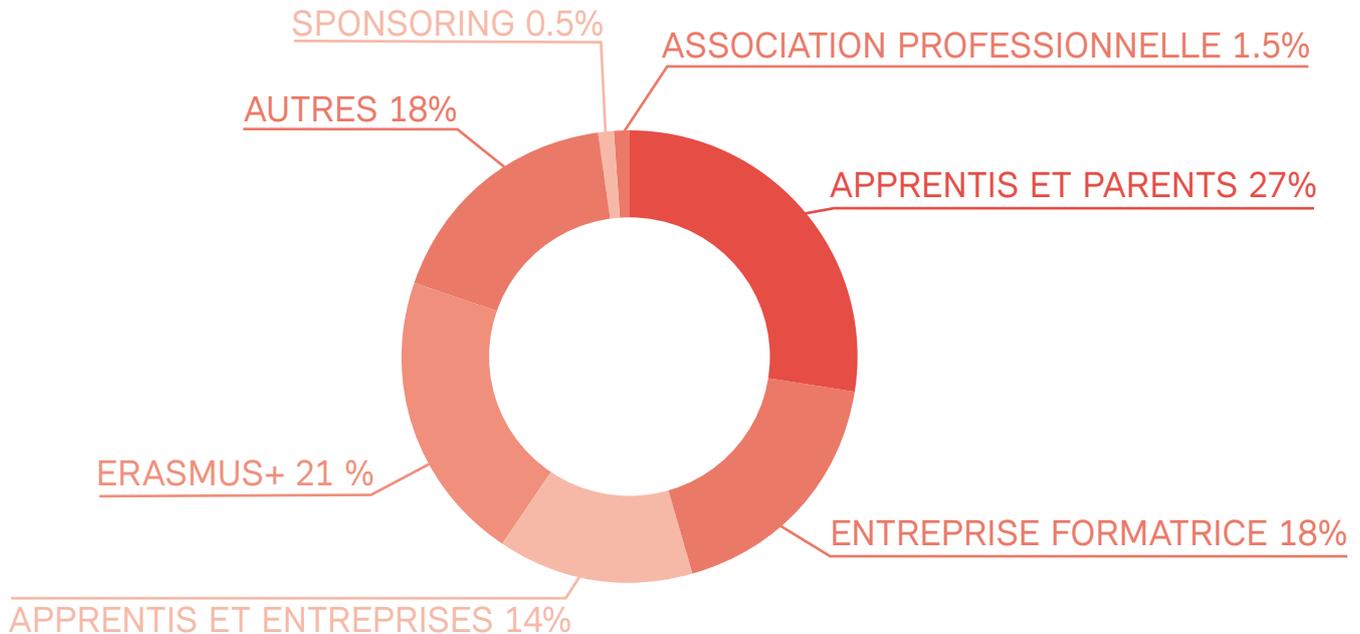


n=116

Un quart des projets d'échanges se font en dehors du temps scolaire. Les projets d'échanges pour lesquels les apprentis fréquentent une école professionnelle sur place à l'étranger suivent avec 16 % environ. De tels échanges ne sont possibles que dans les pays où existe une formation professionnelle duale. On trouve ensuite les projets d'échanges avec suivi de la scolarité d'une école professionnelle par enseignement à distance (10 %), bien avant le rattrapage des matières scolaires par du travail personnel (8 %) et l'interruption des cours (5 %). Avec 35 % des réponses, la plupart des écoles professionnelles ont choisi « Autres ». Une partie de ces réponses doit être imputée à la courte durée des Cours de langue, qui représentent la plus grande partie des échanges. Ils sont souvent volontaires, mais sont décomptés comme temps

scolaire. Il est également fréquent qu'un échange ne soit que partiellement organisé en dehors du temps scolaire. Là aussi, l'option « Autres » a souvent été choisie.

QUI A FINANCÉ L'ÉCHANGE ?



n=187

Plus d'un quart des projets d'échanges sont financés par les apprentis eux-mêmes et leurs parents. Un bon cinquième des projets d'échanges bénéficient des subventions du programme d'échange européen Erasmus+ (Leonardo da Vinci). Les projets d'échanges financés par l'entreprise formatrice ou par d'autres sources arrivent en troisième position, à égalité avec 18 %. 14 % des projets d'échanges sont financés en commun par l'apprenti et l'entreprise.³⁸

³³ Office fédéral de la statistique, Formation professionnelle initiale : contrats d'apprentissage, *Système de formation professionnelle - Données détaillées*, 26 février 2015, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science.html>.

³⁴ Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), *Le marché des places d'apprentissage : miroir du recul démographique*, Le Conseil fédéral. Le portail du Gouvernement suisse, 8 juin 2016, <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-62067.html> ; Office fédéral de la statistique, *Formation professionnelle initiale : contrats d'apprentissage*, 7 ; *La formation professionnelle en Suisse : Faits et chiffres*

2016, Berne : SEFRI, 2016, 11, http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/5754-13635-1-fakten_zahlen_bb2016_fr.pdf.

³⁵ Équipes des programmes Leonardo da Vinci et Piaget, *Positive Bilanz Erasmus+ 2014-2016* [Bilan positif Erasmus+ 2014-2016].

³⁶ Ibid. La Fondation suisse pour la promotion des échanges et de la mobilité FPEM gère les fonds pour la participation suisse au programme européen d'échanges Erasmus+, dont fait aussi partie le programme Leonardo da Vinci pour les échanges dans la formation professionnelle.

³⁷ Landert et Panchaud, *Échanges linguistiques nationaux*, 25.

³⁸ Helfenstein, *Enquête nationale sur la mobilité des apprentis en Suisse : sondage auprès de toutes les écoles professionnelles helvétiques*. Malheureusement, plusieurs écoles professionnelles participantes n'ont pas répondu à certaines questions, raison pour laquelle le nombre de réponses varie d'une question à l'autre.

La vie après un échange :
LA SUCCESS STORY DE
JOHAN SEBBAK



Quel est votre nom, où habitez-vous et où travaillez-vous aujourd'hui et à quel poste ?

Je m'appelle Johan Sebbak et j'habite à Thierrens VD. Voilà deux ans et demi que je travaille en tant qu'employé au bureau national de YFU Suisse.

Où et pour combien de temps avez-vous participé à l'échange ?

À Mount Carmel, IL aux États-Unis pour une année avec YFU Suisse.

Qu'avez-vous appris lors de cet échange, dont vous profitez encore aujourd'hui ?

Je pense que cette expérience m'a permis de prendre du recul quant à mon éducation, ma manière de vivre, mes habitudes en Suisse. A mon avis, cette expérience m'a fait découvrir une partie de la culture américaine mais aussi de voir ma propre culture et mon propre pays différemment.

Elle m'a aussi aidé à me forger ma propre opinion, peut-être aussi de m'affirmer davantage.

Quelles ont été les réactions de votre entreprise, de vos formateurs, de vos camarades de classe et de votre famille par rapport à cette idée ?

Ma maîtresse d'apprentissage était super contente pour moi, elle est même venue à ma fête de départ. Ma famille m'a soutenu tout au long de cette aventure. Pour mes amis, comme j'étais un des premiers à partir qui plus est assez jeune, ils étaient plutôt admiratifs.

Pour quelles raisons recommanderiez-vous de participer à un échange ?

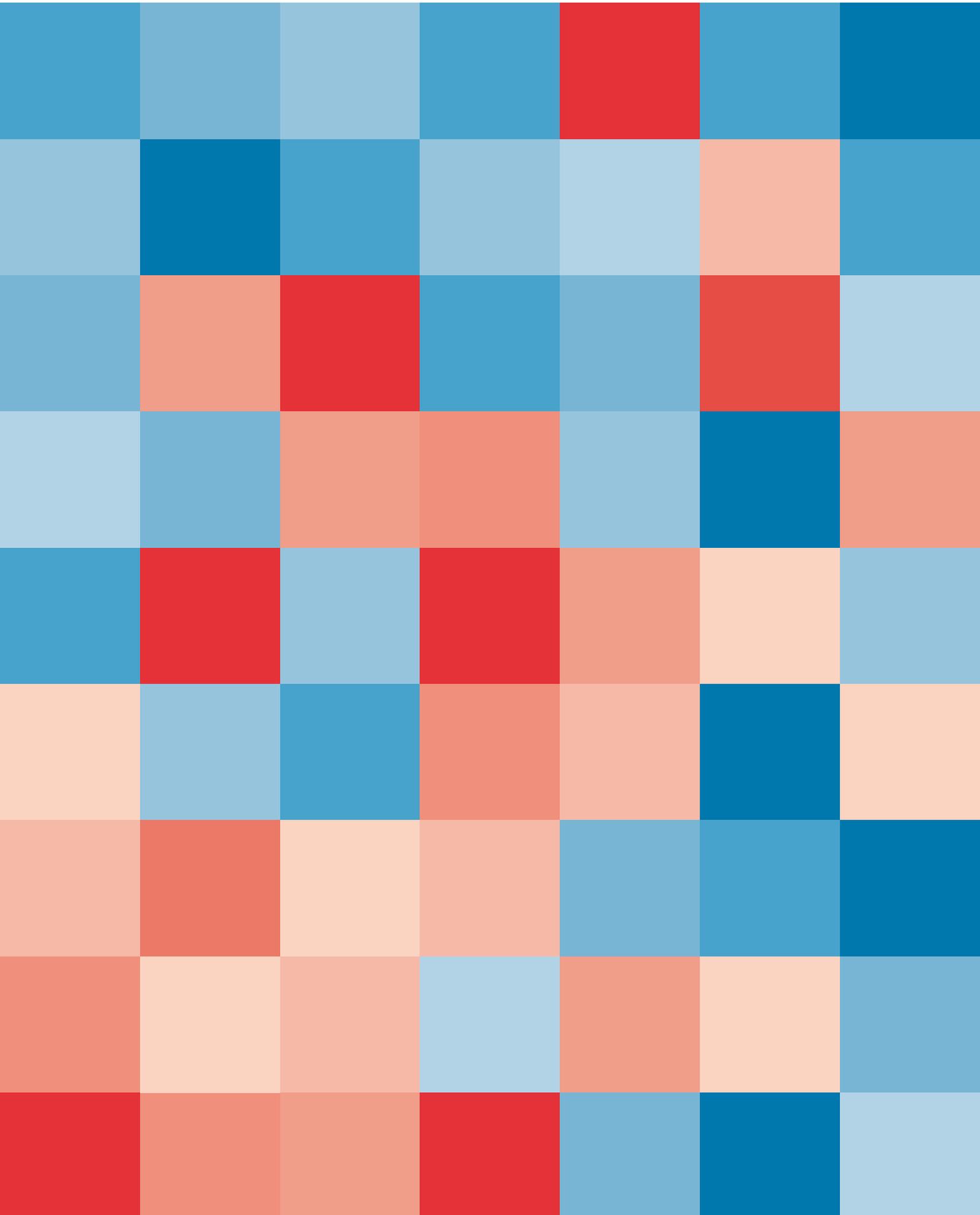
Je suis persuadé que le monde actuel a besoin de plus de compréhension entre les cultures. Comprendre c'est limiter les préjugés et aprioris.

Comment voyez-vous votre avenir ?

Encore quelques temps en Suisse et après avoir l'opportunité de mettre mes compétences interculturelles au service de la société. Certainement vivre ailleurs encore une fois.



Photos mises à disposition



2. Pourquoi la mobilité des apprentis en vaut-elle la peine ?

2.1. Les 10 meilleurs arguments en faveur de la mobilité des apprentis

2.2. Le bénéfice pour les entreprises formatrices

2.3. Le bénéfice pour les apprentis

2.4. Le bénéfice pour les écoles professionnelles

2.5. Le bénéfice pour la société

« Ce que j'ai appris en Inde ? La patience !

La patience et le fait qu'ailleurs, la vie peut prendre une forme absolument différente et pourtant fonctionner quand même.

J'ai aussi profité de mon échange sur le plan professionnel. Avant même d'avoir terminé mon apprentissage, j'ai reçu une offre d'emploi d'Adobe. C'est un avantage considérable ! »

(En 2014, Vinzenz Uhr a effectué un stage à l'étranger d'une durée de trois mois chez Adobe, en Inde, en tant qu'apprenti informaticien en 4^e année d'apprentissage.)³⁹

2.1. Les 10 meilleurs arguments en faveur de la mobilité des apprentis

1. Promotion des compétences sociales, personnelles et techniques.

Lors d'un échange, les apprentis acquièrent de nombreuses compétences, dont le sens des responsabilités, la créativité, la maturité émotionnelle, l'autonomie, la capacité à gérer les problèmes et les conflits, les compétences interculturelles, ainsi que des connaissances techniques et linguistiques.

2. Meilleures perspectives de carrière.

À long terme, les apprentis qui ont vécu l'expérience d'un échange ont plus d'opportunités sur le marché du travail.

3. Augmentation de l'attractivité de l'entreprise formatrice.

Ceci signifie davantage de postulations de bonne qualité pour les places d'apprentissage.

4. Formation de personnel qualifié et fidèle à l'employeur.

Les offres d'échange favorisent l'attachement à long terme des apprentis à l'entreprise.

5. Marketing.

Les entreprises qui encouragent la mobilité des apprentis sont perçues comme innovantes et engagées.

6. Promotion de la relève.

Offrir des opportunités aux jeunes s'inscrit dans une gestion durable du personnel.

7. Augmentation de l'égalité des chances.

Les expériences clés vécues pendant un échange interculturel ne sont plus uniquement réservées aux élèves et étudiants privilégiés.

8. Valorisation de la formation professionnelle par rapport aux écoles secondaires supérieures.

La possibilité d'effectuer un stage à l'étranger peut être déterminante dans le choix d'une place d'apprentissage.

9. Les apprentis en échange sont les représentants de la qualité de la formation professionnelle en Suisse.

Ceci contribue à la reconnaissance internationale et au renforcement de la formation duale.

10. Compréhension interculturelle.

Un échange permet de combattre les préjugés et de développer des relations interculturelles, et contribue donc à la promotion de la paix.



Ces 10 arguments essentiels sont également disponibles sous forme de fichier PDF à télécharger www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

2.2. Le bénéfice pour les entreprises formatrices

Les organisations qui proposent un échange à leurs apprentis gagnent de l'attractivité en tant qu'entreprises formatrices et intéressent davantage des apprentis particulièrement compétents et motivés. L'offre d'échange peut également être mise à profit comme « incitation et récompense » pour un travail particulièrement bon. L'entreprise profite directement des connaissances techniques et linguistiques ainsi que des compétences

personnelles nouvellement acquises par les apprentis. Après l'échange, les apprentis sont plus mûrs et plus autonomes, davantage disposés à participer à la vie de l'entreprise et à prendre des responsabilités, plus motivés et plus loyaux à l'égard de leur établissement formateur. De plus, une entreprise peut mettre à profit les contacts et les relations professionnelles nouvellement noués ou approfondis avec son homologue étrangère. Les

L'économie moderne, mondialisée, exige des jeunes gens toujours plus de flexibilité, de capacité d'adaptation et de diverses autres compétences et aptitudes qu'un échange interculturel favorise de manière décisive.

apprentis ayant fait l'expérience d'un échange sont en outre plutôt disposés à accepter par la suite, au cours de leur carrière professionnelle, un poste à l'étranger et sont mieux armés pour relever les défis qui y sont liés.

L'économie moderne, mondialisée, exige des jeunes gens toujours plus de flexibilité et de capacité d'adaptation, ainsi que diverses autres compétences et aptitudes qu'un échange interculturel favorise de manière décisive. Compétences sociales, connaissances techniques et linguistiques comptent ainsi parmi les principaux arguments incitant les entreprises formatrices à favoriser un échange. Alors qu'en 1999 encore, en Allemagne, seule une personne exerçant une activité professionnelle sur dix devait avoir des connaissances de base en anglais, cette proportion est montée à 22 % en 2006, atteignant même presque un tiers dans les métiers de la métallurgie et de l'électricité.⁴⁰

Depuis 2006, ces chiffres ont probablement encore augmenté. Alors que, dans les années 90 encore, ces compétences étaient surtout attendues de la part de cadres ayant suivi une formation universitaire, l'expérience de la confrontation à des cultures étrangères, la capacité à travailler au sein d'équipes internationales, les connaissances en anglais et autres langues étrangères sont aussi de plus en plus requises de ceux qui exercent une activité pratique dans différentes branches.⁴¹

Des entreprises ayant participé à une vaste enquête sur le thème des échanges dans le cadre de l'apprentissage professionnel en Allemagne ont indiqué comme principaux avantages de la mobilité des apprentis pour l'établissement formateur la plus grande autonomie (79 %) et le plus grand engagement (78 %) des apprentis, suivis par une productivité supérieure de leur part après l'échange (62 %). Environ 25 % des entreprises ont en outre cité comme effet secondaire positif de meilleures relations avec les clients internationaux. L'augmentation de la compétitivité grâce aux compétences internationales (15 %), la meilleure intégration des apprentis « difficiles » (9 %) et l'accroissement de l'attractivité en tant qu'entreprise formatrice (7 %) ont également été mentionnés.⁴²

« Notre motivation, ce sont les apprentis eux-mêmes », déclare Paul Briggler, responsable du Training Center de Lonza AG. Il explique que la

« Dans le domaine de la formation, on dit toujours que compétences techniques, compétences sociales et méthodes ont la même importance. Au cours d'une année d'échange, les apprentis font d'énormes progrès, notamment dans les deux derniers domaines. Ils acquièrent des compétences en leadership et travaillent mieux en équipe. Pour notre entreprise, cela compte tout autant que les connaissances techniques. »

(Paul Briggeler, responsable de la formation professionnelle initiale, Lonza AG)

direction du groupe lui demande régulièrement ce qu'il inculque aux apprentis, ce à quoi il répond en demandant à son tour : « Que doivent-ils donc savoir faire ? ». Une réponse qu'il obtient fréquemment est que les apprentis « doivent être flexibles, autonomes, capables de s'adapter, savoir résoudre des problèmes et communiquer avec différents interlocuteurs ». À côté de la pure compétence technique, les compétences sociales, personnelles et méthodologiques jouent un rôle toujours plus important dans la formation et la vie professionnelle qui suit. Ce sont justement ces capacités et ces compétences qu'un échange favorise de manière décisive. Une main-d'œuvre bien formée et motivée fait partie du capital le plus précieux de nombreuses entreprises. Seuls des employés flexibles, réfléchissant par

eux-mêmes et bien formés sont capables de continuer à créer des produits de niveau supérieur et de rivaliser avec la concurrence de sites implantés dans des pays à bas salaires. Les moyens consacrés à la formation initiale et continue sont des investissements pour l'avenir de l'entreprise et du pôle économique suisse.⁴³

Permettre un échange est un investissement sur le long terme. À leur retour, les apprentis sont de précieux collaborateurs ; ils ont fait diverses expériences interculturelles et apportent de nouvelles idées car ils ont vu et vécu quelque chose de différent. Pour les entreprises, l'inspiration et la créativité que les apprentis rapportent d'un engagement à l'étranger peuvent être un précieux avantage sur le marché.

Bühler AG et Lonza AG, deux entreprises qui proposent depuis longtemps déjà la mobilité des apprentis, ont toutes deux maintes fois constaté que les idées rapportées par les apprentis d'un échange pouvaient être appliquées avec succès et profiter très concrètement aux entreprises formatrices. Les exemples vont de l'optimisation du déroulement des tâches aux changements dans la formation, en passant par les méthodes de conception et l'amélioration des processus.

Une offre d'échange pour les apprentis peut donner à l'entreprise dans le public une image d'établissement particulièrement attractif et innovant et lui conférer un avantage sur la concurrence pour recruter les apprentis les plus capables. Les firmes qui proposent des échanges depuis plusieurs années confirment à l'unanimité que le nombre et la qualité des candidatures aux places d'apprentissage vacantes augmentent. Lorsqu'une entreprise propose un échange à ses apprentis et que les premiers qui reviennent enthousiasmés par leur échange racontent leur expérience à leurs amis, on en parle chez les jeunes dans la région. Bühler et Lonza, qui ont institutionnalisé un échange dans la formation professionnelle, reçoivent régulièrement des candidatures de jeunes bien qualifiés et hautement motivés, qui postulent pour une place d'apprentissage explicitement en raison de l'offre d'échange.

Une offre attirante pour les apprentis peut être un moyen de s'attacher à long terme des collaborateurs compétents. Les anciens apprentis aiment rester fidèles à leur entreprise formatrice s'ils savent que celle-ci leur offrira des opportunités. Les apprentis qui ont profité d'un échange sont les cadres de demain.

« Sortir du quotidien favorise la créativité. Permettre à nos apprentis de travailler à l'étranger favorise chez eux une manière de pensée flexible et crée de nouvelles idées. Ce sont des atouts dont nous avons besoin. »

(Andreas Bischof, responsable de la formation professionnelle, Bühler AG)

Lonza AG confirme qu'après avoir rattrapé l'école de maturité professionnelle (EMP), étudié dans une haute école spécialisée (HES) et aussi, parfois, travaillé quelques années à l'étranger, il n'est pas rare que les anciens apprentis reviennent chez Lonza. Créer un lien fort avec les employés est particulièrement important pour les entreprises situées dans les régions dites périphériques. Les employés et cadres disposant d'une bonne formation et qui sont enracinés dans la région restent longtemps dans l'entreprise et ont avec elle et le site des liens plus profonds que des travailleurs venus de l'étranger.

Pour les groupes internationaux, les apprentis qui ont déjà fait des expériences interculturelles pendant leur apprentissage sont des collaborateurs idéaux pour des postes internationaux et des interventions à l'étranger et sont donc de futurs cadres particulièrement intéressants. Bühler AG évoque par exemple le cas d'un ancien apprenti qui, après un séjour de plusieurs mois en Chine au cours de sa dernière année d'apprentissage, a continué à travailler pendant un an et demi à son siège social, à Uzwil, à l'issue de son apprentissage, avant de prendre en charge un mandat de gestionnaire qualité pour le site chinois de l'entreprise pendant quatre ans. Après son retour, il a commencé des études dans une HES et travaille encore, cadre prédestiné, à temps partiel pour Bühler.

Pour les groupes internationaux, un stage effectué sur un site étranger leur appartenant

Grâce à une offre d'échange d'apprentis, l'entreprise peut se faire dans le public l'image d'un établissement particulièrement attractif et innovant et se forger un avantage sur la concurrence pour recruter les apprentis les plus capables.

Proposer un échange à des apprentis peut également aller de pair avec un engagement social.

présente divers autres avantages. Calvin Grieder, actuellement président du conseil d'administration de Bühler AG, en est convaincu : « Nos apprentis doivent se rendre à l'étranger au cours de leur formation professionnelle afin que nous disposions à long terme de la meilleure main-d'œuvre. » Le calcul est juste, y compris du point de vue économique. Pendant leur stage sur les sites étrangers, les apprentis ont pour mission de travailler en équipe sur des projets avec des employés locaux et d'optimiser les processus de production. Pour qu'une nouveauté, comme par exemple un dispositif de suspension pour des pièces fraîchement peintes développé et construit par les apprentis de Bühler AG, continue à être utilisée par les travailleurs chinois même après le départ des apprentis suisses, ces derniers doivent convaincre leurs collègues locaux qu'en fait l'idée à l'origine de cette innovation venait d'eux. Ce n'est que s'ils y parviennent qu'ils auront gagné. Une telle entreprise nécessite un certain tact interculturel. « Qui maîtrise ce défi avec succès », déclare, convaincu, Andreas Bischof, responsable de la formation professionnelle chez Bühler AG, « est prêt pour une carrière internationale chez Bühler ». ⁴⁴

En 2016, Credit Suisse AG a offert pour la première fois à sept apprentis la possibilité d'effectuer un stage de trois mois sur son site polonais. Plusieurs départements du Credit Suisse à Wroclaw collaborent avec des équipes de son site de Zurich. L'échange offre une occasion de favoriser la coopération entre les deux sites et leurs interfaces. Grâce à son intégration judicieuse dans la formation et la structure de l'entreprise, ce projet d'échange contribue aussi à un développement durable de l'apprentissage. Ce projet donne aux apprentis une meilleure orientation internationale et les prépare mieux aux défis du futur. Après leur apprentissage, les apprentis ayant déjà travaillé à Wroclaw ont aussi la possibilité d'y être employés s'ils sont intéressés. ⁴⁵

Proposer un échange à des apprentis peut également aller de pair avec un engagement social. Une entreprise formatrice permettant à ses apprentis de réaliser une mission de volontariat pendant un échange peut se forger dans le public l'image d'une société particulièrement engagée sur le plan social.

Bien que les offres d'échanges pour apprentis soient jusqu'à présent surtout répandues dans les grandes firmes, il y a aussi, pour les petites

et très petites entreprises, nombre de bons d'arguments pour favoriser les échanges interculturels pendant l'apprentissage. L'accroissement de l'autonomie, de la conscience des responsabilités et des compétences pour résoudre les problèmes favorisé par un échange est particulièrement précieux dans une petite équipe. Différentes PME et TPE confirment qu'après un échange, elles ont pu confier à un apprenti des tâches nettement plus exigeantes. Les petites entreprises sont souvent dans une position difficile dans la course au recrutement d'apprentis particulièrement compétents. À la différence des grandes sociétés, elles ne peuvent guère faire valoir des programmes de promotion des talents, des entreprises d'apprentissage, des camps pour apprentis, des réductions à la cantine, etc. Une offre d'échange est un moyen relativement simple et avantageux pour gagner de l'attractivité en tant qu'entreprise formatrice.

39 Noemi Helfenstein, Entretien avec Vinzenz Uhr, ancien apprenti informaticien CFC à l'école professionnelle BBB, en personne, notes manuscrites et vidéo, 20 novembre 2015.

40 Peter Wordelmann et Bundesinstitut für Berufsbildung, éd., *Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung: Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen, Berichte zur beruflichen Bildung* [Compétences internationales en formation professionnelle : état de la science et exigences pratiques, rapports sur la formation professionnelle], Bielefeld : Bertelsmann, 2010, 11–12.

41 Körbel et Friedrich, *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung* [Mobilité cachée dans la formation professionnelle], 37–38.

42 Ibid.

43 Paul Briggeler, *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. Beispiel der Lonza AG* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis. L'exemple de Lonza AG], Table ronde avec atelierdébat : *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis], FHNW, Olten, 7 mars 2016, <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5buid%5d=2961> ; Helfenstein, *Lernendenmobilität wird zum Erfolg* [La mobilité des apprentis a du succès], 5–6.

44 Briggeler, *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. Beispiel der Lonza AG* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis. L'exemple de Lonza AG] ; Noemi Helfenstein, Entretien avec Paul Briggeler, directeur du Training Center, Lonza AG, en personne, notes manuscrites, 18 août 2015 ; Andreas Bischof, *Mobilität in der Berufslehre* [Mobilité pendant l'apprentissage], Table ronde avec atelierdébat : *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis], FHNW, Olten, 7 mars 2016, <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2962> ; Noemi Helfenstein, Entretien avec Andreas Bischof, responsable de la formation professionnelle, Bühler AG, en personne, notes manuscrites, 4 septembre 2015.

45 Noemi Helfenstein, Entretien avec Pier A. Chalfajew, Head Young Talents Zürich, Credit Suisse AG, téléphone, notes manuscrites, 5 juillet 2016.

2.3. Le bénéfice pour les apprentis

Après un échange, les jeunes reviennent chez eux riches de quantité d'expériences, de rencontres et de contacts et débordant d'élan et de motivation. Pendant un séjour à l'étranger, ils acquièrent des compétences techniques et linguistiques, gagnent en estime personnelle et deviennent plus mûrs à de nombreux égards. Ils ne sont pas seulement plus mobiles, plus flexibles et plus créatifs sur le plan géographique, ils le sont aussi mentalement. Ils sont plus autonomes et davantage prêts à prendre des responsabilités. Ils acquièrent des compétences interculturelles, sont plus ouverts vis-à-vis de celles et ceux appartenant à d'autres milieux culturels et apprennent à mieux maîtriser les situations inhabituelles. Grâce à toutes ces compétences et expériences nouvellement acquises, ils ont de meilleures opportunités de carrière et sont moins exposés au risque de chômage plus tard dans leur existence.

« Mon entreprise formatrice a aussi constaté que, depuis mon échange, je suis devenu plus ouvert et que j'ai davantage confiance en moi, même pour accomplir des tâches difficiles. Je suis devenu plus autonome. »

(Julian Ackermann, apprenti informaticien, a fait un échange d'un mois en Irlande pendant l'été 2015 à la fin de sa 2^e année d'apprentissage)⁴⁶

L'amélioration des connaissances linguistiques est souvent le bénéfice le plus manifeste et l'un des principaux arguments pour l'échange, aussi bien pour les entreprises que pour les écoles, les apprentis et leurs parents. Effectivement, un échange permet de faire de gros progrès grâce à l'immersion profonde dans un quotidien différent et à l'usage journalier dans la pratique d'une langue étrangère. Il est intéressant de constater que la destination joue en la matière un rôle moins important que généralement supposé. D'une part, parce qu'un échange contient aussi

toujours de nombreux contacts internationaux et que, dans un environnement international, la langue utilisée est presque toujours l'anglais, quel que soit le pays où mène l'échange.

« Ce mois m'a déjà ouvert un très grand nombre de portes, ce à quoi notre bon système de formation n'est pas non plus étranger. J'ai eu plusieurs demandes d'entreprises, la première de mon voisin de siège dès mon vol aller. »

(En 2014, Karin Zehnder, apprentie polymécanicienne en 4^e année d'apprentissage, a fait un échange d'un mois à Minneapolis, aux États-Unis.)⁴⁷

D'autre part, parce que – comme le montrent des études – l'apprentissage d'une langue étrangère, quelle qu'elle soit, favorise de manière générale les compétences en langues étrangères. Des enquêtes ont montré que les apprentis qui maîtrisent déjà une ou plusieurs langues étrangères font des progrès plus importants et plus rapides pour apprendre une autre langue que leurs collègues pour qui la langue concernée est la première langue étrangère. Ainsi, celui qui a, par exemple, appris le russe lors d'un échange apprendra plus facilement l'anglais et le français après cet échange.⁴⁸

Enfin, les compétences sociales acquises sont souvent plus importantes que les connaissances linguistiques. En 2005, l'Organisation pour la coopération économique et le développement (OCDE) a, dans le cadre du projet Definition and Selection of Competencies (DeSeCo), défini un cadre conceptuel de compétence divisé en trois catégories 1) Se servir d'outils de manière interactive, 2) Interagir dans des groupes hétérogènes et 3) Agir de façon autonome. Les neuf compétences clés attachées à ces catégories doivent permettre aux jeunes gens d'affronter de manière

Quel que soit le lieu où les mène un échange, les apprentis feront d'énormes progrès dans leur évolution personnelle et s'approprient des compétences sociales, personnelles et interculturelles.

Le fait que les jeunes gens tirent de multiples façons profit d'un échange est également scientifiquement prouvé.

proactive les multiples défis de la société actuelle dans un monde caractérisé par des changements extrêmement rapides et une complexité croissante.⁴⁹ Un échange interculturel peut contribuer à bien des égards et de manière déterminante à favoriser toutes ces compétences clés. Quel que soit le lieu où les mène un échange,

« Pendant les neuf mois que j'ai passé dans la succursale de mon entreprise formatrice en Italie je n'ai pas seulement appris la langue italienne mais aussi la cuisine. Quelques de mes souvenirs les plus beaux sont les soupers avec mes copains et les collaborateurs de l'usine. Grâce à mon échange je suis maintenant capable d'aider les gens dans mon pays qui parlent l'italien. »

Jordan Moyano, apprenti automaticien en 4^e année d'apprentissage, a fait un échange de neuf mois dans une succursale de l'entreprise Bobst Mex SA à San Giorgio-Monferrato en Italie.

les apprentis feront d'énormes progrès dans leur évolution personnelle et s'approprièrent des compétences sociales, personnelles et interculturelles.

Le fait que les jeunes gens tirent de multiples façons profit d'un échange est également scientifiquement prouvé. Une expérience d'échange favorise la capacité d'adaptation, la créativité et l'aptitude à apprendre tout au long de la vie, concept qui prend une importance considérable dans la société actuelle, caractérisée par des changements incessants et dans laquelle des catégories professionnelles entières disparaissent en l'espace de quelques années en raison des innovations techniques. Un échange améliore de façon décisive des compétences comme l'estime personnelle, la détermination, la quête de sens, la réponse aux incertitudes, la fiabilité et la persévérance, l'aptitude à travailler en équipe, la responsabilité personnelle et l'autonomie. Différentes études confirment que c'est en particulier vrai pour les apprentis dits défavorisés, les jeunes moins bien lotis socialement et scolairement. Réussir à maîtriser les défis d'un échange renforce la confiance dans ses propres capacités. Se retrouver seul dans un nouvel environnement permet de sortir d'une impasse et de prendre un nouveau départ en étant libéré des stigmatisations.⁵¹

Les conséquences positives d'un échange sur l'évolution professionnelle ont également été maintes fois scientifiquement prouvées. Ainsi, par exemple, des études menées parmi d'anciens participants au Programme de parrainage parlementaire (PPP), un programme d'échange germano-américain, ont montré que, 10 à 15 ans plus tard, 50 % des participants occupaient un poste de direction intermédiaire ou supérieure, ce qui correspond au triple de la moyenne allemande. Une vaste étude réalisée en 2007 dans le cadre du programme d'échange européen dans le domaine de la formation professionnelle Leonardo da Vinci, a révélé qu'un tiers environ des anciens participants prenaient davantage de responsabilités sur leur lieu de travail après leur échange.⁵² L'effet positif d'un échange sur une carrière est également confirmé par les nombreux apprentis qui reviennent d'un échange avec déjà une offre d'emploi provenant d'une entreprise de renommée internationale.

Vous trouverez de nombreuses informations supplémentaires sur les effets des échanges dans les domaines des compétences personnelles et sociales, des compétences interculturelles et du parcours professionnel dans le Compendium sur les effets des échanges de jeunes édité par Intermundo.⁵³

Grâce à l'outil en ligne « Boostbox interculturelle », développé par Intermundo, les apprentis peuvent comparer leurs compétences interculturelles avant et après un échange et apprennent aussi en même temps à reconnaître les aptitudes qu'ils ont acquises.⁵⁴

46 Noemi Helfenstein, *Lernenden Mobilität : z.B. Julian Ackermann* [Mobilité des apprentis : par ex. Julian Ackermann], Intermundo – Association faïtière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, 2015, <https://www.youtube.com/watch?v=k3I5E17cS-A&feature=youtu.be>

47 Beatrice Strässle, Als Berufslernende im Ausland Erfahrungen sammeln [Acquérir de l'expérience à l'étranger en tant qu'apprenti], *Lenzburger Bezirks-Anzeiger*, 21 décembre 2014, 13.

48 Voir entre autres : Britta Hufeisen, L1, L2, L3, L4, Lx – alle gleich? Linguistische, lernerinterne und lernerexterne Faktoren in Modellen zum multiplen Spracherwerb [Tous égaux ? Facteurs linguistiques, internes et externes à l'apprenant dans les modèles d'apprentissage de plusieurs langues], *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* [Journal de l'enseignement interculturel des langues étrangères] 8, n° 2 (2003), <http://tjournals.ulb.tu-darmstadt.de/index.php/zif/article/view/537> ; J. Thomas, The role played by prior linguistic experience in second and third language learning, dans : *The Eleventh Linguistic Association of Canada and United States Forum 1984*, Columbia, South Carolina : Hornbeam Press, s.a., 510–18 ; Edith Mägiste, Learning a Third Language, *Journal of Multilingual and Multicultural Development* 5, n° 5, janvier 1984 : 415–21, DOI :10.1080/01434632.1984.9994170.

49 OCDE, *La définition et la sélection des compétences clés*, 2005, 5–6, 12–17, <https://www.oecd.org/pisa/35693273.pdf>

50 Michael Stucki et Rias Stalder, *Lehrlingsaustausch bei Hauni* [Échange d'apprentis chez Hauni], Studer Info, 2012.

51 Brunner, Compendium sur les effets des échanges de jeunes, 55 ; voir aussi : Fuss, Busse et Langenhoff, *Gelernt an sich zu glauben. Langzeiteffekte des Parlamentarischen Patenschafts-Programms für junge Berufstätige* [Apprendre à croire en soi. Effets à long terme du programme de parrainage parlementaire pour les jeunes travailleurs] ; Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF), *Study on the Impact of Leonardo da Vinci Mobility Experiences*, Kerpen : Commission européenne, 2007.

52 Brunner, *Compendium sur les effets des échanges de jeunes*.

53 Ibid.

54 Intermundo Association faïtière pour la promotion des échanges de jeunes, *Boostbox interculturelle*, Intermundo, consulté le 7 juillet 2016, <http://www.intermundo.ch/wissen/boostbox/>

55 Noemi Helfenstein, Entretien avec Julia Gall, apprentie assistante en soins et santé, téléphone, notes manuscrites, 10 août 2015, [http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd\[getfile\]\[uid\]=2826](http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd[getfile][uid]=2826)

« En tant qu'ASSC, il est important de pouvoir s'engager auprès de nos semblables. Même avant l'échange, je ne craignais pas de le faire, mais au Canada, j'ai appris à encore mieux aller vers les autres. Mon entreprise formatrice profite aussi de ce que pendant cette année, je suis devenue plus mûre et plus autonome. »

(Julia Gall, apprentie assistante en santé et soins communautaires, a effectué une année d'échange au Canada en 2014-2015.)⁵⁵

2.4. Le bénéfice pour les écoles professionnelles

Lors de l'enquête nationale menée au printemps 2016 sur la mobilité des apprentis en Suisse, les deux tiers des écoles professionnelles ayant une expérience des échanges qui ont été interrogées ont répondu qu'elles tiraient globalement profit de la mobilité de leurs apprentis en tant qu'écoles professionnelles. Les attentes de certaines ont même été nettement dépassées. La proportion de réponses positives à la question de savoir si les participants aux échanges en avaient profité était encore plus grande. Les écoles professionnelles ont cité les avantages suivants procurés par leur participation à un projet d'échange :

.....
Bonne réputation dans le public grâce à leur engagement dans l'organisation de stages à l'étranger pour les apprentis

.....
Compétences linguistiques des apprentis nettement améliorées et niveau de langue B1 atteint par la quasi-totalité des apprentis à la fin du séjour linguistique

.....
Meilleure cohésion dans la classe après un séjour linguistique en France ou en Angleterre

2.5. Le bénéfice pour la société

Pendant leur échange, les apprentis suisses à l'étranger sont les meilleurs ambassadeurs et la preuve vivante de la qualité du système de formation professionnelle helvétique.

Grâce à l'émergence d'une culture d'échange dans la formation professionnelle aussi, l'égalité des chances augmente. L'apprentissage gagne en attractivité par rapport aux écoles supérieures. La mobilité des apprentis constitue donc également un moyen de réduire la concurrence actuelle entre formation initiale professionnelle et formation initiale académique et introduit une nouvelle nuance sur le front de débats passionnés.

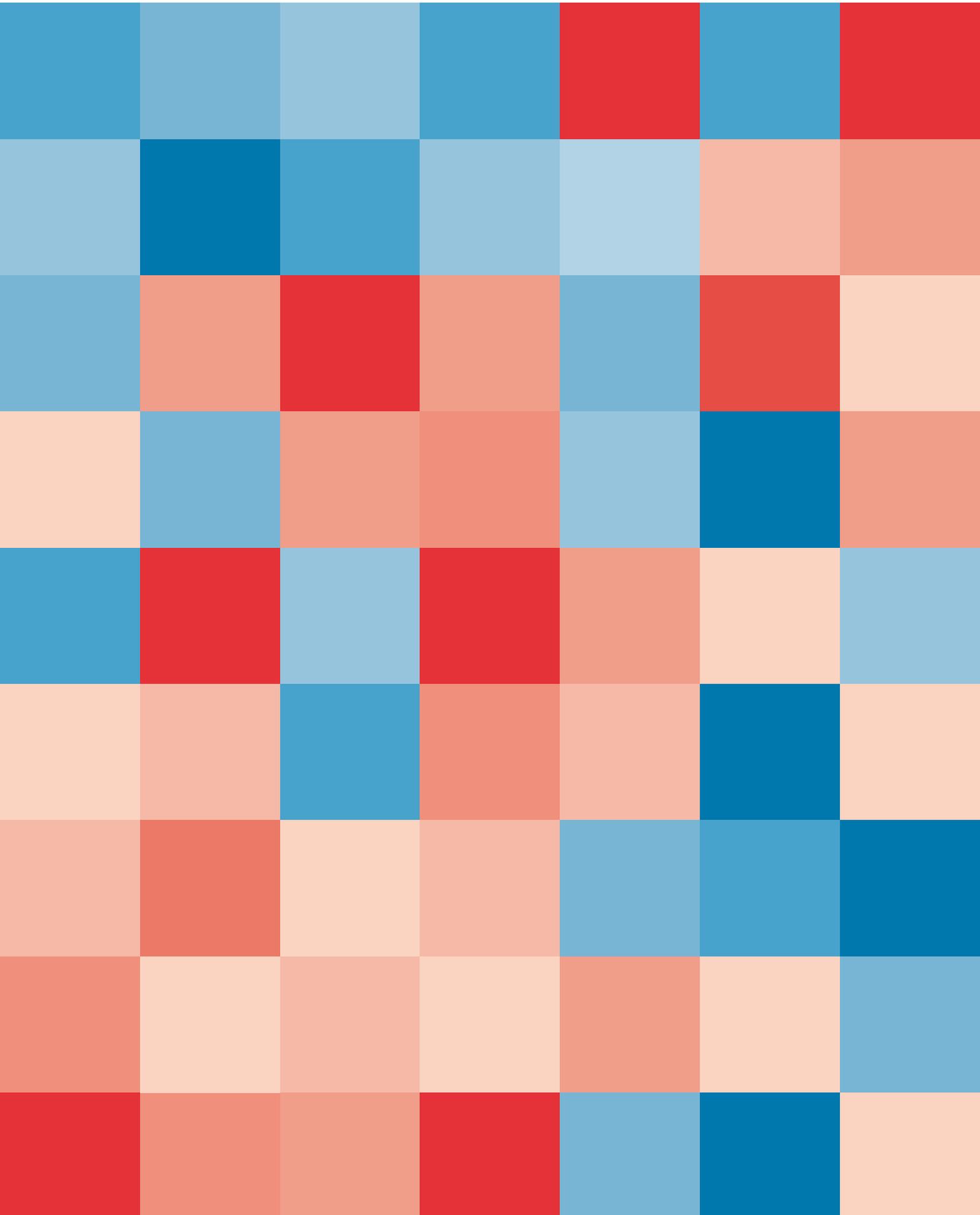
Avec l'introduction d'une culture d'échange dans la formation professionnelle, la Suisse obtient la main-d'œuvre qualifiée et compétente au niveau international, formée par la pratique, dont l'économie a un besoin urgent.

Pendant leur échange, les apprentis suisses à l'étranger sont les meilleurs ambassadeurs et la preuve vivante de la qualité du système de formation professionnelle helvétique. De la sorte, la formation professionnelle suisse est doublement renforcée. D'une part, sa reconnaissance internationale et l'intérêt qu'elle suscite augmentent. D'autre part, cette reconnaissance internationale fait que la formation professionnelle prend

mieux conscience de sa valeur, ce qui, à son tour, a des effets positifs sur l'engagement de toutes les parties prenantes. Une plus grande reconnaissance internationale de la qualité de la formation professionnelle suisse contribue également à une meilleure reconnaissance internationale des diplômes de formation professionnelle.

Toute la société profite aussi des échanges pendant l'apprentissage professionnel, car ils accroissent le nombre de jeunes gens possédant les compétences nécessaires pour s'impliquer activement et de manière constructive dans la communauté.

Finalement, les échanges interculturels contribuent aussi en permanence à créer et à renforcer les relations internationales, que ce soit au niveau des entreprises ou de l'économie ou sur un plan personnel, et à combattre les préjugés. Idéalement, les échanges participent d'une compréhension transcendant les frontières et peuvent donc aussi, en définitive, être vus comme une contribution à la paix.



3. Comment fonctionne la mobilité des apprentis ?

3.1. FAQ sur la mobilité des apprentis

3.2. Formes d'échanges possibles

3.3. Contenus possibles pour les échanges

3.4. Vue d'ensemble des modèles d'échanges pour la mobilité des apprentis

3.5. Modèle 1

3.6. Modèle 2

3.7. Modèle 3

3.8. Exemples d'expériences d'échanges selon le modèle 2

3.1. FAQ sur la mobilité des apprentis

Ne vaut-il pas mieux attendre la fin de l'apprentissage pour faire un échange ?

Un échange n'est pas un simple voyage. C'est une formation, et en tant que telle il s'intègre très bien dans le temps d'apprentissage. Ensuite, les jeunes ne sont plus jamais aussi libres et sans attaches. De plus, une entreprise formatrice ne profite que peu d'un échange si celui-ci n'a lieu qu'après l'apprentissage.

Comment sont combinées formation scolaire et formation pratique pendant un échange ?

Il existe différentes solutions. Pour cela, Intermundo travaille avec trois modèles. Avec le modèle 1, un échange de courte durée, celui-ci a (en partie) lieu en dehors du temps scolaire et les cours manqués sont rattrapés par du travail personnel. Avec le modèle 2, les cours de l'école professionnelle sont suivis par apprentissage à distance pendant quelques semaines à quelques mois. Le modèle 3 nécessite une interruption de l'apprentissage pour une année d'échange.

Un échange pendant l'apprentissage signifie-t-il une interruption de celui-ci ?

Un échange de quelques semaines ou quelques mois (modèles 1 et 2) est parfaitement possible sans interrompre pour autant l'apprentissage. Pour un échange d'un an (modèle 3), il est par contre judicieux de le faire. (Plus d'informations à ce sujet en pages 54, 61 et 69.)

Comment les apprentis sont-ils remplacés dans leurs tâches pendant un échange ?

Un court échange peut en partie avoir lieu pendant les vacances et facilement être traité comme des congés ou une absence pour maladie. Un échange mutuel est une possibilité très intéressante pour remplacer les apprentis manquants. Dans le cas d'un échange d'un an avec interruption de l'apprentissage, engager des stagiaires pour accomplir les tâches des apprentis manquants peut en valoir la peine. (Plus d'informations à ce sujet au chapitre 4.6.)

Comment et par qui un échange pendant l'apprentissage est-il financé ?

Un échange peut être financé par les apprentis et leurs familles eux-mêmes, par l'entreprise formatrice ou par des subventions et des bourses de différents clubs, fondations et institutions. Une participation commune de l'entreprise et de l'apprenti est fréquente. Un échange selon le modèle 2 a souvent lieu sur un site étranger du groupe dont fait partie l'entreprise formatrice. Dans ce cas, c'est elle qui supporte la totalité ou une grande partie des coûts. (Plus d'informations à ce sujet au chapitre 4.15.)

Les apprentis continuent-ils à percevoir un salaire pendant un échange ?

Si l'apprentissage n'est pas interrompu par l'échange, les apprentis ont toujours droit à leur salaire. Certains programmes d'échanges, par exemple les stages à l'étranger dans le cadre du programme d'échange européen Leonardo da Vinci, prévoient une contribution financière qui peut, dans certains cas, remplacer le salaire.

Comment les apprentis sont-ils accompagnés et suivis pendant un échange ?

Les projets d'échanges montés par une organisation d'échange affiliée à Intermundo garantissent, en plus de la famille d'accueil et d'un interlocuteur dans l'entreprise ou l'école, au moins un autre référent local qui s'occupe plus particulièrement des apprentis. En outre, des réunions préparatoires, des séminaires et des rencontres animés par des professionnels ont lieu sur place, une réunion de débriefing est organisée en Suisse, et un numéro d'urgence est disponible 24 h/24.

Où les apprentis sont-ils hébergés pendant un échange ?

Pour les apprentis, l'hébergement le plus approprié et le plus apprécié est la famille d'accueil. Dans certains cas, notamment pour des échanges en groupe, les apprentis peuvent aussi être logés dans des foyers, des hôtels ou des pensions. Pour les missions de volontariat,



Les FAQ sont aussi disponibles sous forme de fichier PDF à télécharger www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

un hébergement commun avec d'autres bénévoles internationaux ou dans un appartement partagé avec des participants locaux au projet est possible.

Un échange d'apprentis ne peut-il avoir lieu que pendant les vacances scolaires ?

Un échange peut avoir lieu pendant les vacances, mais ce n'est pas une obligation. Pour un court échange de quatre à six semaines, il est recommandé d'en prévoir au moins une partie en dehors du temps scolaire pour manquer le moins possible de cours. Il est déconseillé d'épuiser tous les congés d'entreprise pour un échange. Un échange n'est pas simplement un agréable voyage de vacances, mais une exigeante expérience d'apprentissage. Les vacances sont aussi faites pour se reposer.

Un échange pendant l'apprentissage est-il aussi possible pour de petites entreprises ?

Dans une petite entreprise, l'absence d'un apprenti se ressent plus fortement dans le travail. Les exemples d'expériences figurant en pages 55 et 71 montrent cependant qu'un échange court selon le modèle 1 ou un échange avec interruption de l'apprentissage (modèle 3) sont tout à fait possibles même dans de petites entreprises.

Qui assume la responsabilité des apprentis mineurs lors d'un échange ?

En fonction du contrat, du type d'échange et de l'initiateur du projet d'échange, ce sont les familles d'accueil, l'organisme d'échange, l'entreprise formatrice ou d'autres services qui sont responsables des participants mineurs. La responsabilité des apprentis mineurs doit, dans tous les cas, être précisée dans une convention d'échange entre les personnes privées et morales concernées.

Quelles conditions les apprentis doivent-ils remplir pour pouvoir faire un échange ?

Pour un échange réussi, la principale condition est la motivation des apprentis. Une ouverture à

la nouveauté et une certaine stabilité psychique sont également importantes. En fonction du type d'échange et de la durée, d'autres facteurs tels que l'âge, les résultats scolaires et le travail dans l'entreprise, ainsi que l'intérêt pour une langue étrangère, doivent être pris en compte. (Plus d'informations à ce sujet à partir de la page 86.)

Un échange pendant l'apprentissage est-il également possible si l'école professionnelle et/ou l'entreprise formatrice ne le soutiennent pas ?

Un court échange selon le modèle 1 ou un échange avec interruption de l'apprentissage peuvent théoriquement être organisés sans le soutien actif de l'école professionnelle. Sans le soutien de l'entreprise formatrice, seul un court échange pendant les vacances peut être envisagé. Dans tous les cas, le soutien de l'entreprise et de l'école est préférable pour toutes les parties concernées.

Dans quels pays l'échange peut-il avoir lieu ?

Un échange pendant l'apprentissage professionnel peut avoir lieu dans le monde entier. Selon les pays, des dispositions différentes régissent les autorisations de travail pour les stages et la fréquentation d'une école. Un échange avec stage et fréquentation d'une école professionnelle locale n'est possible que dans les pays ayant un système dual de formation professionnelle analogue à celui de la Suisse, c'est-à-dire en Allemagne, en Autriche, au Danemark et, dans une moindre mesure, dans quelques autres pays européens.

Que font les apprentis pendant un échange ?

Un échange peut avoir un contenu de travail ou un contenu scolaire ou combiner les deux. Sont considérés comme contenu de travail les stages professionnels, les missions sociales et de volontariat. Sont considérés comme contenu scolaire la fréquentation d'une école secondaire spécialisée ou d'enseignement général, d'une école professionnelle à plein temps, ou de cours de langue. Des combinaisons peuvent être la

fréquentation d'une école professionnelle avec atelier d'apprentissage, un stage ou une mission de volontariat précédés ou accompagnés d'un cours de langue, ou une année d'échange avec un semestre d'enseignement scolaire suivi d'un semestre de stage. Avec un échange

selon le modèle 2, les apprentis travaillent trois à quatre jours par semaine dans une entreprise et consacrent le reste du temps aux cours de l'école professionnelle par apprentissage à distance.



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

3.2. Formes d'échanges possibles

	Avantages +	Inconvénients -	Commentaire
Échange en groupe	<p>L'organisation par participant est relativement moins lourde.</p> <p>Les apprentis peuvent s'aider mutuellement dans les situations difficiles.</p>	<p>Les apprentis fréquentent surtout les collègues de leur environnement habituel et ont donc moins de contacts avec les autochtones. L'immersion dans la nouvelle culture est moins profonde.</p> <p>Les conversations dans le groupe se font souvent dans la langue maternelle.</p> <p>Les apprentis sont moins encouragés individuellement et profitent donc aussi moins de l'échange.</p>	<p>Une possible solution de compromis consiste à placer un groupe d'apprentis au même endroit, mais dans des familles d'accueil, des lieux de travail et des écoles différents.</p>
Échange individuel	<p>Les apprentis doivent relever seuls le défi d'un environnement inconnu. C'est exigeant, mais instructif.</p> <p>L'intégration est plus rapide et plus profonde. La langue étrangère est apprise plus vite et plus facilement.</p>	<p>L'organisation d'un échange individuel est proportionnellement plus lourde.</p> <p>La réticence à partir tout seul à l'étranger est plus forte.</p>	

	Avantages +	Inconvénients -	Commentaire
Échange réciproque	<p>Les apprentis étrangers accueillis peuvent faire le travail de leurs homologues envoyés en échange chez eux.</p> <p>Les apprentis restés dans l'entreprise et/ou l'école professionnelle profitent également d'un échange interculturel. La liaison avec l'entreprise d'accueil est particulièrement forte avec un échange réciproque direct.</p> <p>Possibilité d'instaurer un partenariat de formation à long terme sur un pied d'égalité.</p>	<p>Recevoir des apprentis en échange nécessite un engagement supplémentaire de la part de l'entreprise d'accueil et/ou de l'école professionnelle.</p> <p>Les apprentis accueillis ont besoin d'un suivi et d'un accompagnement appropriés. Seuls quelques pays ont un système dual de formation professionnelle. Il est donc fréquent que les apprentis accueillis ne disposent pas des mêmes qualifications que leurs homologues suisses.</p>	
Synchrone	<p>Avec un échange synchrone, les apprentis peuvent « échanger » leurs chambres et sont d'ores et déjà tous les deux assurés d'être hébergés dans une famille d'accueil.</p> <p>Les apprentis en échange se remplacent poste pour poste</p>	<p>Les apprentis en échange se connaissent peu. Il leur manque éventuellement une personne de référence du même âge dans la famille d'accueil et dans l'entreprise.</p>	<p>Le modèle d'échange réciproque synchrone convient particulièrement bien pour des échanges longs. Dans ce cas, le travail supplémentaire nécessaire au début pour initier les apprentis accueillis en vaut la peine pour l'entreprise car, ensuite, les apprentis peuvent se charger de certaines tâches sur une plus longue</p>
Asynchrone	<p>Les apprentis de l'entreprise peuvent se charger des apprentis accueillis qui ont ainsi une personne de référence de leur âge.</p>	<p>La famille d'un apprenti n'a pas toujours la place pour héberger une personne supplémentaire.</p> <p>Au bout d'un certain temps, une entreprise risque de manquer de tâches adaptées à confier à des apprentis supplémentaires.</p>	<p>Un échange asynchrone convient surtout pour des échanges de courte ou moyenne durée.</p>

	Avantages +	Inconvénients -	Commentaire
Échange unilatéral	L'organisation est moins lourde. Il n'y a pas d'apprenti accueilli à suivre.	Personne ne remplace à son poste de travail l'apprenti parti en échange. L'entreprise formatrice, l'école professionnelle et la famille n'ont pas la chance de participer elles-mêmes à l'échange interculturel en accueillant des apprentis 'étrangers'.	Après un projet pilote d'échange unilatéral réussi, les personnes concernées seront peut-être disposées à tenter l'aventure d'un échange réciproque.
Échange obligatoire	Même les apprentis qui, d'eux-mêmes, n'auraient participé à aucun échange, ou que les parents n'auraient pas motivés pour le faire, ont la chance de profiter d'un échange. Un échange obligatoire met l'accent sur l'importance de l'échange en tant que partie de la formation.	Qui participe à un échange parce qu'il y est obligé est moins motivé et en profite moins. Le risque d'échec, d'intégration insuffisante ou de comportement inadapté augmente. Le manque d'intérêt de certains apprentis peut se répercuter négativement sur la motivation des autres. Des participants démotivés constituent un risque pour les organismes, les écoles et les entreprises qui les envoient en échange.	Les échanges obligatoires sont la plupart du temps organisés en groupe, dans un cadre scolaire, et consistent souvent en des Cours de langue. Les organisations d'échange sérieuses sont rarement prêtes à prendre le risque d'envoyer en échange des apprentis manifestement démotivés. Certaines écoles et entreprises choisissent l'option d'un échange clairement institutionnalisé, mais permettent aux apprentis, dans certains cas, de renoncer à l'échange.
Échange volontaire	Qui participe volontairement à un échange est motivé et donc, dans la majorité des cas, rapidement intégré. Qui est motivé est aussi prêt à maîtriser des défis et à effectuer après son retour le travail éventuellement nécessaire pour rattraper le programme scolaire manqué.	Il faut parfois « faire le bonheur » de certains apprentis malgré eux.	Un échange volontaire est toujours judicieux. Pour que les apprentis s'intéressent réellement à un échange et se sentent également capables d'en faire un, il est cependant souvent nécessaire d'effectuer un peu de travail de conviction et de bénéficier du soutien de l'entreprise formatrice, de l'école professionnelle et de la famille.

3.3. Contenus possibles pour les échanges



Cet outil est disponible en téléchargement sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Contenu scolaire

Fréquentation d'un lycée (high school)

Pendant leur séjour, les apprentis fréquentent une high school locale et vivent dans une famille d'accueil. Ils sont rapidement intégrés dans le quotidien scolaire et familial de la nouvelle culture et font des progrès non seulement linguistiques, mais aussi sociaux et interculturels. En fonction du pays et du type d'école, ils peuvent également suivre dans une high school différentes matières en rapport direct avec le métier pour lequel ils se forment.

Community College

Les Community Colleges sont l'équivalent anglo-saxon des écoles professionnelles à plein temps. Ces établissements ont une offre importante en matières artisanales et techniques, mais aussi scientifiques, ce qui permet soit de se faire une idée de différents métiers, soit de se spécialiser dans un domaine professionnel donné.

Cours de langue

Ici, l'apprentissage d'une langue étrangère est l'objectif principal. Pendant un Cours de langue, les apprentis étudient la grammaire, le vocabulaire et la pratique de la langue plusieurs heures par jour. En plus de la fréquentation d'une école de langues, ils ont l'occasion, en vivant dans une famille d'accueil ou sur un campus, d'utiliser quotidiennement les connaissances en langue étrangère nouvellement acquises. Certains Cours de langue préparent de manière ciblée à un test en vue de l'obtention d'un diplôme de langues.

Contenu de travail

Stage dans une entreprise d'accueil

Un stage professionnel dans un établissement d'accueil donne aux apprentis une idée de la culture du travail d'une autre entreprise et du quotidien de leurs collègues étrangers. En outre, les apprentis ont la possibilité d'utiliser le savoir-faire professionnel dont ils disposent dans un nouveau contexte, d'acquérir des connaissances techniques et méthodologiques et de pratiquer une langue étrangère dans leur travail quotidien.

Mission de volontariat ou engagement social

Dans une mission de volontariat, des apprentis socialement engagés apportent leur aide à un projet d'utilité publique dans les domaines de l'environnement, des droits de l'homme, de la santé, des affaires sociales, etc. Dans une mission de volontariat, l'acquisition de nouvelles connaissances techniques a moins d'importance que l'immersion dans une culture étrangère et l'engagement social.

Une mission de volontariat ne suppose en général aucune formation correspondante. Des connaissances préalables sont cependant avantageuses. Pour de nombreuses professions, il est possible de trouver une mission de volontariat dans un secteur d'activité approprié. Une telle mission permet une bonne intégration dans l'environnement local et favorise le développement de compétences sociales.

Les missions de volontariat de courte durée (deux à quatre semaines) se font souvent sous forme de chantiers. Pendant un chantier, les apprentis interviennent brièvement au sein de groupes internationaux pour la réalisation de projets écologiques, sociaux ou culturels.

Combinaison

Stage + fréquentation d'une école professionnelle

Dans les pays où existe une formation duale (Suisse, Allemagne, Autriche, Danemark et quelques autres), un stage peut être combiné avec la fréquentation d'une école professionnelle sur place. Cependant, en règle générale, les programmes d'enseignement des écoles ne concordent pas.

Dans le monde entier, il est possible pendant un stage professionnel de suivre un à deux jours/semaine par apprentissage à distance (e-learning) les cours de l'école professionnelle suisse. Pour un séjour effectué à proximité de son lieu de résidence, il est possible de faire la navette pour suivre les cours de l'école professionnelle. Ce n'est toutefois pas recommandé, car retourner régulièrement chez soi empêche une intégration complète et approfondie dans l'entreprise d'accueil, la culture et la famille d'hébergement.

École professionnelle avec ateliers d'apprentissage

Dans de nombreux pays, la formation professionnelle se fait surtout dans des écoles professionnelles avec ateliers d'apprentissage intégrés. Un séjour dans une institution de ce type permet non seulement d'acquérir de nouvelles techniques et de nouvelles connaissances spécialisées, mais aussi d'avoir un aperçu intéressant sur la façon dont la formation est organisée dans d'autres pays.

Stage + cours de langue

En fonction de la destination, des connaissances préalables et du type de stage, un cours de langue est judicieux, voire même nécessaire, pour commencer le stage. Un cours de langue peut être suivi avant ou pendant le stage.

Mission de volontariat + cours de langue

En fonction de la destination, des connaissances préalables et du type d'engagement, un cours de langue préalable est également judicieux pour une mission de volontariat. Un cours de langue peut être suivi avant ou pendant la mission de volontariat.

École + stage/mission de volontariat

Un échange de longue durée permet aussi de combiner la fréquentation d'une high school locale avec un stage ou une mission de volontariat. Pendant un échange d'un an, il est ainsi possible, par exemple, de fréquenter une école au cours du 1^{er} semestre et de travailler au 2^e semestre.

3.4. Vue d'ensemble des modèles d'échanges pour la mobilité des apprentis

Les modèles suivants pour les échanges au cours de l'apprentissage professionnel ont été expérimentés avec succès par les organisations affiliées à Intermundo et ont fait leurs preuves dans les échanges d'apprentis. Une description détaillée des différents modèles, suivie d'exemples d'expériences, figure dans les pages suivantes.

Qui est motivé est aussi prêt à maîtriser des défis et à effectuer après son retour le travail éventuellement nécessaire pour rattraper le programme scolaire manqué.



Une vue d'ensemble des modèles d'échanges est également disponible sous forme de fichier PDF à télécharger www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

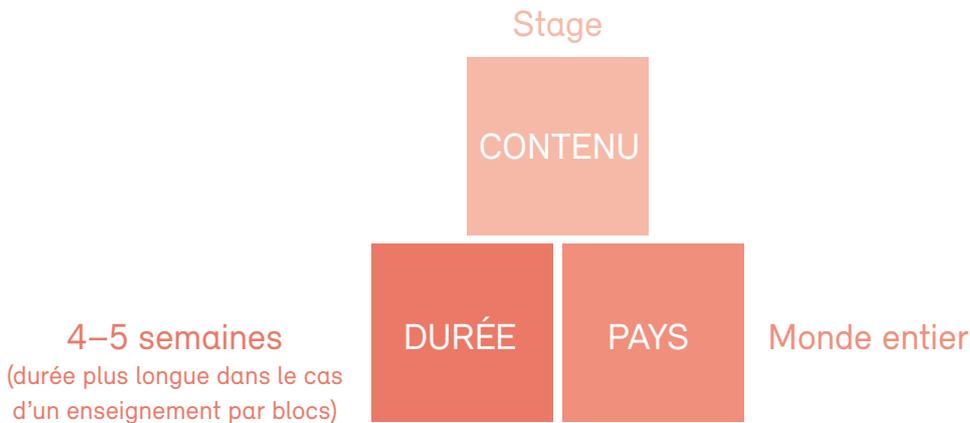
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Durée	4-5 semaines (plus longue dans le cas d'un enseignement par blocs)	1-6 mois	10-12 mois (interruption de l'apprentissage)
Contenu de l'échange	Travail classique	Travail dans une entreprise d'accueil (stage professionnel) en combinaison avec les cours de l'école professionnelle par apprentissage à distance.	a) Fréquentation d'une école professionnelle ou d'une école secondaire b) Mission de volontariat/ stage professionnel c) Combinaison d'une mission de volontariat/d'un stage et de la fréquentation d'une école ou d'un cours de langue
Acteurs concernés	Apprentis, entreprise, éventuellement école professionnelle	Apprentis, entreprise, école professionnelle, éventuellement cours interentreprises (CI)	Apprentis, entreprise (accord), éventuellement école professionnelle (information)
Objectifs/ résultats	Découverte d'une culture (de travail) étrangère. Découverte du métier appris ou engagement social dans un environnement inconnu. Élan de motivation pour l'apprentissage des langues.	Découverte approfondie d'une culture (de travail) étrangère et de la façon dont s'exerce ailleurs le métier appris. Élan de motivation pour l'apprentissage des langues et nette amélioration de l'expression et de la compréhension orale.	Immersion complète dans une culture (de travail) étrangère. Construction d'un nouvel environnement social. Forte augmentation de l'autonomie, de la résistance, de la maturité et d'autres compétences sociales. Langue étrangère parlée couramment.

Meilleure compétitivité sur le marché du travail

Un échange favorise la créativité et la capacité à trouver de nouvelles approches de solutions dans des situations inhabituelles

Augmentation de l'autonomie, de la capacité à résoudre problèmes et conflits, élimination des préjugés, acquisition de compétences interculturelles et sociales générales, de nouvelles connaissances techniques et de nouvelles méthodes

3.5. Modèle 1



Idéalement, un court échange de quatre à cinq semaines a lieu en totalité ou en partie en dehors du temps scolaire. Il n'y a ainsi pas besoin de coordination avec l'école professionnelle et les apprentis ne manquent pas ou peu les cours. Un travail personnel permet de rattraper sans problème un ou deux jours de cours manqués. La quasi-totalité des entreprises formatrices peut supporter une absence de quelques semaines motivée par un échange. Un échange selon le modèle 1 convient donc pour les petites et très petites entreprises qui désirent offrir une chance particulière à leurs apprentis. Pour les filières de formation avec un enseignement par blocs, un échange selon le modèle 1 peut aussi, dans certains cas, durer plus longtemps que quatre à cinq semaines. L'échange peut en partie avoir lieu pendant les vacances des apprentis. Cependant, comme un échange est une expérience d'apprentissage exigeante, donc moins reposante, il est déconseillé aux apprentis de sacrifier toutes leurs vacances pour un échange. Pendant leurs congés, ils ont légitimement droit au repos. Au cours de leur échange, les apprentis travaillent dans une entreprise d'accueil comme stagiaires dans la branche de leur formation ou participent à un projet d'utilité publique.

Pour beaucoup de jeunes gens, c'est un défi de quitter leur environnement habituel, ne serait-ce que pour quelques semaines, dont ils

reviennent toutefois avec une estime personnelle nettement renforcée et une plus grande autonomie. Une durée aussi courte ne suffit pas pour apprendre une nouvelle langue étrangère. Devoir pratiquer quotidiennement une langue et constater que l'on peut effectivement communiquer dans cette langue étrangère donne cependant un élan durable de motivation aux apprentis pour apprendre les langues.

Des échanges d'une durée d'une à deux semaines seulement sont aussi, bien entendu, envisageables. Pour les enfants et les jeunes adolescents, ces échanges courts sont déjà un gros défi. Les apprentis risquent toutefois de considérer plutôt un séjour aussi bref comme des vacances. Cette durée est insuffisante pour bien trouver ses marques dans une entreprise d'accueil, s'intégrer en profondeur dans un environnement inconnu et refléter correctement cette expérience.

La participation à un chantier international d'une durée de deux semaines constitue une alternative judicieuse à un cours de langue ou à un échange très court avec stage. Les apprentis gagnent en compétences sociales, peuvent mettre en pratique leurs connaissances en anglais au sein d'un groupe international et s'engagent pour un projet porteur de sens. L'image de l'entreprise formatrice peut également en profiter. Les organisations affi-

La quasi-totalité des entreprises formatrices peut supporter une absence de quelques semaines motivée par un échange.

Un échange d'une durée très courte peut déjà élargir l'horizon des apprentis ; il leur permet de découvrir des modes de vie différents et une autre culture d'entreprise.

liées à Intermundo proposent d'intéressantes offres forfaitaires. Les apprentis sont placés individuellement ou par deux dans des chantiers adaptés. Pour renforcer la cohésion des apprentis d'une entreprise formatrice entre eux et pour réfléchir sur cette expérience interculturelle, des réunions de préparation et de débriefing communes internes peuvent être organisées pour tous les apprentis d'une entreprise.

Vous trouverez des conseils et des check-lists pour la réalisation pratique d'un échange selon le modèle 1 au chapitre 4.8.

3.5.1. Exemples d'expériences d'échanges selon le modèle 1

Ex. aargNET GmbH à Hirschthal, canton d'Argovie

Domaine d'activité

Solutions et assistance informatiques.

Nombre de collaborateurs

Huit, dont toujours un à deux apprentis (tous les trois ans, un nouvel apprenti en informatique est embauché).

Échanges pour apprentis depuis

Pour la première fois à l'été 2015.

Nombre et profil des apprentis

Julian Ackermann, à l'époque le seul apprenti chez AargNET.⁵⁶

Durée et période de l'échange

Quatre semaines, à la fin de la deuxième année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

Un mois en stage professionnel dans une entreprise informatique en Irlande. Hébergement dans une famille d'accueil.

Type d'échange

Échange individuel unilatéral sur la base du volontariat portant sur des contenus de travail selon le modèle 1.

Soutien apporté par l'entreprise

Deux semaines de « vacances » supplémentaires et prise en charge de la moitié des coûts du programme.

Motivation et arguments

L'échange et les langues font partie de la formation. Dans le quotidien professionnel de l'informaticien, l'anglais est indispensable, que ce soit pour lire des documentations techniques, assurer l'assistance technique pour des clients étrangers ou communiquer avec les fournisseurs. Passer un mois seul à l'étranger est une expérience de vie dont profite également l'entreprise formatrice. Le soutien actif de l'échange est un signe de reconnaissance des bonnes performances, de l'engagement et de la motivation de l'apprenti.

Programme cadre et accompagnement

Conseils lors du choix du programme d'échange par l'entreprise. L'entreprise a conseillé le programme en Irlande en particulier en raison du contenu du travail. Après l'inscription au programme, AFS Programmes Interculturels Suisse s'est occupée de toute l'organisation et de l'accompagnement de l'échange. L'entreprise a demandé à l'apprenti de tenir un journal tout au long de l'échange et organisé une mini-présentation de l'échange dans l'entreprise à son retour.

Investissement

En termes de temps, l'investissement s'est limité à deux ou trois réunions assez brèves. En termes financiers, l'investissement comprenait l'absence pendant deux semaines supplémentaires rémunérées et la prise en charge de 50 % des coûts du programme. Les coûts ont été imputés sur le budget général de formation continue des collaborateurs. Les quatre semaines d'absence au total étaient fixées suffisamment à l'avance pour pouvoir anticiper et organiser un remplacement pour les tâches importantes.

Bénéfice

Julian Ackermann est revenu de son échange avec un réel enthousiasme. Il a visiblement appris beaucoup de choses. Il a beaucoup apprécié le soutien apporté à l'échange par aargNET, est reconnaissant et s'attache à s'engager pour son entreprise formatrice. L'expérience de vie est très difficile à quantifier, mais il est certain qu'il a gagné en maturité sur le plan humain. Dans une entreprise informatique aussi il ne s'agit pas seulement de savoir installer correctement un serveur. La meilleure maîtrise de l'anglais profite également à aargNET. Rédiger rapidement un courrier électronique en anglais ne lui pose plus aucun problème.

Astuces

Grâce à la coopération avec une organisation professionnelle spécialisée dans les échanges, l'investissement, en termes de temps mais aussi financier, n'est pas très important et parfaitement gérable même pour une très petite entreprise comme aargNET !

Proposer une à trois semaines de congés supplémentaires pour un échange est un excellent moyen de soutenir activement un échange et d'exprimer à l'apprenti **une reconnaissance pour ses performances.**⁵⁷

Ex. Endress+Hauser Flowtec AG à Reinach, canton de Bâle-Campagne

Domaine d'activité

Endress+Hauser est l'un des principaux fournisseurs internationaux de produits, solutions et services pour la mesure et l'automatisation des procédés industriels.

La société Endress+Hauser Flowtec AG constitue au sein du groupe Endress+Hauser le centre de compétences pour la technologie de mesure du débit.

Nombre de collaborateurs

Le groupe compte 13 000 salariés dans le monde. Endress+Hauser Flowtec AG emploie 1 700 collaborateurs dans le monde. Le site de Reinach compte 1 000 collaborateurs, dont 45 apprentis.

Échanges pour apprentis depuis

Plus de dix ans.

Nombre et profil des apprentis

Tous les apprentis (commerciaux, polymécaniciens, mécaniciens de production, constructeurs, informaticiens et électroniciens) effectuent au moins une mission à l'étranger au cours de leur formation.

Durée et période de l'échange

Quatre à neuf semaines à différents moments au cours de l'apprentissage. De préférence au cours de la 3^e ou 4^e année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

Missions de travail chez Endress+Hauser GmbH+Co. KG à Maulburg, chez Endress+Hauser Messtechnik GmbH+Co. KG (Sales Center Germany) à Weil-am-Rhein en Allemagne ou sur le site de production d'Endress+Hauser Flowtec AG à Cernay près de Mulhouse en France.

Avant la fin de leur apprentissage, tous les apprentis effectuent au moins une mission en Allemagne. Les apprentis suffisamment motivés et ayant la maîtrise nécessaire du français peuvent en outre travailler quelques semaines en France. Pendant leur échange à l'étranger, les apprentis continuent de suivre leurs cours à l'école professionnelle en Suisse.

Les apprentis et les stagiaires d'Allemagne et de France, effectuent en échange des stages Euregio à Reinach.

Type d'échange

Échange de groupe ou individuel, obligatoire ou volontaire, réciproque ou unilatéral asynchrone avec contenu de travail selon le modèle 1.

Soutien apporté par l'entreprise

La société Endress+Hauser Flowtec AG organise l'ensemble de l'échange et prend en charge les coûts encourus pour les apprentis.

Motivation et arguments

Le siège du groupe Endress+Hauser se trouve au cœur de la région transfrontalière Allemagne-France-Suisse. Le fondateur de l'entreprise, Georg H. Endress, a toujours été attaché à cette région et est l'un des pères fondateurs de la formation professionnelle Euregio dans la région du Rhin Supérieur. Les frontières n'existent que dans les esprits. Passer un certain temps à travailler dans un pays voisin, permet aux apprentis d'avoir un aperçu de sa culture et de la vie professionnelle quotidienne. Lors d'un échange en France, les apprentis profitent aussi de la possibilité de pouvoir pratiquer le français. Enfin, les échanges permettent aux apprentis de connaître d'autres secteurs du groupe et d'autres parties de la gamme de produits d'Endress+Hauser, ce qui les fait également progresser sur un plan professionnel.

Programme cadre et accompagnement

Les apprentis à l'étranger sont suivis par les responsables de formation de l'entreprise sœur. Les missions en Allemagne sont plus faciles à planifier, parce que le personnel est déjà familiarisé avec le système de la formation professionnelle duale. Pour les séjours en France, un suivi plus important à partir de la Suisse est nécessaire. Les échanges sont organisés via le programme d'échange transfrontalier Certificat Euregio.

Investissement

Dans la mesure où l'échange est rodé depuis des années, il n'exige que peu d'investissement.

Bénéfice

Le bénéfice de ces échanges est difficile à mesurer. De nombreux apprentis s'ouvrent et gagnent en flexibilité grâce à une mission à l'étranger. Les apprentis constituent également un réseau international entre eux. Last but not least, les missions à l'étranger sont également pour certaines tâches de projets dont l'entreprise profite très concrètement. Ainsi, lors de leur séjour à l'étranger, les apprentis développent et produisent, par exemple, un mur pour le montage de différents appareils, utilisé ensuite pour former les collaborateurs.

Conseils

Confier aux apprentis des tâches concrètes d'un projet au cours d'un échange, permet d'augmenter leur motivation et de réaliser des missions pour lesquelles le personnel manque généralement de temps et de ressources.⁵⁸

Ex. Clinique Arlesheim AG, canton de Bâle-Campagne

Domaine d'activité

Soins d'urgence en médecine interne, oncologie et psychiatrie/psychosomatique.
Médecine anthroposophique.

Nombre de collaborateurs

450 employés, dont en moyenne 18 apprentis de niveau formation initiale avec certificat fédéral de capacité (CFC) et école spécialisée (ES) dans les secteurs des soins, jardin, économie familiale et cuisine. De surcroît, des stagiaires étrangers (de la formation professionnelle initiale aux études universitaires) viennent régulièrement enrichir les effectifs en soins.

Échanges pour apprentis depuis

Pour la première fois en 2015.

Nombre et profil des apprentis

Une apprentie assistante en soins et santé communautaire.

Durée et période de l'échange

Sept semaines pendant la 3^e année d'apprentissage, dont une partie pendant les vacances.

Destination et contenu de l'échange

Stage professionnel au CHU d'Offenburg, service de chirurgie.

Type d'échange

Échange individuel volontaire avec contenu de travail selon le modèle 1.

Soutien de l'entreprise

La direction du service s'est montrée réticente dans un premier temps. Il ne lui semblait pas opportun de se passer si longtemps d'une apprentie engagée et motivée. Mais il a suffi pour convaincre la direction de rappeler que le canton rend possible cet échange dès lors que les apprentis le souhaitent. En outre, une apprentie ne peut en aucun cas être une employée irremplaçable. L'apprentie n'a pas reçu de salaire pendant cette période, mais a pu bénéficier d'une aide financière du programme Erasmus+.

Motivation et arguments

La direction du service des soins a fait elle-même une expérience d'échange positive, raison pour laquelle elle a soutenu le souhait de l'apprentie. Les échanges contribuent aussi à la promotion de la paix. Il est important de permettre aux jeunes gens de découvrir d'autres cultures.

Programme-cadre et accompagnement

L'échange a été organisé dans le cadre du programme d'échange transfrontalier Certificat Euregio. L'apprentie a rempli autant que possible toute seule les formulaires nécessaires et entrepris elle-même toutes les autres démarches.

Investissement

L'échange n'a demandé pratiquement aucun surcroît d'investissement. L'apprentie a pris l'initiative et concrètement organisé elle-même la totalité de l'échange. Le plus grand défi a été de combler son absence prolongée.

Pour cette raison, la direction du service a posé quelques conditions concernant le début de l'échange, qui, par exemple, ne pouvait pas se dérouler pendant les vacances d'été.

Bénéfice

La clinique tire profit de chaque personne qui franchit une étape. L'apprentie a énormément appris. Elle a pu acquérir de nouvelles compétences professionnelles grâce à son affectation en chirurgie, un domaine que la clinique d'Arlesheim ne propose pas. Elle s'est enrichie en étant dans un environnement étranger et en apprenant à connaître une autre culture du travail. Elle est revenue bien plus mûre et pendant les trois à quatre mois restants de sa formation, elle a pu travailler, encadrée par une assistante en soins et santé communautaire diplômée, comme une employée diplômée. Il est relativement rare que des apprentis puissent et souhaitent endosser une telle responsabilité.⁵⁹

⁵⁶ Dans un court portrait vidéo, Julian Ackermann évoque plus longuement ses expériences en Irlande. Helfenstein, *Lernendenmobilität: z.B. Julian Ackermann* [Mobilité des apprentis : par ex. Julian Ackermann].

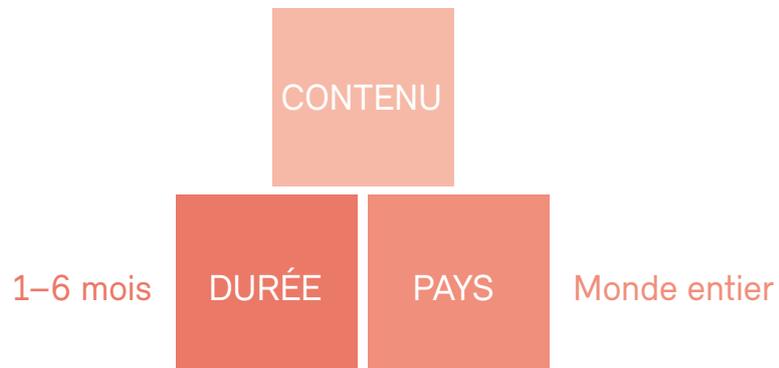
⁵⁷ Noemi Helfenstein, Entretien avec Martin Haidacher, directeur et responsable formation, aargNET GmbH, téléphone, notes manuscrites, 31 mai 2016.

⁵⁸ Noemi Helfenstein, Entretien avec Bernhard Keser, directeur du service formation professionnelle, Endress & Hauser (Schweiz) AG à Reinach, téléphone, notes manuscrites, 7 juillet 2016 ; pour de plus amples renseignements sur le créateur de l'entreprise, voir : Roman Seifert, *Georg Endress, Personenlexikon BL*, Personenlexikon des Kanton Basel-Landschaft, 2014, https://personenlexikon.bl.ch/Georg_Endress.

⁵⁹ Noemi Helfenstein, Entretien avec Silvia Stöckler, responsable de la formation, Clinique Arlesheim AG, téléphone, notes manuscrites, 21 juin 2016. Les apprentis peuvent se faire une idée approfondie de l'univers professionnel de leurs collègues à l'étranger. Ils découvrent une nouvelle culture quotidienne et professionnelle et acquièrent de nouveaux savoirs professionnels.

3.6. Modèle 2

Stage + école professionnelle (e-learning)



Les apprentis se font une idée précise de l'environnement de travail de leurs collègues étrangers. Ils découvrent une nouvelle culture de la vie quotidienne et du travail et s'approprient de nouvelles connaissances techniques.

Les apprentis travaillent un ou plusieurs mois dans une entreprise d'accueil à l'étranger. Ils se font une idée précise de l'environnement de travail de leurs collègues étrangers. Ils découvrent une nouvelle culture de la vie quotidienne et du travail et s'approprient de nouvelles connaissances techniques. Selon la destination, ils acquièrent de nouvelles connaissances linguistiques et les appliquent dans leur travail journalier. L'entreprise d'accueil accorde aux apprentis le temps nécessaire pour suivre les cours de leur école professionnelle suisse par apprentissage à distance. Ce modèle permet un échange de plusieurs mois sans interruption de l'apprentissage, mais suppose impérativement un soutien actif de la part de l'entreprise formatrice et de l'école professionnelle. Les écoles professionnelles mettent à disposition un grand choix de solutions pour l'apprentissage à distance, allant du simple travail personnel à la salle de classe interactive avec équipement pour vidéoconférences. Certains outils et méthodes sont présentés à partir de la page 106.

Ce modèle d'échange convient surtout pour les entreprises qui considèrent l'activité de formation comme un investissement à long terme dans la main-d'œuvre du futur. Permettre aux apprentis une expérience d'échange aussi intense sans interrompre leur formation est un extraordinaire moyen pour rendre un échange plus attractif et lier durablement des apprentis à l'entreprise. Ce type d'échange s'avère particulièrement intéressant pour les entreprises d'envergure internationale et entretenant des

relations avec le monde entier, car elles peuvent proposer aux apprentis un travail dans une de leurs filiales ou succursales étrangères. De la sorte, la force de travail et les capacités des apprentis profitent plus ou moins directement à l'entreprise formatrice, même pendant l'échange. En même temps, les apprentis ont l'occasion de mieux connaître un autre secteur et/ou un autre site de leur propre entreprise et de se familiariser avec ses activités mondiales. Les apprentis en échange peuvent même parfois contribuer à une amélioration de la coopération internationale entre deux sites de l'entreprise. Pour les entreprises internationales, les apprentis ayant des compétences interculturelles sont de précieux futurs collaborateurs et des cadres potentiels. Cependant, comme le montre l'exemple d'expérience de la Berufsfachschule Berufsbildung Baden (BBB), un échange de plusieurs mois avec apprentissage à distance est également réalisable pour une petite entreprise formatrice.

Plusieurs organisations affiliées à Intermundo proposent aux entreprises intéressées leur aide pour l'organisation d'un échange et un programme-cadre qui comprend la préparation interculturelle, le séminaire de retour, l'aide à la recherche de familles d'accueil, l'accompagnement et un interlocuteur sur place pour les apprentis, ainsi que d'autres prestations.

Vous trouverez des conseils et des check-lists pour la réalisation pratique d'un échange selon le modèle 2 au chapitre 4.9.

3.6.1. Exemples d'expériences d'échanges selon le modèle 2

Ex. École professionnelle BBB (Berufsfachschule Berufsbildung Baden), canton d'Argovie

Domaine d'activité

École professionnelle publique dans le domaine des métiers artisanaux, industriels et techniques.

Nombre de collaborateurs

Environ 150 collaborateurs, dont environ cinq apprentis.

Échanges pour apprentis depuis

Offre d'échanges pour ses propres apprentis pour la première fois en 2014.

Nombre et profil des apprentis

Vinzenz Uhr, apprenti Informaticien système CFC avec MP.

Durée et période de l'échange

Été/automne 2014, au début de la 4^e année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

New Dehli, Inde, stage professionnel dans le domaine du développement d'applications chez Adobe Inde.

Type d'échange

Échange volontaire unilatéral avec contenu de travail selon le modèle 2.

Enseignement en école professionnelle

Un jour en semaine et un jour le week-end étaient consacrés aux enseignements du programme de l'école professionnelle en Suisse. En amont, Vinzenz Uhr a lui-même développé la solution informatique nécessaire à cela (un système simple basé sur une caméra, un serveur et l'utilisation de la plateforme d'enseignement interne à l'école Moodle), dans le cadre d'une tâche de projet intégrée à la formation.

Soutien apporté par l'entreprise

L'école professionnelle BBB a pris en charge la moitié des coûts du programme. Le développement d'une solution informatique adaptée pour l'apprentissage à distance a également bénéficié d'un soutien.

Motivation et arguments

Promotion de différentes compétences des jeunes comme les langues, la flexibilité, l'autonomie et la capacité à solutionner des problèmes. L'échange fait également office de récompense et les incite à poursuivre leurs efforts pour être performants.

Programme cadre et accompagnement

L'échange a été mis en œuvre en coopération avec l'organisation AFS Programmes Interculturels Suisse, spécialisée dans les échanges. Dans ce cadre, AFS a assuré la

préparation interculturelle et l'accompagnement, ainsi que l'organisation du poste de travail, de l'hébergement et de l'interlocuteur en Inde. La BBB a assuré le suivi de Vinzenz Uhr dans le développement d'une solution adaptée lui permettant de suivre les cours pendant son séjour en Inde.

Investissement

Au retour, la BBB, aussi bien dans sa fonction d'entreprise formatrice qu'en tant qu'école professionnelle, a pu profiter directement des compétences acquises. À l'issue de l'échange, l'apprenti était plus actif et plus autonome, aussi bien en cours qu'à son poste de travail. Son efficacité personnelle a été renforcée, il était nettement plus apte à lire, comprendre et mettre en application des instructions et des manuels rédigés en anglais. Lors de l'échange en Inde, Vinzenz Uhr a eu un aperçu du domaine spécifique du développement d'applications. Ceci lui a permis d'acquérir de toutes nouvelles connaissances qui lui sont également utiles dans son travail quotidien en tant qu'ingénieur système.

Bénéfice

Le bénéfice de ces échanges est difficile à mesurer. De nombreux apprentis s'ouvrent et gagnent en flexibilité grâce à une mission à l'étranger. Les apprentis constituent également un réseau international entre eux. Last but not least, les missions à l'étranger sont également pour certaines tâches de projets dont l'entreprise profite très concrètement. Ainsi, lors de leur séjour à l'étranger, les apprentis développent et produisent, par exemple, un mur pour le montage de différents appareils, utilisé ensuite pour former les collaborateurs.

Conseils

La coopération avec une organisation compétente spécialisée dans les échanges comme AFS garantit la qualité et le professionnalisme de l'échange.⁶⁰

Ex. Bühler AG à Uzwil, canton de Saint-Gall

Domaine d'activité

Développement de machines, de technologies et de procédés pour la transformation de céréales et d'aliments pour animaux, production de pâtes alimentaires et de chocolat, moulage sous pression, broyage humide et revêtement de surfaces.

Nombre de collaborateurs

Plus de 10 000 salariés, dont 600 apprentis dans le monde, répartis sur différents sites dans 140 pays. Au siège principal à Uzwil, l'entreprise emploie environ 2 500 salariés, dont 259 apprentis.

Échanges pour apprentis depuis

La société Bühler AG a pour la première fois envoyé des apprentis en mission en Chine en 2008, pour 7 à 8 semaines. Depuis, l'offre de séjours à l'étranger a été continuellement développée et la durée s'est allongée.

Nombre et profil des apprentis

Environ le quart des apprentis d'une promotion effectue une mission à l'étranger. En 2015, 23 apprentis ont profité d'une telle mission. Parmi eux, il y avait sept apprentis concepteurs, six constructeurs d'installations et d'appareils, trois polymécaniciens, trois automaticiens, deux commerciaux et deux informaticiens.

Durée et période de l'échange

Deux à six mois, en général au début de la dernière année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

Missions de travail sur les sites de l'entreprise en Amérique, en Angleterre, au Brésil, en Afrique du Sud, en Chine et en Inde. Sur place, les apprentis se voient confier des tâches de projet qu'ils doivent mener à bien en équipes de 2+2 avec les collaborateurs locaux. Ils doivent également apprendre à s'adapter et acquérir des compétences interculturelles.

Type d'échange

Échange unilatéral en petits groupes sur la base du volontariat avec contenu de travail selon le modèle 2.

Enseignement en école professionnelle

Pendant un à deux jours par semaine, les apprentis suivent les cours de l'école professionnelle et l'enseignement EMP dans la salle de classe interactive ClassUnlimited, spécialement conçue à cet effet, du Centre de formation professionnelle initiale et continue de Wil-Uzwil (BZUW).⁶¹ (Voir aussi chapitre 4.9.4.)

Soutien apporté par l'entreprise

La société Bühler AG organise l'ensemble de la mission à l'étranger, y compris le voyage, l'hébergement, le poste de travail, la préparation et les cours de langue, et prend en charge l'ensemble des frais engendrés. Pour assurer l'enseignement à distance, la salle de classe interactive ClassUnlimited a été développée avec le BZUW. Le salaire d'apprenti continue à leur être versé pendant la mission.

Motivation et arguments

Le projet n'aurait pas été possible sans le soutien affiché de l'ancien CEO et actuel président du conseil d'administration, Calvin Grieder, qui a la conviction que « nos apprentis doivent partir à l'étranger au cours de leur formation professionnelle, pour que nous ayons les meilleurs employés à long terme ». L'offre proposée aux apprentis est un instrument marketing efficace pour l'entreprise. À cela s'ajoute le fait que la branche MEM fait face à un manque de professionnels compétents et que les entreprises internationales comme Bühler AG sont tributaires de professionnels qualifiés disposant de compétences interculturelles.

Programme cadre et accompagnement

Tous les ans, 40 à 50 apprentis déposent leur candidature pour effectuer une mission à l'étranger. Environ la moitié est effectivement retenue pour partir. Dans ce contexte, la

motivation est plus importante que les résultats scolaires. Pour relever avec succès le défi de l'échange, les apprentis, avant de partir à l'étranger, suivent une série de cours obligatoires le samedi, au cours desquels ils sont formés de façon ciblée à la langue et à la culture du pays d'accueil. Les apprentis et les parents signent avant l'échange une convention avec Bühler AG. Au sein de chaque entreprise d'accueil, un interlocuteur est responsable de l'apprenti. Il peut s'agir de collaborateurs locaux, qui disposent déjà d'une expérience dans le suivi d'apprentis, ou de collaborateurs d'Uzwil qui accompagnent les apprentis. Il arrive parfois qu'Andreas Bischof, directeur de la formation professionnelle, soit amené à partir à l'étranger dans l'urgence.

Investissement

L'investissement, tant financier qu'en termes de temps, est important. Pendant leur séjour à l'étranger, les apprentis perçoivent leur salaire et tous les frais sont pris en charge. L'obtention d'un visa de travail pour les apprentis peut être, selon le pays de destination, un vrai challenge. À cela s'ajoutent des déplacements réguliers sur les lieux des échanges pour préparer et accompagner les missions.

Bénéfice

Malgré l'importance de l'investissement, le compte y est, même économiquement. Lors de leur stage sur le site à l'étranger, les apprentis ont pour mission de travailler, en équipes avec des salariés locaux, sur certaines tâches d'un projet et d'optimiser des processus de production. Les optimisations proposées par les apprentis permettent parfois d'accroître sensiblement l'efficacité. Et surtout, la société Bühler AG a acquis une grande notoriété en Suisse et dans le monde entier grâce à ses projets d'échanges innovants. Le nombre et la qualité des candidatures aux places d'apprentissage vacantes ont augmenté de façon significative. Un grand nombre d'anciens apprentis ayant bénéficié d'une expérience à l'étranger restent fidèles à l'entreprise à l'issue de leur formation ou reviennent après des études universitaires comme professionnels qualifiés à des postes de cadre.

Conseils

Commencer avec un petit projet pilote d'une durée plus courte et avec moins d'apprentis, pour tester le bon fonctionnement du concept avant de le développer progressivement.⁶²

Ex. BELIMO Automation AG à Hinwil, canton de Zurich

Domaine d'activité

Belimo est le leader mondial dans le développement, la fabrication et la distribution de solutions d'entraînement pour la régulation et la commande d'installations de chauffage, de ventilation et de climatisation. Actionneurs, vannes de régulation et capteurs constituent l'activité principale.

Nombre de collaborateurs

Environ 1 400 collaborateurs dans le monde, 650 en Suisse, dont 21 apprentis dans six métiers d'apprentissage différents.

Échanges pour apprentis depuis

Pour la première fois en 2016 (auparavant, un essai selon le modèle 1 avec une apprentie employée de commerce).

Nombre et profil des apprentis

Un apprenti Informaticien ingénierie systèmes encore mineur.

Durée et période de l'échange

Six semaines, à la fin de la 2^e année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

Stage professionnel au sein d'une filiale à Danbury, Connecticut, aux États-Unis.

Type d'échange

Échange individuel unilatéral sur la base du volontariat avec mission de travail selon le modèle 2.

Enseignement en école professionnelle

L'apprenti a consacré deux jours par semaine aux cours de l'école professionnelle d'Uster (BFSU), au moyen de différentes méthodes. (Voir aussi chapitre 4.9.4.)

Soutien apporté par l'entreprise

La société Belimo AG organise l'ensemble de l'échange, y compris le voyage et l'hébergement en famille d'accueil, en prenant en charge les frais engendrés.

Le salaire continue également à être versé.

Motivation et arguments

Le CEO soutient l'engagement en faveur de la formation professionnelle en général et l'offre d'échanges en particulier. Il est important d'offrir cette opportunité aux jeunes. Cela implique également de permettre l'acquisition d'une expérience internationale, d'autant plus que ceci est relativement facile à mettre en œuvre grâce à la filiale aux États-Unis. L'offre d'échanges est également un moyen d'inciter et de récompenser les apprentis particulièrement engagés dans leur travail.

Programme cadre et accompagnement

Aux États-Unis, l'apprenti était hébergé dans la famille d'un collaborateur local.

Au sein de l'entreprise d'accueil, une personne de confiance a été désignée au préalable comme interlocuteur de l'apprenti et de la BFSU. Des entretiens réguliers étaient organisés via Skype.

Investissement

Pour un projet pilote, l'investissement est plus important. Grâce aux bonnes relations existantes avec le service des ressources humaines aux États-Unis et avec l'école professionnelle en Suisse, l'investissement est malgré tout resté raisonnable. Le plus grand défi était de trouver une famille d'accueil adaptée. À cela s'ajoutent les dépenses financières.

Bénéfice

L'entreprise formatrice de Hinwil aussi bien que l'entreprise d'accueil à Danbury ont nettement profité de cet échange. La filiale aux États-Unis a eu l'occasion de se faire une idée du système de formation professionnelle suisse. Les collaborateurs américains ont été surpris des compétences techniques des apprentis. Après son retour à Hinwil, l'apprenti a pu donner une idée assez juste des processus et des flux de travail à Danbury, ce qui est précieux pour la coopération internationale à l'intérieur de l'entreprise. L'apprenti lui-même était franchement enthousiaste et a gagné sensiblement en autonomie.⁶³

Ex. Credit Suisse AG, canton de Zurich

Domaine d'activité

Services financiers.

Nombre de collaborateurs

48 200 collaborateurs dans 50 pays. Environ 17 000 en Suisse, dont 600 apprentis environ.

Échanges pour apprentis depuis

Pour la première fois à l'automne 2016.

Nombre et profil des apprentis

Sept apprentis commerciaux majeurs avec de bons résultats en entreprise et scolaires.

Durée et période de l'échange

Trois mois au cours de la première moitié de la 3^e année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

Stage professionnel sur le site de l'entreprise à Wrocław, en Pologne. Le stage à l'étranger est intégré à la formation de façon à ce que les apprentis bénéficient, pendant deux mois avant l'échange, d'une initiation dans le même service en Suisse que celui dans lequel ils seront amenés à travailler en Pologne. Ceci permet d'introduire les apprentis à leurs tâches en Suisse par des responsables qualifiés de la formation professionnelle qui connaissent le système de formation en Suisse. Les apprentis sont ainsi rapidement opérationnels en Pologne, même si certains processus y sont peut-être un peu différents. Après l'échange, les apprentis ont la possibilité de partager leur expérience en Suisse au cours du dernier mois de leur mission pour intégrer cette expérience dans leur travail au quotidien.

Type d'échange

Échange de groupe unilatéral sur la base du volontariat selon le modèle 2.

Enseignement en école professionnelle

Les cours de la KV Zurich Business School sont assurés via la plateforme d'apprentissage Moodle. En Pologne aussi, les apprentis bénéficient d'un jour par semaine pour se consacrer à leurs cours. Une salle adaptée est mise à leur disposition pour leur permettre de suivre l'enseignement scolaire. Un cours de langue étrangère est éventuellement organisé sur place (dans ce cas en français), en concertation avec la KV Zurich Business School.

Soutien apporté par l'entreprise

Credit Suisse AG organise le poste de travail en Pologne et prend en charge l'ensemble des coûts du programme de l'échange.

Motivation et arguments

Par cet échange, le Credit Suisse souhaite rendre l'apprentissage plus attrayant pour les apprentis talentueux. Les apprentis bénéficient, à travers l'échange, d'un soutien spécifique. Credit Suisse AG est une entreprise d'envergure internationale. Les apprentis apprennent que certaines choses doivent être respectées lorsqu'on travaille avec d'autres cultures, que ce soit dans la communication ou au niveau du comportement. Les apprenants sont pour la première fois éloignés de leurs parents pour une période prolongée et doivent s'habituer à la vie quotidienne de leur famille d'accueil dans un nouvel environnement. De plus, ils sont confrontés à une langue étrangère inhabituelle. Ce sont là des défis qui les font évoluer.

Programme cadre et accompagnement

Le projet d'échange est réalisé conjointement par Credit Suisse AG et AFS Programmes Interculturels Suisse et les apprentis bénéficient d'une formation interculturelle et d'un accompagnement assurés par AFS, pendant et après l'échange. Pendant leur séjour, les apprentis sont hébergés dans des familles d'accueil.

Investissement

L'investissement dans un nouveau projet est élevé. Outre les accords passés avec les écoles, il comporte la sélection des apprentis adaptés, l'information des parents et la recherche de places d'apprentissage adaptées en Suisse et en Pologne. L'hébergement et la préparation culturelle sont assurés en coopération avec AFS.

Bénéfice

Les responsables de la formation professionnelle des différents services concernés peuvent profiter de l'échange, de façon ciblée, pour confier des missions concrètes aux apprentis. En fin de compte, ces missions sont destinées à améliorer la coopération entre les équipes en Pologne et en Suisse. Les apprentis ont la possibilité de comparer les procédures de travail dans les deux pays et d'aider à déceler les problèmes de communication. Ils peuvent en outre agir comme des médiateurs interculturels et apporter des propositions de solutions après avoir traité le processus du début à la fin. Ceci leur permet d'exercer, dès leur plus jeune âge, une influence et de contribuer à la conception des processus.⁶⁴

60 Noemi Helfenstein, Entretien avec Hanspeter Vogt, directeur d'école et formateur en informatique à l'école professionnelle BerufsBildung Baden (BBB), en personne, notes manuscrites, 12 novembre 2015 ; Helfenstein, Entretien avec Vinzenz Uhr, BBB.

61 Pour plus d'informations, voir aussi : BZwu, BZwu - *Class Unlimited*, *Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil*, consulté le 14 juillet 2016, http://www.bzwu.ch/berufe/schulbetrieb/infrastruktur/class_unlimited.

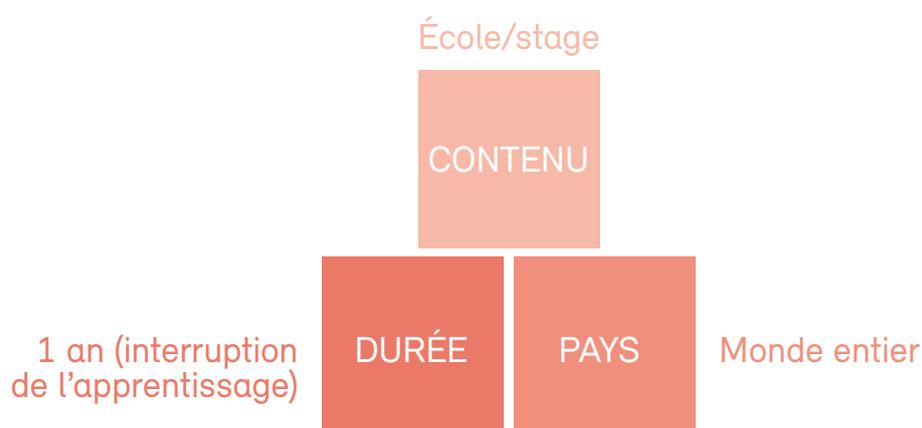
62 Helfenstein, Entretien avec Andreas Bischof, Bühler AG ; Bischof, *Mobilité dans la formation professionnelle* ; Helfenstein, *Lernendenmobilität wird zum Erfolg* [La mobilité des apprentis a du succès].

63 Noemi Helfenstein, Entretien avec Rolf Indermaur, Manager Human Resources et directeur de la formation professionnelle, Belimo AG, téléphone, notes manuscrites, 13 juillet 2016.

64 Helfenstein, Entretien avec Pier A. Chalfajew, Credit Suisse AG.

3.7. Modèle 3

L'un des avantages majeurs de ce modèle d'échange est qu'il n'exige que très peu de coordination avec l'école professionnelle.



L'« année d'échange » est une pratique répandue dans les écoles secondaires. Vivre douze mois durant dans une famille d'accueil permet une immersion intensive dans une langue et une culture étrangères. Le modèle d'échange sur une année a également fait ses preuves pour les apprentis. Dans ce cas, l'apprentissage est interrompu pour un an. L'échange lui-même, y compris la préparation, le voyage, l'hébergement, l'accompagnement et le débriefing, est confié à

une organisation d'échange professionnelle. Pendant leur année d'échange, les apprentis fréquentent une école secondaire, souvent une « high school », ou un établissement qui dispense un enseignement professionnel pratique ou ayant des ateliers d'apprentissage intégrés. Ils peuvent par exemple étudier les mathématiques ou l'anglais le matin et, l'après-midi, travailler dans l'atelier de menuiserie ou l'atelier de tailleur interne de l'école, suivre des cours de cuisine, etc.

La fréquentation d'une école de commerce à l'étranger ou une spécialisation dans le tourisme sont aussi des offres intéressantes, selon la formation professionnelle choisie. Il est bien sûr également possible d'effectuer un stage professionnel et les apprentis majeurs peuvent effectuer une mission de volontariat dans le domaine social, paramédical ou environnemental.

Vivre douze mois dans une famille d'accueil permet une immersion intensive dans une langue et une culture étrangères. Le modèle d'échange sur une année a également fait ses preuves pour les apprentis.

Les organisations affiliées à Intermundo proposent de multiples programmes. Actuellement, l'entreprise formatrice résilie le contrat d'apprentissage pour l'interruption de celui-ci et établit simultanément un nouveau contrat pour l'année suivante. L'école professionnelle est informée de l'absence. Il faut espérer, si les échanges pendant la formation professionnelle sont un jour institutionnalisés, que sera créée une possibilité – analogue

à des congés sans solde – qui permettra d'interrompre l'apprentissage sans qu'une résiliation soit nécessaire. Étant donné que l'apprentissage est interrompu pendant l'année d'échange, les apprentis sont en principe libres de gérer leur temps comme ils le souhaitent. Si l'entreprise formatrice participe financièrement à l'échange, l'apprenti a cependant certaines obligations vis-à-vis d'elle du fait du contrat déjà signé pour la poursuite de l'apprentissage, et vice-versa.

Un gros avantage de ce modèle d'échange est qu'il nécessite très peu de coordination avec l'école professionnelle. Les apprentis ne manquent aucun cours. Après leur retour et avant de reprendre leur apprentissage, il leur est toutefois conseillé de prévoir une ou deux semaines pour rafraîchir les matières scolaires de l'année précédente avant de reprendre les cours.

L'interruption d'un apprentissage ne nécessite que peu de formalités pour l'entreprise formatrice et présente de nombreux avantages. Il lui faut certes patienter un an, mais elle ne doit renoncer à aucune heure de travail des apprentis. De plus, pendant la période suivant l'échange, elle dispose d'apprentis beaucoup plus mûrs et plus engagés. Vous trouverez des conseils et des check-lists pour la réalisation pratique d'un échange selon le modèle 3 au chapitre 4.10.

3.7.1. Exemples d'expériences d'échanges selon le modèle 3

Ex. Bureau d'architectes Balzani à Brigue, canton du Valais

Domaine d'activité

Bureau d'architecture.

Nombre de collaborateurs

Neuf collaborateurs, dont trois apprentis, dont une dans le domaine commercial.

Échanges pour apprentis depuis

Pour la première fois en 2016.

Nombre et profil des apprentis

L'unique apprentie de commerce de l'entreprise effectue une année d'échange aux États-Unis à partir d'août 2016.

Durée et période de l'échange

Environ 11 mois, entre la 2^e et la 3^e année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

Scolarisation en high school dans le Massachusetts, États-Unis, hébergement dans une famille d'accueil.

Type d'échange

Échange unilatéral sur la base du volontariat selon le modèle 3.

Soutien apporté par l'entreprise

Autorisation d'effectuer une année d'échange, aide au remplissage des formulaires et relecture du dossier de demande pour une bourse Celebrating Diversity⁶⁵ pour l'échange.

Motivation et arguments

L'élargissement des horizons lors d'un échange fait progresser tous les jeunes, ce qui, en fin de compte, profite à tout le monde. Le Valais a besoin de personnes qui ont quitté l'étroite vallée et qui ramènent des idées et un vent nouveau.

Programme cadre et accompagnement

L'ensemble de l'échange est organisé par l'organisation YFU spécialisée dans les échanges. Le programme comporte des séminaires de préparation, à mi-parcours et au retour, l'hébergement assuré en famille d'accueil, un interlocuteur sur place et d'autres activités.

Investissement

L'investissement est faible, il est relativement facile de trouver une solution pour pallier à l'absence d'un employé. La personne employée à temps partiel au secrétariat et les deux autres apprentis doivent assumer quelques tâches supplémentaires. Les

problèmes sont résolus spontanément et en fonction de la situation. Si nécessaire, un salarié temporaire sera recruté à brève échéance.

Bénéfice

La satisfaction d'avoir permis à une jeune personne de faire une telle expérience, aussi importante pour la vie. Pour le reste, on verra.

Conseils

Vouloir, c'est pouvoir !⁶⁶

Ex. Lonza AG à Viège, canton du Valais

Domaine d'activité

Industrie chimique.

Nombre de collaborateurs

Environ 10 000 collaborateurs dans le monde, 2 700 sur le site de Viège, dont environ 180 apprentis.

Échanges pour apprentis depuis

La société Lonza AG propose à ses apprentis différents échanges depuis 1999 déjà. D'une part, les apprentis peuvent faire un stage d'un mois dans un autre groupe chimique en Suisse ou en Allemagne, d'autre part ils ont la possibilité d'effectuer une année d'échange avec interruption de l'apprentissage.

Nombre et profil des apprentis

L'offre s'adresse aux apprentis de tous les groupes professionnels, à condition que leurs résultats scolaires se situent au minimum dans la moyenne. Chaque année, deux apprentis bénéficient d'une bourse pour une année d'échange avec l'AFS. Si plus de deux apprentis déposent une candidature pour l'année d'échange, Lonza accorde également à d'autres apprentis la possibilité d'interrompre leur apprentissage. Seuls deux apprentis bénéficient toutefois d'une aide financière.

Durée et période de l'échange

Environ 11 mois, selon l'âge et le métier des apprentis après la 1^e, la 2^e ou la 3^e année d'apprentissage.

Destination et contenu de l'échange

Les apprentis choisissent librement leur destination. Tous fréquentent une école secondaire locale lors de leur année d'échange et vivent dans une famille d'accueil.

Type d'échange

Échange unilatéral individuel sur la base du volontariat selon le modèle 3. (Lonza propose en outre des échanges en groupe réciproques sur la base du volontariat selon le modèle 1.)

Soutien apporté par l'entreprise

Lonza fait de la publicité activement pour l'échange, accorde l'interruption de l'apprentissage et prend en charge la moitié des coûts du programme de l'année d'échange pour deux apprentis.

Motivation et arguments

Le modèle de l'échange sur une année n'exige que peu d'investissement pour un résultat très positif. L'apprentissage est une période idéale pour une année d'échange, car il n'est pas toujours aussi facile et économique par la suite dans sa vie de passer un an à l'étranger. Les apprentis gagnent considérablement en autonomie, en maturité, en compétences linguistiques et interculturelles. Et ce sont là des qualités que Lonza apprécie chez les membres de son personnel.

Programme cadre et accompagnement

Au début de la première année d'apprentissage, tous les apprentis sont informés de la possibilité d'obtenir une bourse partielle pour une année d'échange. Ensuite, un entretien individuel a lieu avec les personnes intéressées et leurs formateurs directs. Lonza se charge de la sélection des apprentis et les informe sur la procédure à suivre et le processus de candidature d'AFS. À partir de cet instant, les apprentis bénéficient de la part de l'AFS d'un suivi, d'un accompagnement et d'une préparation professionnelle. Le directeur du Lonza Training Center prend contact avec les apprentis environ trois fois en cours d'année et leur demande un petit rapport intermédiaire qui est publié sur le site Web de Lonza. Enfin, une manifestation d'information ouverte aux apprentis, aux parents et aux formateurs, organisée au début de l'année d'apprentissage suivante, leur donne l'occasion de partager leur expérience.

Investissement

L'investissement se limite à la manifestation d'information annuelle, aux entretiens de sélection des apprentis, à la résiliation du contrat d'apprentissage et, parallèlement, l'établissement d'un nouveau contrat d'apprentissage. Même si les apprentis sont absents pendant un an, la durée de leur apprentissage n'est pas réduite pour autant. Lonza ne peut pas toujours attribuer toutes les places d'apprentissage. L'impact d'une année d'absence pour une personne reste donc mineur. Financièrement aussi, l'investissement se justifie largement au regard du résultat.

Bénéfice

Après leur retour, les apprentis sont généralement plus productifs, plus responsables, plus proactifs et plus motivés. Lonza bénéficie globalement d'une meilleure performance de leur part. Le feedback toujours positif des apprentis et le grand nombre d'anciens apprentis qui, au terme d'une formation continue, reviennent à des postes de cadres moyens et supérieurs, montrent que le fait d'offrir cette opportunité est rentable pour l'entreprise. Grâce notamment à la mobilité des apprentis,

Lonza est une entreprise formatrice très demandée. Enfin, l'entreprise gagne également à avoir en son sein des apprentis possédant une expérience interculturelle, capables de tenir sans difficulté une conversation avec des supérieurs anglophones ou une délégation d'une filiale.

Conseils

Lonza AG a conclu un contrat pluriannuel avec l'organisation d'échange AFS. Cette coopération sur le long terme, garantie par contrat, aide d'une part à défendre les échanges en interne en des temps financièrement difficiles et d'autre part à renforcer la confiance des parents vis-à-vis de l'offre d'échange.⁶⁷

65 YFU, *Bourse Celebrating Diversity*, année d'échange YFU, consulté le 18 août 2016, <https://echange.yfu.ch/celebrating-diversity-f>.

66 Noemi Helfenstein, Entretien avec Federico Balzani, directeur général et responsable de formation, Bureau d'architectes Balzani, en personne, notes manuscrites et vidéo, 30 juin 2016 ; Noemi Helfenstein, Entretien avec Ana Coric, apprentie commerciale CFC au Bureau d'architectes Balzani, en personne, notes manuscrites et vidéo, 30 juin 2016 ; Joel Bieler, *Das Projekt, Lernendenmobilität' von Intermundo macht einen Auslandsaufenthalt während der Berufslehre möglich. Beliebtheit findet es auch im Oberwallis*. [Le projet 'mobilité des apprentis' d'Intermundo rend possible un séjour à l'étranger au cours de l'apprentissage. Il est également très populaire dans le Haut-Valais.], Radio Rottu Haut-Valais, 15 juillet 2016, <http://www.rro.ch/cms/das-projekt-lernendenmobilitaet-von-intermundo-macht-einen-ausland-aufenthalt-waehrend-der-berufslehre-moeglich-auch-im-oberwallis-profitieren-jugendliche-davon-85802#pos>.

67 Helfenstein, Entretien avec Paul Briggeler, Lonza AG ; Briggeler, *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. Beispiel der Lonza AG* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis. L'exemple de Lonza AG] ; Helfenstein, *Lernendenmobilität wird zum Erfolg* [La mobilité des apprentis a du succès].

3.8. Facteurs de réussite et conseils pour les projets d'échanges

Une préparation et un débriefing professionnels et la disponibilité d'un interlocuteur sur place contribuent de manière décisive à la réussite d'un échange.

La collaboration avec une organisation d'échange garantit un accompagnement professionnel des apprentis avant, pendant et après l'échange et facilite les choses, pour les petites entreprises comme pour les grandes.

L'assurance qualité est importante pour les entreprises, les parents et les apprentis. Les organisations d'échange auxquelles a été décerné le certificat de qualité Intermundo-SQS la garantissent.⁶⁸ Une collaboration clairement définie avec une organisation d'échange professionnelle aide en outre à défendre l'échange en interne et renforce la crédibilité en externe.

Impliquer les apprentis dans l'organisation de l'échange.

Impliquer activement les apprentis dans l'organisation de l'échange au sens d'un travail de projet renforce leur responsabilité personnelle et leur motivation et décharge l'entreprise formatrice et l'école professionnelle.

Intégration de l'échange dans la gestion du personnel, la stratégie et le concept de formation.

Plus un projet d'échange est stratégiquement enraciné dans les différents niveaux de la hiérarchie, depuis les apprentis jusqu'à la direction, plus l'effet positif à long terme est important pour toute l'entreprise et plus les chances sont grandes pour que l'échange puisse contribuer à une évolution positive durable pour l'entreprise et que les plates-formes nécessaires à cet effet soient créées.

L'entreprise formatrice prend en charge la totalité ou une partie des coûts de l'échange.

Ceci rend l'offre d'échange plus attractive, augmente la loyauté et la gratitude des apprentis vis-à-vis de l'entreprise formatrice et assure l'égalité des chances. → Pour les échanges selon le modèle 1, accorder des semaines de vacances supplémentaires est une bonne variante pour soutenir l'échange.

Entretenir une bonne collaboration entre les lieux d'apprentissage.

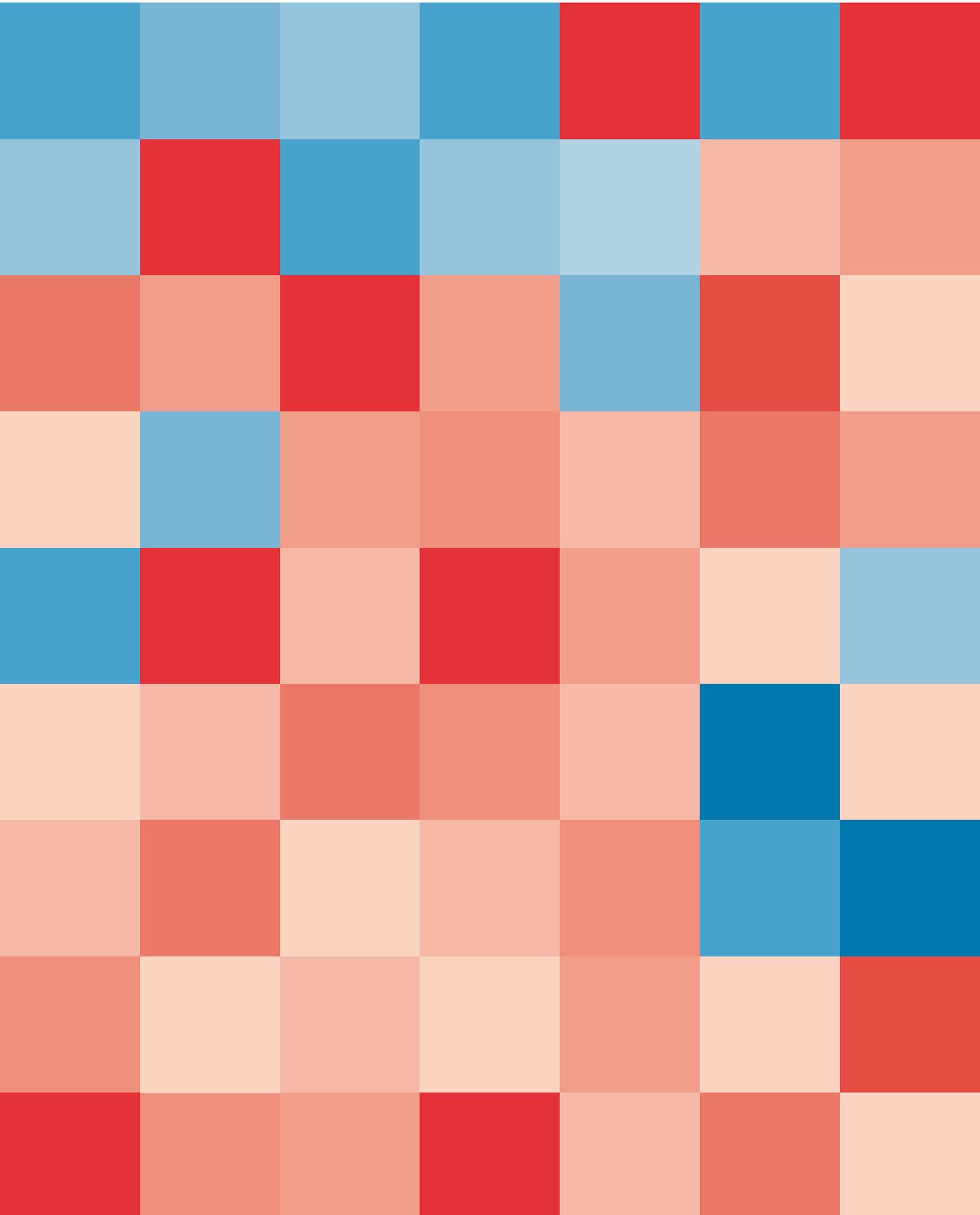
L'existence d'une bonne collaboration entre entreprise formatrice, école professionnelle et autres lieux d'apprentissage avant un projet d'échange est une excellente situation de départ. Mais un projet d'échange commun peut aussi renforcer la collaboration.

Confier des tâches concrètes aux apprentis.

Pendant l'échange, il vaut la peine de confier aux apprentis des tâches et des projets qu'ils doivent réaliser en équipe (si possible avec des collaborateurs locaux, en fonction du contenu de l'échange).

Les défis incitent les apprentis à donner le meilleur d'eux-mêmes, une sollicitation insuffisante est source d'ennui et de désintérêt. En outre, de telles demandes peuvent contribuer à améliorer la collaboration internationale au sein d'une entreprise, à optimiser les processus ou à résoudre des problèmes concrets.

⁶⁸ Intermundo Association faitière pour la promotion des échanges de jeunes, *La qualité dans les échanges de jeunes - Intermundo*, consulté le 2 août 2016, <http://www.intermundo.ch/fr/qualite/>.



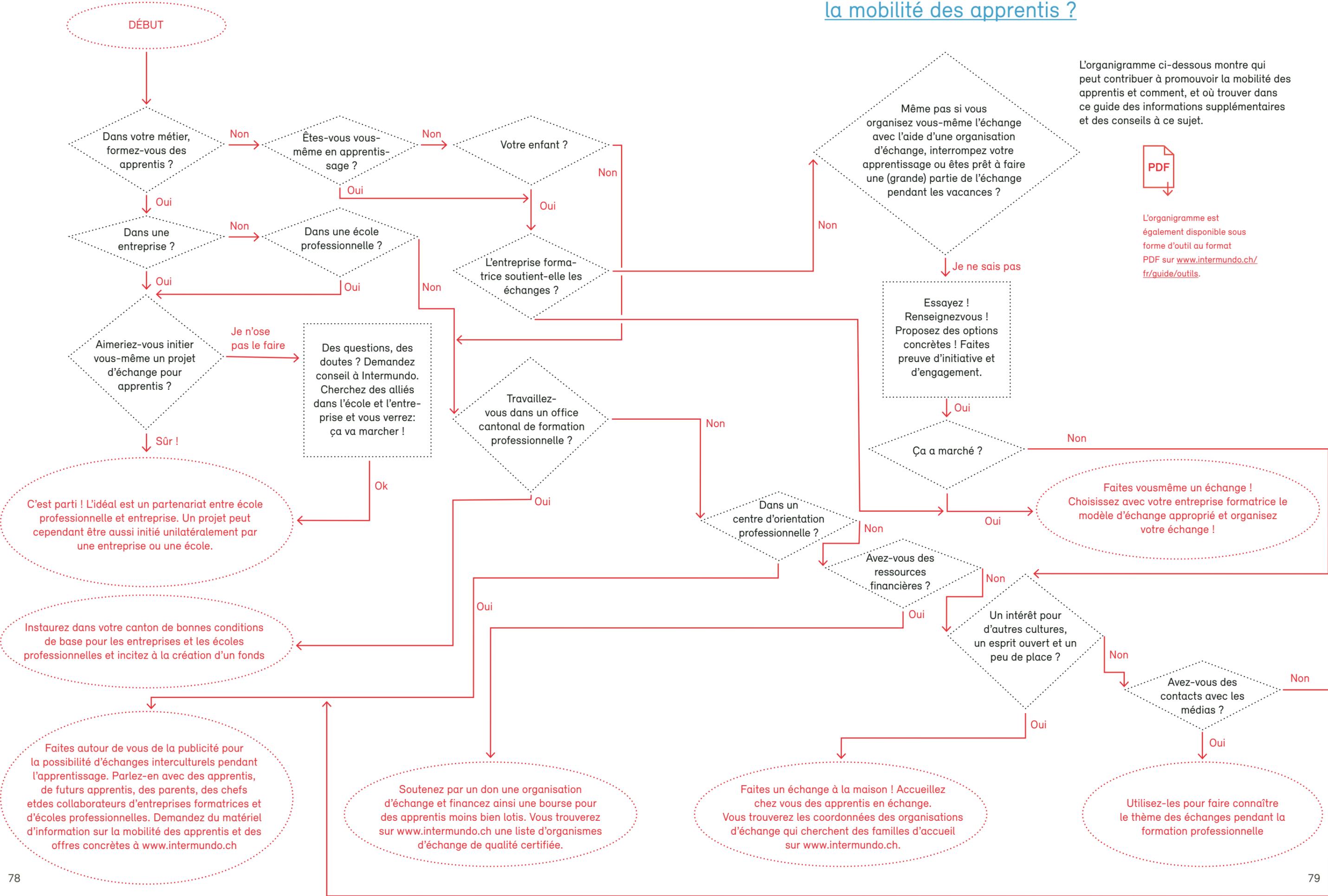
- 4. Mobilité des apprentis : allons-y !
- 4.1. Que puis-je faire pour promouvoir la mobilité des apprentis ?
- 4.2. Lancer un projet pilote
- 4.3. Avant l'échange
- 4.4. Pendant l'échange
- 4.5. Après le retour
- 4.6. Remplacer dans leur travail les apprentis manquants
- 4.7. Échange réciproque
- 4.8. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 1
- 4.9. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 2
- 4.10. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 3
- 4.11. Promouvoir les échanges en tant qu'école professionnelle
- 4.12. Promouvoir les échanges en tant qu'organisation du monde du travail (OrTra)
- 4.13. Promouvoir les échanges en tant qu'office cantonal de la formation professionnelle
- 4.14. Promouvoir les échanges au niveau politique
- 4.15. Financement des projets d'échanges

4.1. Que puis-je faire pour promouvoir la mobilité des apprentis ?

L'organigramme ci-dessous montre qui peut contribuer à promouvoir la mobilité des apprentis et comment, et où trouver dans ce guide des informations supplémentaires et des conseils à ce sujet.



L'organigramme est également disponible sous forme d'outil au format PDF sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.



4.2. Lancer un projet pilote

Comme presque tout projet, un projet pilote pour la mobilité des apprentis se décompose logiquement en phases, comme décrit ci-dessous :

a) Initiation du projet

Tâches importantes :

Fixer des objectifs et formuler des attentes. (Que doivent apprendre les apprentis ? Comment l'échange doit-il profiter à l'entreprise et à l'école professionnelle ?)

Décrire sommairement la situation de départ. (Qui soutient le projet ? Où existent déjà des contacts ? Quels sont les chances et les risques ? Quelles sont les ressources en termes de finances et de calendrier ?)

Choisir un modèle d'échange adapté, en fonction de la situation de départ et de l'objectif. Évaluer la durée nécessaire à la mise en œuvre et le nombre approximatif d'apprentis concernés.

Prendre contact avec une ou plusieurs organisations d'échange et leur demander de faire des offres.

Désigner une équipe ou un responsable de projet.

b) Planification du projet

Tâches importantes :

Élaboration d'un budget.

Élaboration d'un calendrier.

Détermination de critères de sélection pour la participation au projet pilote. (Plus d'informations à ce sujet au chapitre 4.3.3.)

Détermination des responsabilités et des tâches de toutes les parties concernées (entreprise, école professionnelle, apprentis, organisation d'échange).

Informer du projet pilote écoles professionnelles et entreprises, apprentis, parents et office cantonal de la formation professionnelle.

Organisation du poste de travail et/ou de l'école

Organisation de l'hébergement (trouver une famille d'accueil).

Organisation de la préparation et du débriefing ainsi que de l'accompagnement sur place.

Organisation du voyage, de l'arrivée et de l'accueil.

Organisation des cours de l'école professionnelle pendant l'échange.

Clarification du financement.

c) Mise en œuvre du projet

Tâches importantes :

Sélection des apprentis participants.

Formalités pour le visa et les assurances.

Informations détaillées aux apprentis concernés, aux parents et aux autres intervenants.

Organisation éventuelle d'un remplacement pour assumer les tâches des apprentis pendant l'échange.

Réunion de préparation ou séminaire pour les apprentis.

Mise en œuvre de l'échange, y compris voyage et garantie d'un accompagnement constant sur place.

d) Fin du projet et évaluation

Tâches importantes :

Réunion de retour, débriefing ou séminaire pour les apprentis afin de tirer les leçons de l'expérience d'échange.

Réunion d'évaluation avec l'ensemble des parties concernées. (Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Où y a-t-il un potentiel d'amélioration ? Qui a joué quel rôle et comment ?)

Décision de poursuite ou de renouvellement du projet.



Cet outil est disponible en téléchargement sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

4.3. Avant l'échange

4.3.1. Check-list : quel est l'objectif de l'échange ?



Cet outil est disponible en téléchargement sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Avant la planification d'un projet d'échange, il est important de réfléchir à ce que doit apporter l'échange. Les objectifs et les attentes ont une influence sur l'organisation du projet pilote. La check-list suivante, précisant les objectifs possibles et les conséquences qui en résultent, doit aider en la matière.

□ Les apprentis doivent surtout mieux apprendre l'anglais/le français/l'allemand ou la langue X.

La destination est capitale. Plus un échange est long, plus il est profitable. Un échange individuel est plus efficace qu'un échange en groupe. L'hébergement dans une famille d'accueil, la fréquentation d'une école sur place ou un stage dans une entreprise locale offrent les meilleures conditions pour l'utilisation pratique quotidienne de la langue étrangère. Il est également possible, sur demande ou en cas de besoin, de prévoir en plus un cours de langue à suivre pendant l'échange ou pour le préparer.

□ Les apprentis doivent être récompensés pour leur engagement et leurs bons résultats.

Une participation financière de l'entreprise ou l'octroi de semaines de vacances supplémentaires, ainsi qu'une liberté de choix aussi grande que possible en ce qui concerne la destination de l'échange, sa durée et son contenu, accentuent l'aspect récompense.

□ L'échange permet de stimuler et de motiver les apprentis pour le reste de la formation.

Ici, il est surtout important que l'entreprise formatrice fasse clairement passer le message : « Nous croyons en toi, c'est pourquoi tu as la chance de faire un échange. Nous te faisons confiance ! ». En fonction des circonstances, raviver ou renforcer la motivation pour l'apprentissage peut prendre la forme d'un échange court ou long, d'un échange procurant un changement important (par exemple la fréquentation d'une école, une destination exotique, etc.) par rapport au quotidien de l'entreprise, ou d'un stage à l'étranger donnant un aperçu d'autres facettes, peut-être particulièrement intéressantes pour l'apprenti, du métier appris lors de la formation. Une sollicitation insuffisante pendant l'échange est à éviter.

□ Les apprentis doivent acquérir d'autres connaissances techniques et méthodes que l'entreprise formatrice ne peut pas leur apprendre.

Le choix d'une entreprise d'accueil appropriée est capital. Le profil de l'entreprise et du poste de travail compte ici plus que la langue et le pays. Il est aussi important de veiller à ce qu'il y ait dans l'entreprise un interlocuteur approprié qui explique aux apprentis ce qu'ils ont à faire et qui connaît le système de formation suisse. Même un échange de quelques semaines et en groupe permet d'atteindre cet objectif.

□ Il s'agit surtout d'élargir l'horizon personnel des apprentis.

Un échange individuel de longue durée et dans une culture complètement inconnue, la vie dans une famille d'accueil et dans un environnement de travail ou scolaire étranger, permettent l'immersion la plus profonde et le plus vaste élargissement de l'horizon d'un jeune apprenti. Cependant, pour beaucoup d'entre eux, un court échange dans un pays étranger européen est déjà un gros défi. Il est judicieux de leur laisser en la matière la plus grande liberté de choix possible. Réfléchir sérieusement à l'échange élargit encore plus l'horizon personnel. Un accompagnement professionnel pour le processus d'apprentissage interculturel est donc capital.

□ Il s'agit d'encourager l'autonomie, la responsabilité personnelle et l'estime de soi des apprentis.

Les apprentis peuvent s'impliquer activement dans un échange dès la planification. Un échange individuel avec travail et tâches de projet à accomplir ou un échange finalisé soi-même avec l'aide d'une organisation d'échange favorise grandement autonomie et responsabilité personnelle.

□ Les apprentis doivent se débarrasser de leurs préjugés et acquérir des compétences interculturelles.

Ici, une bonne préparation, un bon débriefing et un bon accompagnement, comme le proposent les organisations affiliées à Intermundo, sont absolument indispensables. Le plus possible de contacts et de rapports avec les autochtones,

rendus possibles par la vie dans une famille d'accueil, la fréquentation d'une entreprise ou d'une école locale et un échange individuel, favorisent également les compétences inter-culturelles.

□ L'échange doit rendre l'entreprise formatrice particulièrement attractive pour les futurs apprentis.

La participation aux coûts et/ou l'octroi de semaines de vacances supplémentaires, mais aussi des destinations « cool » et des offres supplémentaires, comme la possibilité d'obtenir un diplôme de langues, la visite d'une ville, un circuit touristique ou un camp de vacances, comme de nombreuses organisations d'échange le proposent pendant d'une année d'échange, rendent l'échange particulièrement attractif. Il est également important d'offrir aux apprentis, pendant l'échange et après leur retour, des plateformes appropriées pour raconter leurs expériences et pouvoir communiquer leur enthousiasme à d'autres.

□ L'échange est un outil de promotion de l'image de l'entreprise formatrice

L'offre d'échange doit être attractive pour les apprentis (voir ci-dessus) et aussi pouvoir être bien présentée dans les médias. Les projets d'échange avec une participation forte et résolue de l'entreprise, les destinations exotiques et les tâches de projet originales, ou les projets d'échange avec mission de volontariat conviennent à merveille pour une campagne de promotion de l'image de l'entreprise. Il faut aussi, bien entendu, veiller à optimiser le travail de relations publiques avant, pendant et après l'échange et à garantir la qualité de l'échange.

□ L'échange doit introduire les apprentis dans le réseau international de l'entreprise.

L'échange a lieu dans une entreprise partenaire ou une filiale, chez un sous-traitant ou un client. Un échange en groupe peut également être envisagé. Pour employer judicieusement les apprentis pendant l'échange et leur permettre d'avoir une vue complète du monde du travail étranger, une durée de quatre semaines au moins est recommandée.

□ L'échange vise à ancrer les apprentis dans le groupe international en tant que futurs collaborateurs.

L'échange a lieu à l'étranger, mais au sein du groupe. Un hébergement dans des familles d'accueil recrutées via l'entreprise hôte (collaborateurs locaux) est judicieux pour que l'intégration soit la meilleure possible. L'idéal est de faire travailler les apprentis en équipe avec des collaborateurs locaux pendant l'échange. Pour permettre également une bonne intégration en dehors du travail et favoriser les compétences interculturelles, il est recommandé de travailler ici aussi avec une organisation d'échange.

□ L'échange favorise la relève et doit lier durablement les apprentis à l'entreprise.

Plus l'offre d'échange est attractive (voir plus haut), mieux c'est. Les apprentis apprécient quand ils ont le sentiment que l'entreprise formatrice leur fait confiance, leur offre des chances et se préoccupe de leurs intérêts et de leurs aspirations. Si l'entreprise formatrice réussit à transmettre un tel message de façon crédible, un échange contribue à la fidélisation durable et à la loyauté des apprentis à son égard.



Faire carrière après un échange : LA SUCCESS STORY DE RENAT HEUBERGER

Quel est votre nom, où travaillez-vous aujourd'hui et à quel poste ?

Renat Heuberger, CEO et cofondateur du groupe South Pole, à Zurich présent sur 15 autres sites dans le monde. Nous coopérons avec de grandes entreprises qui souhaitent organiser leurs activités de façon durable : nous aidons ces entreprises à investir de manière durable et à réduire les émissions de CO2 sur leurs sites dans le monde entier, à produire de l'électricité à partir d'énergies renouvelables et à protéger les forêts et les ressources en eau.

Quand, où et pour combien de temps avez-vous effectué l'échange ?

En 1993/1994, avec AFS à Jakarta, en Indonésie.

Qu'avez-vous appris lors de cet échange, dont vous profitez encore aujourd'hui ?

J'ai eu l'occasion unique de voir le monde avec les yeux d'individus de cultures totalement différentes. Ceci m'aide énormément dans notre entreprise présente partout dans le monde et où il est très important de comprendre l'avis et le contexte des collaborateurs et des clients.

Comment l'échange a-t-il ensuite influencé votre parcours ?

Lors de l'échange, j'ai réalisé qu'en Europe nous vivons de façon incroyablement privilégiée, et que ce privilège s'accompagne d'une motivation importante, voir même d'une sorte d'obligation, de contribuer un tout petit peu à essayer de façonner le monde. J'ai aussi réalisé les immenses défis sociaux, écologiques et économiques auxquels est confronté un pays jeune mais immense comme l'Indonésie. Cela m'a amené à opter pour des études en sciences naturelles et environnementales et à rechercher un champ d'action mondial pour mon travail.

Pour quelles raisons recommanderiez-vous à vos salariés et apprentis de participer à un échange ?

Un échange dans une famille d'accueil signifie apprendre à connaître un pays, pas seulement en tant qu'expatrié mais partager pendant un certain temps la vie quotidienne d'une famille locale. Dans ce contexte, l'intérêt n'est pas tant le travail ou les études (l'objectif) mais l'expérience quotidienne de la culture et des individus (le chemin), au moyen de nombreuses petites expériences de vie impossibles à faire en venant en touriste ou en travailleur étranger.



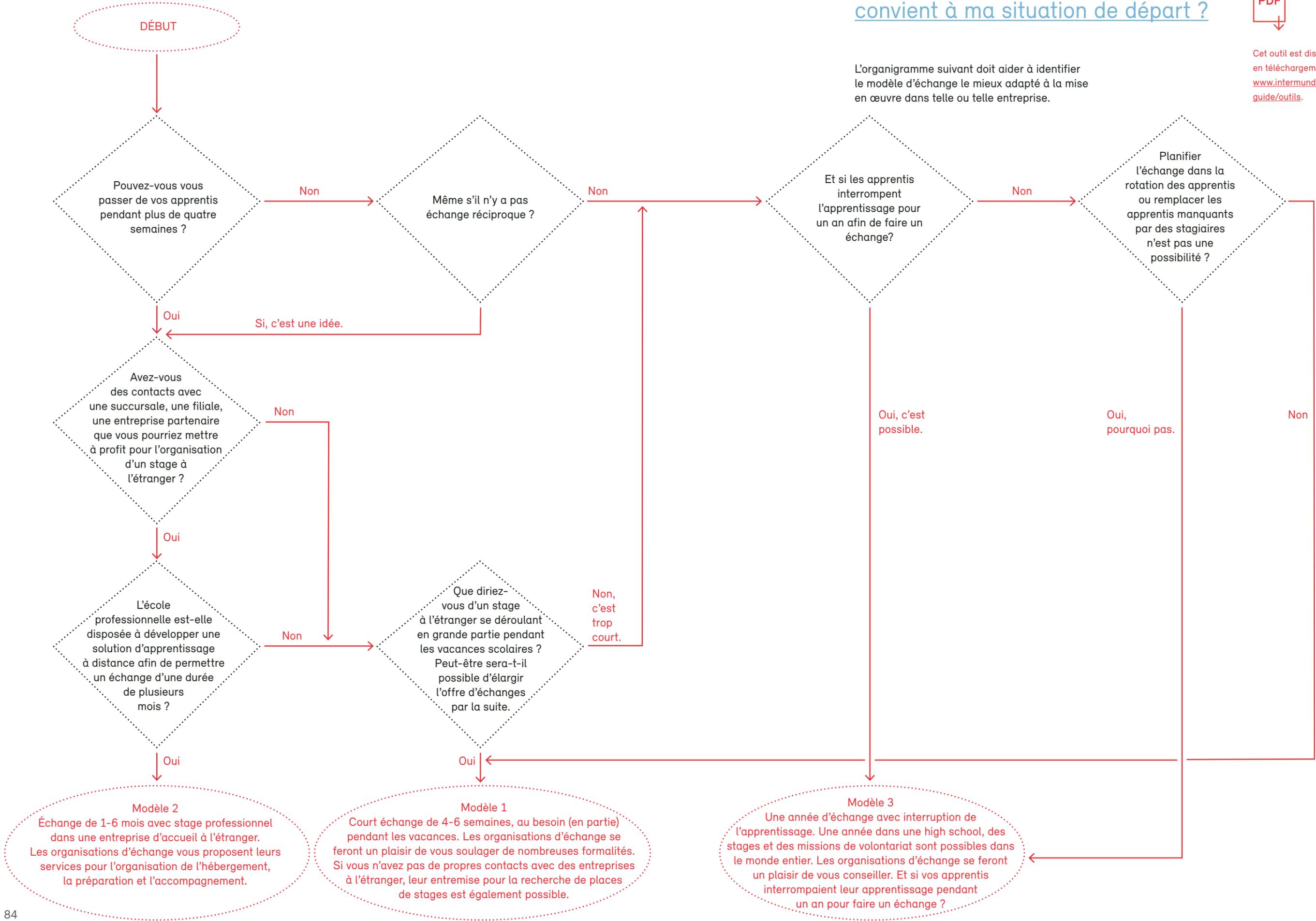
Photos mises à disposition

4.3.2. Quel modèle d'échange convient à ma situation de départ ?



Cet outil est disponible en téléchargement sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

L'organigramme suivant doit aider à identifier le modèle d'échange le mieux adapté à la mise en œuvre dans telle ou telle entreprise.



4.3.3. Critères de sélection

Lors du lancement d'un projet pilote, se posent les questions suivantes : qui doit y participer ? Combien d'apprentis sont autorisés à partir et à quelles exigences doivent-ils satisfaire ?

Les principaux critères sont considérés un peu plus en détail ci-dessous.

Nombre/taille du groupe

Le nombre d'apprentis participant à l'échange dépend principalement du budget et de la taille de l'entreprise formatrice. En fonction de l'objectif, un échange individuel ou un échange en groupe peut être plus judicieux.

Âge

L'âge des apprentis joue un rôle selon qu'ils fréquentent une école secondaire, effectuent un stage ou accomplissent une mission de volontariat au cours de l'échange.

Pour pouvoir effectuer une année d'échange classique avec fréquentation d'une high school ou d'une école professionnelle à l'étranger, les apprentis doivent être âgés de 16 ans au moins et ne pas avoir plus de 18 ans. Un stage plus court en Europe est en général possible dès 16 ans. Pour certaines missions de travail et de volontariat hors d'Europe, les apprentis doivent être majeurs.

Lorsque des mineurs participent à un échange, les organisations d'échange, les familles d'accueil et/ou les entreprises formatrices concernées assument une responsabilité importante. Cette responsabilité doit être précisée en amont dans un contrat.

Année d'apprentissage

Il est judicieux d'attendre au moins la fin de la première année d'apprentissage pour connaître déjà un peu les apprentis, leurs forces et leurs faiblesses, avant de prendre une décision quant à leur participation à un échange. Le dernier semestre de la dernière année d'apprentissage ne convient pas pour un échange, car les apprentis sont généralement très occupés par les préparatifs de l'examen de fin d'apprentissage (EFA) ou de la procédure de qualification (PQ).

Un échange selon le modèle 1 peut théoriquement avoir lieu pendant les dernières semaines de l'apprentissage professionnel, une fois la PQ passée avec succès. Intermundo déconseille cette période. L'entreprise formatrice perd de nombreux avantages car elle ne peut plus guère profiter des compétences acquises par les apprentis et le temps nécessaire pour réfléchir sur l'expérience manque. Une année d'échange avec interruption de l'apprentissage peut avoir lieu après la 1^e, 2^e ou 3^e année d'apprentissage, l'âge des apprentis devant être pris en compte selon le contenu de l'échange (voir ci-dessus).

En fonction de la structure de la formation, le nombre de jours que les apprentis passent par semaine à l'école professionnelle change avec chaque année d'apprentissage. C'est un critère important pour les projets d'échange selon le modèle 2.

Type de formation

Les deux tiers environ des apprentis suisses qui ont profité d'un échange au cours des dernières années ont terminé leur apprentissage avec un certificat fédéral de capacité (CFC), un autre tiers faisant en plus une maturité professionnelle (MP).⁶⁹ Le type de formation ne devrait cependant pas être déterminant pour la participation à un échange. Pour des raisons pratiques, selon les circonstances, ce sont la durée de l'apprentissage et le nombre de jours de la semaine que les apprentis doivent consacrer à l'école professionnelle qui sont importants. Ici, il faut tenir compte du fait que les apprentis qui manquent des heures de cours supplémentaires parce qu'ils préparent aussi une MP sont en général très bons scolairement et ont donc le plus souvent rapidement rattrapé leur retard dans les matières concernées.

Les apprentis qui terminent leur apprentissage par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) n'ont jusqu'à présent guère eu l'occasion de participer à un échange. Cependant, une offre d'échange peut justement en valoir la peine pour les apprentis AFP : une étude sur les conséquences de la mobilité des apprentis sur les jeunes défavorisés sur le plan social et scolaire montre que ceux-ci ne sont pas dépassés par un échange mais qu'au contraire, le défi de l'échange les motive pour faire de leur mieux et favorise leur estime de soi et leur autonomie.⁷⁰



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.



Une liste comportant des offres d'échange particulièrement souples, qui conviennent également pour les apprentis AFP, peut être téléchargée sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Nationalité et statut de résident

Au sens de l'égalité des chances, l'origine des apprentis ne doit pas être un critère de sélection. En fonction de la destination choisie et du type d'échange, la nationalité et le statut de résident ont toutefois une influence sur la lourdeur et le coût des formalités à accomplir pour l'obtention des visas nécessaires. Se rabattre sur une autre destination ou un autre modèle d'échange peut éventuellement en valoir la peine.

Motivation

C'est de loin le critère le plus important. Sans motivation et ouverture à la nouveauté, une année d'échange a peu de sens. Si les apprentis sont très motivés, faire une exception en vaut quelquefois la peine, même s'ils ne satisfont pas d'autres critères. Certains apprentis profitent de l'occasion pour se prouver, à eux et aux autres, qu'ils sont capables de faire quelque chose et se lancent dans l'aventure de l'échange avec beaucoup d'élan et d'initiative.

Maturité du caractère

Les apprentis doivent faire preuve d'une certaine fiabilité, de sens du devoir et de stabilité personnelle. À l'étranger, ils sont aussi toujours les ambassadeurs de leur entreprise formatrice. Il est important qu'ils soient conscients de ce rôle et qu'ils puissent le remplir correctement.

Toutefois, un échange peut également en valoir la peine pour des apprentis socialement fragiles et défavorisés. Ce sont justement les jeunes qui disposent de peu de compétences interculturelles avant leur échange qui en profitent proportionnellement plus que les autres.⁷¹ Pour eux, une préparation de qualité et un accompagnement intensif sont toutefois particulièrement importants.⁷²

Résultats scolaires suffisants

L'interruption nécessaire à l'échange ne doit pas compromettre la fin de l'apprentissage et l'obtention du certificat. Même des jeunes gens ayant des résultats scolaires moyens peuvent toutefois se révéler être d'excellents apprentis

pendant un échange, lequel peut alors être une incitation forte à se remettre sérieusement au travail à l'école.

Les connaissances en langues étrangères sont plutôt surévaluées. Même sans connaissances préalables, ou avec seulement de faibles connaissances, les jeunes sont vite capables d'entretenir une conversation. Les bonnes connaissances linguistiques ne sont vraiment indispensables que lorsque les apprentis participent à un court échange pendant lequel ils doivent travailler, et que l'entreprise d'accueil s'attend à pouvoir les employer en production dès le départ à un poste où les connaissances en langues sont importantes, par exemple au contact des clients.⁷³

Objectivité de la sélection

Si une entreprise formatrice soutient financièrement l'échange, il est important que les critères de sélection soient transparents et que la décision de choisir qui profite d'un échange subventionné puisse être facilement justifiable auprès de tous les apprentis, collaborateurs et parents. L'entreprise formatrice peut cependant offrir aux apprentis qui ne satisfont pas aux critères de sélection la possibilité d'effectuer l'échange à leurs frais.

Remarque : les organisations d'échange veulent en général rencontrer personnellement les apprentis au moins une fois avant d'approuver leur participation au programme d'échange. Cela fait partie de l'assurance qualité.

69 Helfenstein, Enquête nationale sur la mobilité des apprentis en Suisse : sondage auprès de toutes les écoles professionnelles helvétiques.

70 Becker, Goldkamp et Kroos, *Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte* [Mobilité – Augmentation des compétences pour les défavorisés].

71 Brunner, *Compendium sur les effets des échanges de jeunes*, 76 ; Jean-Michel Bruggmann, *Wege in die ‚weite Welt‘ – Auslandsaufenthalte und ihr Einfluss auf die Toleranz gegenüber Fremden* [Itinéraires dans le 'vaste monde' – Séjours à l'étranger et leur influence sur la tolérance à l'égard des étrangers], dans : *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück* [Vivre sa vie, gérer sa vie, aimer sa vie], édité par Helmut Fend, Fred Berger et Urs Grob, Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009, 373–414, http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-91547-0_13 ; Michael Stebleton, Krista Soria et Blythe Cherney, *The high impact of education abroad: College students' engagement in international experiences and the development of intercultural competencies*, 3 juin 2013,

<http://conservancy.umn.edu/handle/11299/150028> ; Mitchell Hammer, *Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience*, New York : AFS Intercultural Programs, 2005, <http://www.afs.org/afs-and-intercultural-learning/research/>.

72 Becker, Goldkamp et Kroos, *Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte* [Mobilité – Augmentation des compétences pour les jeunes défavorisés], 115–16.

73 Voir aussi argumentation page 40.

4.3.4. Présentation de la répartition des tâches

Pour qu'un projet d'échange se déroule sans encombre, il est important de clarifier si possible dès le début les rôles et les tâches de toutes les parties concernées (entreprise formatrice, école professionnelle, organisation d'échange, apprentis et parents).

Un tableau indiquant clairement, en fonction du modèle d'échange choisi, quelles tâches et dépenses incombent à quel acteur peut être téléchargé sur le site Web du guide



Un document supplémentaire sur ce thème peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

4.3.5. Préparation et accompagnement

Une préparation réussie de toutes les personnes concernées et une anticipation des défis potentiels contribuent de manière décisive à la réussite d'un projet d'échange.

Les apprentis, leurs parents et leurs formateurs en Suisse doivent être préparés à l'échange tout comme doivent l'être les interlocuteurs sur le lieu de travail à l'étranger et la famille d'accueil. Les organisations affiliées à Intermundo disposent de collaborateurs et de bénévoles bénéficiant d'une formation appropriée, qui se chargent de répondre aux questions et besoins de toutes les parties concernées. En outre, des séances d'information et des rencontres personnelles sont organisées en amont de l'échange. En fonction du modèle d'échange choisi, l'école professionnelle est aussi activement impliquée dans la préparation. De leur côté, les enseignants des écoles professionnelles peuvent apporter une contribution à la préparation en abordant dans leurs cours le thème de l'apprentissage interculturel. (Conseils à ce sujet page 123.)

La préparation doit comporter aussi bien des « hard facts » comme les connaissances sur le pays d'accueil, la culture et la langue, que la transmission de « soft skills », c'est-à-dire compétences interculturelles, réflexion sur soi et questions relationnelles, intégration et communication. La juste mesure de ces deux composantes est importante.⁷⁴

⁷⁴ Helfenstein, *Lernendenmobilität wird zum Erfolg* [La mobilité des apprentis a du succès], 7.



Faire carrière après un échange : LA SUCCESS STORY DE BARBARA KUX

Quel est votre nom, où travaillez-vous aujourd'hui et à quel poste ?

Je m'appelle Barbara Kux, je suis une manager suisse et je siège dans les conseils d'administration d'entreprises internationales, notamment Firmenich à Genève, Henkel à Düsseldorf et Total à Paris. J'enseigne également à l'université de Saint-Gall, dans le domaine de la durabilité.

Quand, où et pour combien de temps avez-vous effectué votre échange ?

Pendant l'année scolaire 1972/73, je suis allée aux États-Unis avec le programme AFS. J'ai été logée chez l'habitant dans l'Oregon pendant toute la durée d'une année scolaire.

Qu'avez-vous appris lors de cet échange, dont vous profitez encore aujourd'hui ?

L'année AFS m'a profondément marquée. Elle a eu une influence très positive sur mon parcours. Quand on vient de Suisse, arriver dans un grand pays comme les États-Unis élargit l'horizon. Vivre dans une famille américaine m'a permis de découvrir la culture locale de près. Les différences étaient perceptibles dans le moindre détail. Par exemple, au début, je parcourais les deux kilomètres qui séparaient mon domicile de l'école à pied, chose habituelle en Suisse, chose inconcevable pour les Américains. Beaucoup s'arrêtaient en voiture et me proposaient de m'emmener. Là-bas, pas question d'aller à l'école à pied, on prend le bus scolaire. Autre pays, autres coutumes. J'ai beaucoup apprécié leur esprit positif. « If you want to do it, you can do it », cette confiance en soi, je trouve cela formidable, c'est devenu ma devise depuis. Cela donne du courage, quand il faut s'engager et prendre des risques

Comment cet échange a-t-il ensuite influencé votre parcours ?

Cet échange a influencé la totalité de mon parcours : d'un point de vue linguistique, culturel et aussi intellectuel en général. Cela a été une expérience stimulante qui m'a donné la force non seulement d'obtenir un MBA à l'Institut Européen d'Administration des Affaires (INSEAD), mais aussi d'arriver en tête de classement des diplômés pour ensuite intégrer l'école McKinsey en Allemagne et relever plus tard des défis professionnels dans des entreprises dans le monde entier. Mon séjour aux États-Unis m'a aussi influencée dans ma vie privée : mon mari a effectué un échange aux États-Unis à peu près à la même année. Ce point commun a créé une base solide pour favoriser la bonne entente entre nous depuis maintenant 40 ans.

Pour quelles raisons recommanderiez-vous à vos salariés et apprentis de participer à un échange ?

Un échange international est une ouverture sur le monde, c'est pourquoi je recommande toujours de partir à l'étranger. Chez ABB, j'ai même pu donner aux cadres dirigeants en Europe de l'est, peu de temps après la chute du mur, la possibilité d'inscrire leurs enfants au programme AFS. L'échange international en école ou à l'université est une opportunité fantastique. Cependant, les entreprises internationales pour lesquelles je travaille proposent toutes aussi la possibilité de faire des expériences pratiques dans d'autres pays. Dans le contexte de mondialisation, ceci ouvre de nouvelles perspectives à nos collaborateurs.

4.3.6. Avant l'échange : conseils pratiques pour les entreprises

Donner suffisamment tôt aux apprentis et à leurs parents des informations sur le projet d'échange prévu.

Plus les apprentis et les parents peuvent réfléchir longuement à l'idée et disposent du temps nécessaire pour éclaircir les questions, plus grandes sont les chances qu'un grand nombre d'apprentis soient effectivement intéressés par le projet.

Implication des apprentis dans l'organisation et la planification du projet d'échange.

Les apprentis peuvent être interrogés sur leurs objectifs d'échange, la durée, la destination et le contenu de l'échange pouvant être adaptés en fonction de leurs besoins. En contrepartie, il relève aussi de la responsabilité des apprentis de se charger eux-mêmes d'une partie de l'organisation et de la planification.

Prendre contact suffisamment tôt avec l'école professionnelle et l'office cantonal de la formation professionnelle.

Une information précoce favorise la confiance et une bonne collaboration.

Définition de la durée et de la période de l'échange en commun avec l'école professionnelle.

Avec un échange selon le modèle 3, la durée est plus ou moins fixée. Dans les autres cas, il est judicieux de déterminer préalablement quelles sont la durée et la période envisageables pour l'école professionnelle.

Identification des objectifs d'apprentissage ou du mandat de projet.

Les formateurs et les apprentis peuvent définir ensemble les objectifs d'apprentissage personnels et techniques de l'échange et réfléchir à des tâches pratiques auxquelles se consacreront les apprentis pendant leur séjour. Avec un échange dans une filiale ou une succursale, les apprentis peuvent contribuer à une résolution des problèmes de communication entre les équipes suisses et étrangères.

Préparation des apprentis et des formateurs.

Lorsqu'un échange est réalisé en collaboration avec une organisation affiliée à Intermundo, la participation à une réunion de préparation est obligatoire pour les apprentis, et les familles d'accueil et les interlocuteurs étrangers sont également préparés aux défis potentiels. Une préparation anticipant les difficultés éventuelles et présentant les principes de l'apprentissage interculturel est importante dans tous les cas. En fonction de la destination et des connaissances préalables, un cours de langue préparatoire est judicieux.

Rencontre des « returnees » et des futurs participants à un échange.

Avant le début d'un nouvel échange, un dîner ou un autre type de rencontre peut être organisé pour les anciens et futurs participants à un échange et leurs familles. Une telle occasion offre la possibilité d'échanges informels, les parents inquiets peuvent être rassurés en parlant avec des parents expérimentés, les apprentis de retour ont l'occasion de partager leurs expériences avec d'autres et ceux qui sont sur le point de partir bénéficient de précieux conseils.

De nombreuses organisations d'échange proposent aux jeunes gens intéressés par un échange et à leurs parents des réunions d'information organisées selon un principe analogue.

Établissement d'une convention entre les apprentis et l'entreprise.

Lors d'un échange, apprentis et entreprise formatrice prennent des engagements mutuels qu'il est judicieux de spécifier par écrit et de faire signer par les formateurs, les apprentis et/ou leurs parents. Vous trouverez des informations supplémentaires sur une telle convention à partir de la page 118.

Définition de la façon de rester en contact.

Apprentis et entreprise formatrice doivent définir en amont avec quelle fréquence et par quel moyen ils restent en contact. Les apprentis rédigeront peut-être régulièrement un article pour le site Web de l'entreprise ou un blog, ils assisteront par Skype aux réunions d'équipes ou on convie d'un échange mensuel de courriers électroniques.

Intégration de l'échange dans la stratégie de gestion du personnel et le concept de formation.

Plus un projet d'échange est ancré dans la vie de l'entreprise et ses divers aspects, y compris dans sa politique stratégique, plus grandes sont les chances de voir cet échange contribuer à une évolution positive à long terme pour l'entreprise et à la création des plateformes nécessaires.

4.3.7. Avant l'échange : conseils pratiques pour les écoles professionnelles

Octroi de dispenses et disposition à proposer l'apprentissage à distance.

Pour que la mobilité des apprentis soit possible, un soutien actif de la part des écoles professionnelles est nécessaire. Si les exigences des entreprises formatrices ou des apprentis sont irréalistes, chercher à engager le dialogue afin de trouver un compromis qui convient à toutes les parties concernées en vaut la peine. Peut-être un premier projet pilote, avec un échange un peu plus court entre les vacances d'été et celles d'automne, peut-il avoir lieu avant que les apprentis ne soient tout de suite absents pendant quatre mois ? Peut-être l'entreprise formatrice est-elle disposée à participer à l'élaboration d'une solution adaptée pour l'apprentissage à distance ?

Ne pas trop solliciter les enseignants pour trouver des solutions d'apprentissage à distance.

Si de nouvelles solutions informatiques doivent être spécialement installées dans l'école professionnelle pour un projet d'échange avec apprentissage à distance, ou une nouvelle plateforme d'apprentissage à distance mise en place, il est important de former tous les

enseignants en conséquence et de ne pas trop les solliciter. L'apprentissage à distance n'est un succès que si les enseignants s'impliquent dans l'échange. Il convient de donner aussi une chance aux apprentis qui ont des résultats scolaires moyens. Une entreprise formatrice souhaite peut-être justement envoyer en échange un tel apprenti. Il est judicieux de parler de ses doutes avec l'apprenti concerné et l'entreprise formatrice. Cependant, il est également important de prendre en considération le fait que le travail en entreprise est sans doute bon si l'établissement de formation choisit cette personne pour un échange. Si l'apprenti est motivé, lui donner la chance de faire ses preuves en vaut la peine. La plupart des apprentis apprécie cette confiance et se donnent donc beaucoup de mal pour la justifier.

Participer aux réunions d'information et aux réunions de préparation.

Les enseignants intéressés sont les bienvenus aux réunions d'information et de préparation. Leur participation active permet d'intégrer très tôt les besoins de l'école professionnelle dans l'organisation du projet.

Convaincre d'autres entreprises formatrices de participer à un projet d'échange.

Une école professionnelle qui soutient activement la mobilité des apprentis met à profit toutes les occasions pour attirer l'attention des entreprises formatrices sur les possibilités et les chances d'un échange. Les soirées destinées aux parents, les manifestations communes avec les formateurs de l'entreprise, les publications et les newsletters offrent de telles occasions. Si une entreprise formatrice propose déjà des échanges, elle est certainement prête à donner des conseils à d'autres entreprises intéressées. L'école professionnelle peut arranger une telle rencontre.

Parler en classe de l'échange et de l'apprentissage interculturel,

Dans la classe concernée, l'expérience d'échange à venir peut être judicieusement intégrée de multiples façons dans l'enseignement et combinée avec le programme scolaire de la formation générale, les Cours de langue étrangères ou des thèmes interdisciplinaires. Vous trouverez conseils et ressources à ce sujet au chapitre 4.11.2.

4.4. Pendant l'échange

4.4.1. Informations générales

Pour l'entreprise formatrice et l'organisation d'échange suisse, la plus grande partie du travail est faite avant l'échange. Ensuite, pendant l'échange, ce sont surtout les apprentis eux-mêmes et leurs hôtes étrangers qui sont sollicités. Dans le cas d'un échange selon le modèle 2, l'école professionnelle doit également accomplir un travail supplémentaire.

Un accompagnement permanent assuré par une personne expérimentée est capital pendant l'échange. Les organisations affiliées à Intermundo garantissent un interlocuteur sur place pour régler les problèmes de toute nature et un numéro d'urgence accessible 24 heures sur 24. De plus, sont souvent prévues différentes activités culturelles et sociales avec des jeunes autochtones et d'autres participants à l'échange, ainsi qu'une réunion dite de « mid-term-training » au milieu de l'échange pour réfléchir aux expériences déjà acquises. La famille, l'entreprise et l'école d'accueil trouvent aussi dans la représentation locale de l'organisation d'échange un interlocuteur fiable. Si un échange est mis en place sans l'aide d'une organisation d'échange, il est important de pouvoir quand même proposer un bon suivi des apprentis avec un numéro

d'urgence joignable en permanence, un interlocuteur externe en cas d'éventuels conflits sur le lieu de travail et dans la famille d'accueil, ainsi qu'un point de contact pour l'entreprise et la famille d'accueil.

Apprentis et formateurs doivent également être en contact pendant un échange, pas trop souvent, mais régulièrement. De la sorte, il est possible de détecter d'éventuels problèmes et de vérifier périodiquement que les objectifs convenus sont atteints. Pendant leur échange, les apprentis peuvent tenir un journal ou utiliser la plate-forme Boostbox interculturelle⁷⁵ pour vérifier eux-mêmes la progression de leurs compétences à intervalles réguliers et faire part de leurs expériences sur le blog Boostbox. Il n'est pas impérativement nécessaire que les apprentis tiennent régulièrement un blog sur leur échange ou rédigent des articles pour le site Web de l'entreprise ou de l'école professionnelle, mais c'est certainement intéressant et cela constitue en outre une bonne publicité.

La famille, l'entreprise et l'école d'accueil trouvent aussi dans la représentation locale de l'organisation d'échange un interlocuteur fiable.

⁷⁵ Association faïtière pour la promotion de l'échange de jeunes, «Boostbox interkulturell»

4.4.2. Aspects importants de l'hébergement dans une famille d'accueil



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Vivre dans une famille d'accueil convient particulièrement pour les apprentis qui ne sont pas encore majeurs. Différentes études confirment l'importance de la famille d'accueil pour l'intégration dans le pays hôte. La famille d'accueil est souvent vécue comme la part la plus importante de l'échange.⁷⁶ Si un échange se fait avec l'aide d'une organisation d'échange, celle-ci se charge de la recherche d'une famille d'accueil appropriée qu'elle prépare aussi en conséquence à ses tâches, droits et obligations.

Les aspects suivants doivent être pris en compte pour le placement d'apprentis dans des familles d'accueil.

Un échange réciproque offre la possibilité « d'échanger » aussi simultanément les familles. Si cette solution n'est pas possible, cela ne doit pas être un critère plaidant en faveur ou en défaveur de la participation de l'apprenti à un échange.

Il est important de parler avec les apprentis de ce que signifie vivre dans une famille d'accueil. Celles-ci partagent leur logement, leur temps, leur vie quotidienne, leurs joies et leurs soucis avec les apprentis en échange. En contrepartie, elles sont en droit d'attendre de leur part qu'ils fassent preuve d'un réel intérêt et soient prêts à partager un peu de leur propre culture (par exemple préparer une fondue, cuisiner des röstis pour le dîner ou jouer à la plaque de chocolat avec les enfants) et à participer activement à la vie quotidienne de la famille.

La famille de l'interlocuteur dans l'entreprise d'accueil ou celle du supérieur hiérarchique direct ne conviennent pas comme famille d'accueil. Les apprentis doivent aussi pouvoir « se lâcher » à propos des manies de leur supérieur hiérarchique auprès de « leur » famille ou parler de petits problèmes sur leur lieu de travail à l'occasion du repas du soir, dans un cadre protégé.

Une famille d'accueil ne doit pas impérativement pouvoir proposer une chambre individuelle aux apprentis. L'immersion dans la nouvelle culture

sera peut-être d'autant plus intense si les apprentis partagent la chambre avec un des enfants de la maison. Dans ce cas, il est cependant indispensable qu'une pièce adaptée et calme soit mise à la disposition des apprentis dans l'entreprise ou l'école pour qu'ils puissent étudier sans être dérangés.

Une famille d'accueil ne doit pas impérativement être composée d'un père, d'une mère et d'enfants. Des frères et sœurs d'un âge identique, c'est super mais pas indispensable. Une mère qui élève seule son fils adolescent, un jeune couple ou des retraités peuvent également constituer une bonne famille d'accueil. L'essentiel est dans la motivation et l'intérêt dont elle fait preuve.

Selon la durée de l'échange, il peut être judicieux de placer successivement les apprentis dans plusieurs familles d'accueil. Beaucoup de familles sont plus disposées à héberger quelqu'un pendant deux à trois mois que pendant six mois consécutifs ou une année entière.

Les familles d'accueil peuvent, dans certains cas, être indemnisées pour des prestations comme l'hébergement et les repas. L'indemnisation ne doit pas être trop élevée, l'échange culturel figurant toujours au premier plan. Personne ne doit se faire famille d'accueil par intérêt financier.

Les familles d'accueil proposées par les organisations affiliées à Intermundo sont soigneusement sélectionnées et une visite personnelle a toujours lieu avant un séjour prolongé. En cas de conflits, il existe, si nécessaire, la possibilité de changer de famille d'accueil si toutes les médiations échouent.

⁷⁶ Brunner, *Compendium sur l'efficacité des échanges de jeunes*, 73 ; Voir également : David Bachner et Ulrich Zeuschel, Long-Term Effects of International Educational Youth Exchange, *Intercultural Education* 20, 2009 ; Michael Weichbrodt, Learning Mobility: High-School Exchange Programs as a Part of Transnational Mobility, *Children's Geographies* 12, n° 1, 2 janvier 2014 : 9-24, DOI :10.1080/14733285.2013.850852.

Les familles d'accueil partagent leur logement, leur temps, leur vie quotidienne, leurs joies et leurs soucis avec les apprentis en échange. En contrepartie, elles sont en droit d'attendre de leur part qu'ils fassent preuve d'un réel intérêt et soient prêts à partager un peu de leur propre culture et à participer activement à la vie quotidienne de la famille.

4.4.3. Pendant l'échange : conseils pratiques pour les entreprises

Faire tenir un journal par les apprentis.

Le fait de passer quelques minutes chaque jour à réfléchir à ce qu'ils ont vécu et appris et de noter quelques mots-clés aide les apprentis à prendre conscience de leur évolution personnelle pendant l'échange et de leurs progrès. Qui a appris quelque chose et sait pourquoi peut aussi plus facilement l'appliquer. La Boostbox interculturelle et le blog correspondant sont des outils utiles pour ce faire.⁷⁷

Rester en contact avec les apprentis, l'école professionnelle, l'entreprise d'accueil et l'organisation d'échange.

Un contact régulier avec les apprentis, l'école professionnelle, l'organisation d'échange et l'entreprise d'accueil aide à détecter suffisamment tôt différends et problèmes et à prendre les mesures appropriées.

Demander des bilans réguliers, mais laisser une marge de manœuvre suffisante.

Il est important et opportun de demander un compte rendu aux apprentis à intervalles réguliers. Il faut toutefois veiller à ce qu'ils jouissent d'une certaine marge de manœuvre pendant leur échange, suffisante pour leur permettre de s'épanouir, de prendre eux-mêmes des responsabilités et de gagner en autonomie.

Les comptes rendus d'expériences et les bilans des apprentis peuvent constituer une bonne publicité sur le site Web ou être lus lors d'une réunion d'équipe pour maintenir le contact entre les collaborateurs. Les apprentis se réjouissent que d'autres s'intéressent à leur expérience.

⁷⁷ Association faïtière pour la promotion des échanges de jeunes, Boostbox interculturelle.

4.4.4. Pendant l'échange : conseils pratiques pour les écoles professionnelles

Utiliser les comptes rendus d'expérience des apprentis sur le site Web ou dans des publications.

Les comptes rendus des apprentis en échange sont souvent intéressants à lire et montrent que l'école professionnelle est ouverte et novatrice. Ces rapports incitent d'autres apprentis et entreprises formatrices à envisager eux-mêmes un échange.

Intégrer une session Skype avec les apprentis dans l'enseignement.

Une connexion en direct, par exemple dans le cadre de l'enseignement des langues étrangères, offre un changement intéressant et donne à toute la classe l'occasion de participer un peu à l'échange.

Donner régulièrement à l'entreprise formatrice et aux apprentis un feedback sur l'enseignement via l'apprentissage à distance.

Si l'école professionnelle permet aux apprentis de suivre les cours par apprentissage à distance, il est judicieux de donner régulièrement, tant à l'entreprise formatrice qu'aux apprentis, un feedback sur la manière dont l'expérience est ressentie. Le travail est-il acceptable ? Les apprentis envoient-ils les devoirs requis ponctuellement et en qualité suffisante ? Qu'est-ce qui peut être amélioré ?

Stimuler l'échange d'expériences entre les enseignants concernés.

Il est judicieux de créer des canaux permettant aux enseignants concernés d'avoir régulièrement des échanges sur les expériences faites avec l'apprentissage à distance.

4.5. Après le retour

4.5.1. Informations générales

Souvent, les apprentis reviennent pleins d'enthousiasme de leur échange. Il serait dommage de laisser se perdre purement et simplement cette énergie.

L'expérience de l'échange est loin de s'achever avec le retour des apprentis. Souvent, ils reviennent pleins d'enthousiasme de leur échange. Il serait dommage de laisser se perdre purement et simplement cette énergie. Il convient plutôt d'offrir à ceux qui reviennent d'échange, à l'occasion d'une manifestation organisée dans l'entreprise ou l'école, une plateforme adaptée pour faire un compte rendu de leur expérience et communiquer à d'autres leur enthousiasme. Les médias aussi seront peut-être intéressés par une interview avec un apprenti fraîchement revenu de l'étranger.

La plupart des organisations non commerciales d'échange et toutes les organisations affiliées à Intermundo proposent des structures qui permettent aux anciens participants à un échange de continuer à s'engager volontairement. C'est une bonne possibilité pour utiliser l'énergie accumulée pendant un échange et permettre à d'autres de profiter des expériences faites et des connaissances et aptitudes acquises. Les apprentis peuvent, par exemple, s'engager dans le suivi en Suisse de participants à un échange ou dans la préparation de jeunes qui s'apprentent à partir en échange. En outre, un tel engagement est une précieuse occasion pour parler de son expérience avec d'autres anciens participants à un échange.

La première phase d'euphorie est fréquemment suivie de ce que l'on appelle un choc culturel inversé. À l'étranger, les apprentis se sont intégrés avec succès dans une culture inconnue, se sont accommodés d'une vie quotidienne différente et ont compris que beaucoup de choses fonctionnaient d'une manière différente, mais tout aussi bien que chez eux. Ils prévoient que leur voyage à l'étranger serait un choc culturel. Ils s'attendent maintenant à revenir dans le monde qu'ils connaissent depuis toujours. Dans la réalité cependant, en Suisse, l'environnement et les hommes évoluent comme eux le font pendant leur échange. Amis et famille s'attendent aussi à retrouver la personne qu'ils connaissent depuis longtemps. Ils croient en avoir fini avec l'échange après avoir demandé : « Et alors, comment c'était ? ». Les apprentis de retour sont souvent dépassés par ce genre de question. « Bien » est la plupart du temps leur réponse, bien trop peu loquace : il est impossible de résumer tout ce qu'ils ont vécu en quelques phrases.

Les jeunes passent par une phase majeure d'évolution pendant leur échange. Ils ne voient plus leur environnement habituel avec le même regard. Constaté que la vie peut aussi se présenter sous un jour tout à fait différent les amène à analyser de manière critique tout ce qui leur semblait auparavant naturel. Pendant cette phase, les apprentis prennent aussi souvent conscience pour la première fois de ce qu'ils ont appris et des changements profonds qui ont eu lieu en eux pendant l'échange, et ils apprennent également à utiliser chez eux, dans la vie quotidienne, les compétences et nouvelles connaissances acquises. Cela dure souvent un bon moment – comme pour l'arrivée et l'intégration dans le pays d'accueil – jusqu'à ce que ce processus s'achève et que les apprentis se reconnaissent à nouveau dans leur ancien environnement.

Les jeunes passent par une phase majeure d'évolution pendant leur échange. Ils ne voient plus leur environnement habituel avec le même regard.

Une préparation au retour appropriée et un accompagnement adapté par la suite, de même que la possibilité d'échanger avec d'autres apprentis eux aussi de retour, peuvent aider les apprentis à faire face de manière constructive à ces défis souvent inattendus.⁷⁸ Les organisations affiliées à Intermundo proposent, pour tous les échanges de longue durée, des séminaires de préparation au retour et un accompagnement professionnel dans le processus de réintégration.

78 Brunner, *Compendium sur les effets des échanges de jeunes*, 65–69.

4.5.2. Après le retour : conseils pratiques pour les entreprises

Offrir une plateforme appropriée aux apprentis ayant fait un échange.

Une manifestation interne à l'entreprise réunissant tous les collaborateurs, une intervention lors de la cérémonie de remise des diplômes, un repas en commun avec les anciens et futurs participants aux échanges et leurs familles, une réunion d'information pour tous les apprentis au début de la nouvelle année d'apprentissage sont autant de plateformes potentielles appropriées pour permettre aux apprentis de parler de leurs expériences, de leurs découvertes et de leurs défis. Un article pour le site Web ou l'organe de publication interne de l'entreprise, voire même une interview dans la radio locale, le journal régional ou à la télévision sont aussi envisageables. Les deux dernières solutions offrent accessoirement la possibilité de faire de la publicité pour l'offre attractive de l'entreprise formatrice. Si les apprentis tiennent un journal pendant leur échange, il est judicieux de leur conseiller de s'en servir comme aide-mémoire pour la préparation d'une intervention à ce sujet.

Montrer un intérêt sincère pour les expériences des apprentis.

Proposer une plateforme appropriée aux apprentis est une façon de le faire. Mais cela veut aussi dire poser des questions pertinentes en s'entretenant personnellement avec eux. Pour ce faire, des questions concrètes comme « Qu'est-ce qui t'a particulièrement surpris dans ta vie quotidienne auprès de ta famille d'accueil ? », « Qu'est-ce qui a été particulièrement difficile au début ? », « Qu'est-ce qui était vraiment différent de ce que tu attendais ? », « Y a-t-il eu un événement spécial ? », « Quel était ton endroit préféré ? », etc. sont plus utiles que des questions générales telles que « Comment s'est passé ton échange ? » ou « Est-ce que ça t'a plu ? ».

Exploiter sciemment les nouvelles aptitudes et compétences acquises par les apprentis.

Inciter les apprentis à réfléchir en pleine conscience à ce qu'ils ont appris pendant leur échange et à la manière dont ils peuvent utiliser les connaissances, aptitudes et compétences qu'ils ont acquises dans leur travail quotidien est une bonne idée. Ensuite, les résultats sont commentés ensemble et toutes les possibilités qui s'offrent pour la mise à profit des compétences

acquises par les apprentis sont considérées. Les apprentis sont probablement devenus plus autonomes, ce qui permet de leur donner l'occasion de prendre des responsabilités. S'ils sont devenus plus ouverts et plus assurés dans les relations avec les autres, ils peuvent aussi prendre en charge à l'occasion la communication avec un client difficile. Peut-être y aura-t-il aussi l'occasion de faire appel à des apprentis pour conduire une visite de l'entreprise par une délégation internationale ou pour mener une conversation téléphonique en anglais.

Montrer estime et reconnaissance pour le travail des apprentis.

Décerner un certificat aux apprentis pour leur expérience d'échange est un beau geste. Les principales aptitudes et connaissances acquises peuvent peut-être y figurer. L'Europass⁷⁹ en constitue un bon modèle. Si cela n'est pas possible, il est important de citer l'échange dans le certificat de travail. De la sorte, les apprentis ont une preuve tangible de leur expérience d'échange, qui peut aussi leur être utile par la suite pour rechercher un emploi.

Évaluation de l'expérience d'échange, objectifs, convention d'apprentissage et tâches.

L'évaluation commune de l'expérience d'échange dans son ensemble, la vérification des objectifs atteints ou pas (pourquoi ?), un regard commun sur la convention d'apprentissage et les résultats d'éventuelles tâches assignées, sont aussi des marques d'un intérêt sincère. Une évaluation objective de l'échange tout entier, idéalement avec l'école professionnelle, l'entreprise d'accueil, l'organisation d'échange et d'éventuelles autres parties concernées, est également importante dans la perspective d'améliorations possibles pour un futur projet d'échange.

Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Où y a-t-il un potentiel d'amélioration ? Qui a vécu l'échange comment ? Comment s'est passée la collaboration ? Il convient de répondre à toutes ces questions et d'en tirer les leçons pour un nouveau projet d'échange.

Inciter les apprentis à réfléchir en pleine conscience à ce qu'ils ont appris pendant leur échange et à la manière dont ils peuvent utiliser les connaissances, aptitudes et compétences qu'ils ont acquises dans leur travail quotidien est une bonne idée.

79 Cedefop – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, À propos d'Europass ; Agence Erasmus+ France, Europass Mobilité, Bienvenue.

4.5.3. Après le retour : conseils pratiques pour les écoles professionnelles

.....
Offrir une plateforme appropriée aux apprentis ayant fait un échange.

.....
Montrer un intérêt sincère pour les expériences des apprentis.

.....
Exploiter sciemment les nouvelles aptitudes et compétences acquises par les apprentis.

.....
Montrer estime et reconnaissance pour le travail des apprentis.

.....
Évaluation de l'expérience d'échange, objectifs, convention d'apprentissage et tâches.

Tous ces conseils sont également valables pour l'école professionnelle. Une soirée avec les parents ou un exposé dans un cours de langue étrangère conviennent particulièrement bien comme plateforme à l'école. Les cours offrent de nombreuses possibilités pour mettre à profit les connaissances et compétences acquises par les apprentis pendant l'échange. Si le thème de l'échange interculturel a été abordé pendant les cours avant l'échange, c'est maintenant le bon moment pour s'y intéresser à nouveau. À l'école professionnelle, il faut toutefois toujours veiller à ne privilégier personne, car mettre trop l'accent sur les apprentis ayant une expérience d'échange peut être contre-productif. L'expérience tirée d'un échange par les apprentis doit cependant être appréciée à sa juste valeur et reconnue. Il est souhaitable de mentionner également l'expérience d'échange dans leur certificat de scolarité.

4.6. Remplacer dans leur travail les apprentis manquants

Sachant que les apprentis profitent d'abord d'une formation et que l'échange peut et doit être considéré comme une partie importante de cette dernière, une absence prolongée pose cependant un défi à de nombreuses entreprises formatrices.

Les apprentis accomplissent quantité de tâches quotidiennes plus ou moins importantes, qui restent à effectuer quand ils sont en échange. Différentes approches de solutions permettent de résoudre ce problème.

.....
Idées de solutions pour les projets d'échange selon tous les modèles

.....
Un échange réciproque est une solution intéressante et enrichissante pour toutes les parties. Vous trouverez des informations supplémentaires et des conseils sur l'échange réciproque dans les pages suivantes.

.....
Dans presque tous les métiers, il est possible d'embaucher des stagiaires ou des intérimaires pour la durée de l'échange. Différents projets d'intégration par le travail pour les personnes souffrant de handicap ou des jeunes issus de l'immigration, ainsi que les offices régionaux de placement (ORP), sont régulièrement à la recherche de telles places de stage. Tout comme les apprentis, les stagiaires ont bien entendu droit dans leur travail à une initiation, un suivi et un accompagnement adaptés et ne doivent pas être simplement considérés comme une simple main d'œuvre productive.

.....
Idées de solutions pour les projets d'échange selon le modèle 3

.....
Lorsqu'il s'agit d'apprentis employés de commerce qui participent à un échange, il y a possibilité de pourvoir la place de formation vacante pendant l'année d'échange avec des stagiaires venant d'une école de commerce/

école supérieure de commerce (EC/ESC). Ceux-ci ont déjà suivi toute la formation scolaire initiale et il ne leur manque plus que l'année de stage obligatoire pour terminer leur apprentissage avec succès. Grâce à la base théorique existante, les stagiaires EC/ESC peuvent être rapidement initiés à leurs tâches et productifs.

.....
Pour toutes les formations à un métier et pour toutes les entreprises qui embauchent de nouveaux apprentis chaque année, il est possible de prendre en compte l'année d'échange dans la rotation. Cela suppose qu'elle est entérinée dès l'occupation de la place d'apprentissage. L'année d'échange devient alors un véritable marqueur de l'entreprise formatrice. Certains jeunes ne choisiront peut-être pas la place d'apprentissage pour cette raison, mais beaucoup la trouveront ainsi plus intéressante.

4.7. Échange réciproque

4.7.1. Informations générales

Un échange réciproque, c'est-à-dire mutuel, offre de nombreux avantages. Les apprentis manquants peuvent être, au moins en partie, remplacés dans leur travail, et même ceux qui sont restés sur place profitent un peu de l'échange interculturel grâce à la collaboration et à la vie quotidienne avec des apprentis venus de l'étranger. Les conséquences positives d'un échange sur la compétence interculturelle des familles d'accueil sont scientifiquement prouvées. Les études montrent que les foyers qui hébergent des apprentis en échange apprennent à mieux interpréter le comportement de personnes issues d'autres cultures et à prévenir conflits et malentendus interculturels potentiels. Leurs préjugés à l'égard d'autres cultures et leurs stéréotypes mentaux régressent.⁸⁰ On peut présumer qu'une entreprise hôte et une classe d'accueil dans une école professionnelle bénéficient d'effets analogues.

Avec un échange synchrone, c'est-à-dire réciproque et simultané, les apprentis peuvent aussi, dans le cas idéal, « échanger » leurs familles. Cela a l'avantage d'éviter la recherche d'une famille d'accueil appropriée, souvent laborieuse. Avec un échange asynchrone, c'est-à-dire réciproque mais pas simultané, les apprentis peuvent se rendre visite mutuellement et disposent donc d'un interlocuteur du même âge dès le début. Dans ce modèle, les apprentis jouent souvent un rôle important pour initier leurs

homologues aux tâches à accomplir dans l'entreprise. En fonction de la place disponible, de la flexibilité et de la durée de l'échange, il est également possible que les apprentis soient réciproquement hébergés dans les familles respectives lors d'un échange asynchrone.

Étant donné que l'Allemagne, l'Autriche et le Danemark sont les seuls pays outre la Suisse à proposer un système de formation professionnelle duale aussi solidement structuré, les possibilités d'échange réciproque avec des apprentis au sens strict sont limitées. Différentes organisations d'échange et entreprises ont toutefois déjà fait des expériences très positives avec un échange réciproque pour lequel, en contrepartie des apprentis envoyés, des stagiaires issus d'une école professionnelle étrangère avec atelier d'apprentissage ou d'une haute école sont venus en Suisse. Pour ces jeunes gens, pouvoir se faire pendant un échange une idée pratique et très complète du travail dans une entreprise constitue une formidable chance. Comme ils disposent d'une solide base théorique et manifestent beaucoup d'intérêt, ils sont vite initiés à leur travail.

Quels que soient leur niveau de formation et leur origine, il est important de ne pas considérer d'abord les participants à un échange comme une main-d'œuvre productive, mais comme des apprentis, même au sens large. Ils sont là pour

Un échange réciproque offre de nombreux avantages. L'apprenti manquant peut être remplacé dans son travail, au moins en partie, et même ceux qui sont restés sur place profitent un peu de l'échange interculturel grâce à la collaboration et à la vie quotidienne avec des apprentis venus de l'étranger.

Quels que soient leur niveau de formation et leur origine, il est important de ne pas considérer d'abord les participants à un échange comme une main-d'œuvre productive, mais comme des apprentis, même au sens large. Ils sont là pour apprendre quelque chose de nouveau, pour se faire une idée d'un quotidien professionnel inconnu, d'une entreprise étrangère, d'une autre culture.

apprendre quelque chose de nouveau, pour se faire une idée d'un quotidien professionnel inconnu, d'une entreprise étrangère, d'une autre culture, pour acquérir, peut-être, de nouvelles connaissances techniques et un nouveau savoir-faire, de nouvelles connaissances linguistiques et de nouvelles méthodes, et tester leurs propres aptitudes et connaissances dans un contexte nouveau.

Si l'échange est coordonné par une organisation d'échange, l'entreprise d'accueil et l'école professionnelle, ainsi que la famille hôte, y sont convenablement préparées. En général, au moins un entretien personnel a lieu en amont, pour aborder le thème de l'apprentissage interculturel et fournir des conseils relatifs à l'intégration et aux droits et devoirs de l'entreprise d'accueil, de l'école et des participants à l'échange. Certaines organisations d'échange proposent en plus une formation pour toutes les entreprises d'accueil. Celle-ci permet d'éclaircir des questions, d'échanger des expériences et des conseils et de tisser des relations mutuelles. En général, l'organisation d'échange met un interlocuteur

ou un mentor à la disposition de tous les apprentis en échange. Ce mentor est aussi souvent le premier contact pour l'entreprise d'accueil, l'école professionnelle et la famille d'accueil.

Si les participants à l'échange ne suivent pas eux-mêmes une formation duale, il ne sont en principe pas tenus de fréquenter une école professionnelle. Il convient aussi de commencer par vérifier si l'école professionnelle concernée peut et veut accueillir les jeunes pour la période de l'échange. Les avantages de la fréquentation d'une école professionnelle sont que les participants à un échange se font une idée précise et complète du système de formation professionnelle suisse et peuvent nouer des contacts et des amitiés avec des jeunes de leur âge grâce à l'intégration dans une classe.

Des conseils pour l'accueil de participants à un échange, basés sur de longues années d'expérience des organisations affiliées à Intermundo et d'entreprises, sont présentés dans les chapitres suivants.

4.7.2. Conseils pratiques pour les entreprises d'accueil



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

..... Utiliser activement les programmes de conseil et de formation des organisations d'échange.

Il vaut la peine de profiter de la longue expérience des organisations d'échange et d'exploiter tous les programmes qui aident à bien se préparer pour l'échange.

..... Définir un interlocuteur au sein de l'entreprise.

Le premier interlocuteur des participants à l'échange est désigné avant même l'échange. Cette personne sera, dans la mesure du possible, déchargée de ses autres tâches pendant toute la durée de l'échange. Elle participe aux programmes de conseil et de préparation de l'organisation d'échange et est responsable de l'insertion et de l'accompagnement du jeune accueilli.

..... Préparer l'équipe et les collaborateurs à l'arrivée des apprentis en échange.

Annoncer suffisamment à l'avance l'arrivée d'un apprenti en échange aide tout le monde à s'y préparer. Il convient de prendre au sérieux les inquiétudes et les doutes des collaborateurs et d'impliquer toute l'équipe dans la recherche de solutions. L'équipe discute des tâches qu'il est judicieux de confier au jeune accueilli. Les autres apprentis de l'établissement sont eux aussi intégrés dans les préparatifs. Ils ont un rôle important à jouer dans l'insertion sociale de leurs camarades.

Fixer les droits et obligations des apprentis en échange.

Toutes les questions relatives au droit du travail sont réglées par un accord signé entre l'entreprise et les apprentis en échange. Il fixe la durée du contrat de travail, le nombre d'heures hebdomadaires, les horaires de travail, la gestion des jours de repos, vacances et heures supplémentaires, les tâches des apprentis ainsi qu'une réglementation de l'argent de poche, le salaire ou les rétributions, ou encore l'accès gratuit à la cantine, etc.

Souhaiter la bienvenue aux apprentis en échange.

Il est propice pour l'intégration que le jeune accueilli se sente bienvenu dès le départ. Les petits gestes, comme une confiserie en cadeau de bienvenue, une carte sur son poste de travail ou un « Bienvenu-e XY » accroché sur la porte, sont importants. Un autre geste rassurant est d'inviter l'apprenti à déjeuner avec l'ensemble de l'équipe le premier jour et de demander aux collaborateurs de le convier également à des pauses et des déjeuners communs dans les jours qui suivent.

Planifier suffisamment de temps pour son insertion.

Avoir un plan d'insertion détaillé aide à organiser les premiers jours de travail de l'apprenti en échange et à n'oublier aucune mission d'introduction importante. En font partie une présentation du lieu de travail, du compte e-mail, des appareils et documents de travail, une visite de l'établissement, du site, de l'infrastructure et de son environnement ainsi que la communication d'informations pratiques, comme le lieu des sanitaires, le mode d'emploi de la photocopieuse et des imprimantes, etc. Les apprentis en échange seront présentés à tous les collaborateurs et on réservera pendant les premiers jours une fenêtre dans tous les services pour que chaque équipe puisse leur expliquer plus longuement son travail. Il faut aussi planifier suffisamment de temps pour initier les apprentis à leurs tâches principales. Il peut être utile de transmettre en amont des introductions sur les processus cruciaux et récurrents. Enfin, il est également important de prévoir un entretien introductif durant les premiers jours, pour définir clairement les attentes et objectifs mutuels.

Confier des tâches judicieuses et variées aux apprentis en échange.

Dans l'idéal, les apprentis en échange peuvent avoir un aperçu de divers secteurs au cours de leur séjour et peuvent assumer des tâches plus intéressantes et ambitieuses à mesure que leurs capacités et leurs compétences linguistiques s'accroissent. Les deux camps profitent d'autant plus de l'échange que les tâches sont parfaitement adaptées aux capacités et aux forces des apprentis en échange. Il est important que ces missions fassent sens aux yeux du jeune en échange, qu'il apprécie son travail et qu'il puisse apprendre quelque chose.

Promouvoir l'échange culturel.

Il est bénéfique que l'échange dépasse le strict cadre des relations professionnelles et soit aussi culturel. Peut-être est-il possible d'inviter les apprentis en échange à une excursion avec l'équipe en incluant la dégustation d'une fondue tandis qu'ils partagent en contrepartie une spécialité culinaire de leur pays ?

Planifier des entretiens réguliers sur le lieu de travail.

Outre un premier entretien, il est également important d'organiser des entretiens réguliers sur le lieu de travail, pour clarifier comment l'apprenti se sent, ce qui lui plaît, lui demande des efforts, ce qui fonctionne bien, où il identifie ses forces et ses faiblesses et où les attentes réciproques divergent. Il faut au moins prévoir un entretien de ce type avec l'interlocuteur de l'établissement et, dans certaines circonstances, également avec l'interlocuteur de l'organisation d'échange, au début, au milieu et à la fin du séjour. En fonction de la longueur de l'échange, il est recommandé de planifier d'autres entretiens à un rythme mensuel.

Discuter précocement des problèmes.

Il est également recommandé de chercher rapidement la discussion dès que des problèmes ou conflits surgissent. Du fait de leur culture, les apprentis en échange n'ont souvent pas l'habitude de discuter des problèmes et n'osent pas demander de l'aide. Il est par conséquent important que l'interlocuteur s'enquière



Vous pouvez télécharger un modèle de planification d'une semaine d'insertion sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

régulièrement du déroulement du stage. Plutôt que de critiquer la manière de travailler de l'apprenti en échange, il est recommandé de lui donner des conseils d'amélioration formulés de manière positive. Il est également important de toujours formuler les constats et les éventuelles critiques dans sa propre perspective. C'est-à-dire : « J'ai l'impression que tu ne te sens pas encore très sûr de toi dans cette tâche, mais que tu n'oses pas demander de l'aide et que le résultat n'est par conséquent pas toujours satisfaisant. Qu'en penses-tu ? », plutôt que : « Tu n'es pas capable d'accomplir cette tâche et pourtant tu ne demandes pas d'aide, voilà pourquoi tu n'arrives à rien de bon. »

.....
Les apprentis en échange ne sont pas des employés comme les autres.

Il est important que tous les collaborateurs et supérieurs hiérarchiques ne perdent jamais de vue que les participants à un échange ont un rôle particulier et sont en premier lieu là pour apprendre quelque chose. Cela ne signifie pas qu'on ne doit rien attendre des apprentis en échange. Il faut leur demander des choses et ils le souhaitent, mais les tâches et attentes doivent correspondre à leur rôle et à leur rémunération.

.....
Tenir compte des compétences linguistiques des apprentis en échange.

Les apprentis en échange doivent s'efforcer de parler le plus possible français. Il est stimulant pour eux de leur confier des tâches plus intéressantes à mesure que leurs compétences linguistiques s'accroissent. Un joli geste de reconnaissance est de leur offrir une aide financière pour suivre un cours linguistique le soir.

.....
Préciser le contact et la procédure à suivre en cas de problème.

Il est recommandé de clarifier dans l'équipe et avec les apprentis en échange quelle est la procédure à suivre en cas de problème. Qui est l'interlocuteur, pour qui, dans quelle situation ? Il convient de rechercher tout d'abord la discussion directe avec l'apprenti. Dans un second temps, il faut éventuellement faire intervenir l'organisation d'échange, la famille d'accueil ou l'école professionnelle.

Dans l'idéal, les apprentis en échange peuvent avoir un aperçu de divers secteurs au cours de leur échange et peuvent assumer des tâches plus intéressantes et ambitieuses à mesure que leurs capacités et leurs compétences linguistiques s'accroissent.

4.7.3. Conseils pratiques pour les écoles professionnelles d'accueil

Utiliser activement les programmes de conseil et de formation des organisations d'échange.

Pour les écoles professionnelles aussi, il peut être utile d'exploiter les programmes des organisations d'échange qui aident à se préparer le mieux possible à l'échange.

Définir un interlocuteur.

On désignera avant le début de l'échange une personne parmi le corps enseignant ou l'administration qui fera fonction d'interlocuteur scolaire pour les apprentis en échange.

Préparer les enseignants et la classe à l'arrivée de l'apprenti en échange.

Annoncer suffisamment à l'avance l'arrivée d'un apprenti en échange aide tout le monde à s'y préparer. Il convient de prendre au sérieux les inquiétudes et les doutes des enseignants et d'impliquer l'équipe dans la recherche de solutions. Les organisations membres d'Intermundo ont une grande expérience et vous apportent volontiers leurs conseils.

Souhaiter la bienvenue aux apprentis en échange.

Diverses mesures aident les apprentis en échange à s'intégrer vite et bien. L'ensemble de la classe est convié à faire preuve d'intérêt et de serviabilité et à parler la langue standard, également dans les situations informelles comme les pauses. Peut-être un des élèves de la classe est-il prêt à jouer le rôle de « parrain » ou « marraine » et à se charger d'un apprenti en particulier ?

Bien organiser l'insertion.

Le cas échéant, un compte mail, un accès au Learning Management System (LMS), une carte de bibliothèque, un casier et des clés, etc., doivent être mis à disposition de l'apprenti dès le premier jour. Le premier jour d'école, il faut planifier une petite visite de l'établissement, montrer et expliquer le fonctionnement de la

cantine et de la bibliothèque, où et dans quelles conditions il est possible d'utiliser des ordinateurs et autres appareils, où ont lieu les cours de sport, etc. Il est également important d'énoncer le règlement de l'établissement et les règles en matière d'absence.

Fixer des règles claires.

On fixera dès le début de l'échange les attentes de l'établissement envers les apprentis en échange et les règles en vigueur. Les exigences scolaires doivent correspondre aux facultés et à la formation des apprentis en échange, mais il ne faut pas non plus exiger insuffisamment d'eux. On peut par exemple convenir qu'ils passent tous les contrôles et examens écrits, mais qu'ils ont droit à un dictionnaire ou à des notes et que les fautes d'orthographe et de grammaire ne sont pas prises en compte.

Intégrer activement les apprentis en échange dans les cours.

Il est demandé à tous les enseignants de soutenir les apprentis en échange et d'exiger d'eux des tâches appropriées. Il est recommandé de leur offrir une tribune pour qu'ils parlent de leur propre formation, de leur pays, de leur entreprise d'origine et des différences culturelles, par exemple, sous la forme d'un exposé. Les apprentis en échange peuvent être une ressource enrichissante pour le cours.

Discussion et échange avec l'entreprise d'accueil et la famille d'accueil.

En fonction des possibilités et des besoins, on cherchera le dialogue avec l'entreprise d'accueil et la famille d'accueil. L'organisation d'échange, si l'échange est organisé par son intermédiaire, représente un interlocuteur expérimenté en cas de problème.



Vous pouvez télécharger cet outil sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.



Vous pouvez télécharger une check-list détaillée sur l'accueil des apprentis en échange dans une école professionnelle sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

4.7.4. Exemple d'expérience d'échange réciproque

z. B. Ex. Fritz Studer AG à Steffisburg, canton de Berne

Domaine d'activité

Développement et production de rectifieuses cylindriques de précision.

Nombre de collaborateurs

700 collaborateurs, dont 10 % d'apprentis. Fritz Studer AG est une société du grand groupe industriel mondial Körber AG.

Échanges pour apprentis depuis

Plus de dix ans déjà.

Nombre et profil des apprentis

Un apprenti polymécanicien majeur par an et une apprentie dessinatrice-constructrice (les deux métiers sont accessibles aux deux sexes).

Durée et période de l'échange

Six semaines au cours de la 3^e année d'apprentissage. Dans la mesure du possible, l'échange est organisé de manière à ce qu'une partie du séjour se déroule pendant les vacances de printemps ou d'automne.

Destination et contenu de l'échange

Affectation à la société Hauni Maschinenbau GmbH à Hambourg. Hauni fait aussi partie du groupe Körber AG, mais fabrique des machines de transformation du tabac et non des rectifieuses. En contrepartie, deux futurs mécatroniciens ou designers industriels d'Hauni viennent passer six semaines chez Studer. Les apprentis assument eux-mêmes la responsabilité de ne rien manquer du programme scolaire, ou de le rattraper ultérieurement en concertation avec les enseignants. Les apprentis ne fréquentent pas d'école professionnelle pendant l'échange.

Type d'échange

Échange volontaire en minigroupe, réciproque, synchrone ou asynchrone, avec contenu de travail selon le modèle 1. Dans la mesure du possible, il s'agit d'échanges 1 pour 1, l'apprenti allemand habitant dans la famille de l'apprenti suisse et vice-versa.

Soutien apporté par l'entreprise

Studer AG organise l'intégralité de l'échange. Excepté les dépenses privées, le voyage et le séjour sont gratuits pour les apprentis. Studer AG offre une indemnité forfaitaire de 1000 CHF pour les six semaines aux familles accueillant des apprentis de Hambourg. Hauni remet un abonnement de métro et propose des repas bon marché à la cantine aux apprentis suisses.

Motivation et arguments

Studer AG est une entreprise internationale et a besoin de collaborateurs versés à l'international. Elle dispose déjà d'un réseau international et il serait donc dommage de ne pas l'exploiter. Studer AG offre d'autres opportunités similaires aux apprentis, comme l'accompagnement sur des salons internationaux ou des voyages pour mettre en service et installer des machines en Chine ou ailleurs. Certains apprentis effectuent en outre un stage à la maintenance technique en Suisse. Les apprentis qui s'intéressent ensuite particulièrement à la maintenance technique ont l'occasion d'être affectés à l'étranger. Le programme d'échange fait partie d'un « programme global » attractif de prestations et d'offres pour les apprentis.

Programme cadre et accompagnement

Durant l'échange, les apprentis suisses sont encadrés par des formateurs professionnels de Hauni et vice versa. L'objectif n'est pas de se contenter de faire travailler les apprentis, mais de leur donner un vaste aperçu de l'entreprise. Le séjour dans la famille d'un apprenti assure un bon encadrement également pendant le temps libre. De plus, Studer AG organise systématiquement une excursion touristique pour les apprentis venant d'Allemagne.

Investissement

L'organisation demande très peu d'investissement, la structure est légère. Le contact avec l'organisation d'échange se réalise à un niveau très profond, sans biais inutiles. La direction de l'entreprise est informée, mais non impliquée. Étant donné qu'en règle générale, les participants à l'échange sont des apprentis motivés et engagés, le manque de main-d'œuvre peut être comblé en majeure partie par les apprentis allemands. Le défi consiste plutôt à trouver des tâches intéressantes pour un employé supplémentaire venant de l'étranger à une époque où les carnets de commandes sont en berne. La date de l'échange a parfois dû être repoussée pour ce motif.

Bénéfice

Les expériences sont foncièrement positives. Tous les apprentis reviennent enthousiastes et disent qu'ils seraient prêts à recommencer immédiatement. Les apprentis ont toujours progressé à l'issue de leur échange, ils sont plus autonomes, ont l'esprit plus ouvert, sont plus expérimentés en matière de contact avec la clientèle, peuvent être employés de manière plus efficace, on peut leur confier plus de tâches et des missions différentes. L'échange crée par ailleurs un lien à long terme avec l'entreprise. Un apprenti a par la suite travaillé pendant longtemps à Hambourg et un échange a même donné lieu à un mariage.

Conseils

Le modèle de l'échange réciproque permet aux apprentis « d'échanger » aussi leur chambre. Les apprentis vivent ainsi dans une famille d'accueil et bénéficient des meilleures conditions pour réussir leur intégration. Tous les apprentis peuvent participer au programme, même si leur famille n'est pas en mesure d'accueillir un apprenti étranger ou ne le souhaite pas.⁸¹

⁸¹ Noemi Helfenstein, Entretien avec Roger Leuenberger, directeur de la formation professionnelle, Fritz Studer AG, téléphone, notes manuscrites, 23 juin 2016.

4.8. Documents et conseils

pour un échange selon le modèle 1

4.8.1. Check-list des tâches - Modèle 1



Vous pouvez télécharger une check-list simple sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Un échange selon le modèle 1 dure quelques semaines et comprend la plupart du temps un stage professionnel à l'étranger. Les organisations d'échange peuvent apporter une aide aux entreprises dans leur recherche d'une entreprise d'accueil appropriée ainsi que pour l'ensemble du déroulement de l'échange.

Vous pouvez télécharger une check-list simple d'un projet pilote avec échange de courte durée pour apprentis selon le modèle 1 à l'adresse www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

La check-list disponible s'applique à un échange unilatéral. Pour les échanges réciproques, il faut organiser de surcroît l'hébergement et l'encadrement des apprentis accueillis en Suisse.

Les organisations membres d'Intermundo trouveront sur le secteur protégé du site Internet une liste des tâches très détaillée, avec des colonnes supplémentaires pour les coûts financiers et de temps, la répartition des responsabilités et la coopération. Les autres personnes intéressées peuvent la demander au secrétariat d'Intermundo.

4.8.2. Autres conseils et documents

pour organiser un échange selon le modèle 1



Tous les documents mentionnés sont téléchargeables à l'adresse www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

En fonction du contenu de l'échange choisi et de l'hébergement, la liste comprenant les aspects importants de l'hébergement dans la famille d'accueil (chapitre 4.4.2), la check-list sur les critères pour les entreprises d'accueil (chapitre 4.9.5), et celle sur les contenus à prendre en compte dans la convention d'échange entre l'entreprise formatrice et l'apprenti (chapitre 4.9.6) peuvent être importantes pour organiser un projet pilote selon le modèle 1.

La quasi-totalité des entreprises formatrices peut supporter une absence de quelques semaines pour des raisons d'échange. Les petites entreprises peuvent ainsi également se prêter à un échange selon le modèle 1.

4.9. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 2

4.9.1. Check-list des tâches pour le modèle 2

Un échange selon le modèle 2 dure de quelques semaines à plusieurs mois. Les apprentis travaillent dans une entreprise d'accueil à l'étranger et suivent les cours de l'école professionnelle suisse par apprentissage à distance. L'entreprise formatrice, l'école professionnelle et éventuellement l'organisation d'échange collaborent étroitement pour la réalisation du projet d'échange.

Une check-list simple pour l'organisation d'un projet pilote selon le modèle 2 peut être téléchargée.

Une liste détaillée des tâches, des frais et des responsabilités pour l'organisation d'un échange selon le modèle 2, avec (2A) ou sans (2B) contact existant avec une entreprise d'accueil, est disponible dans la partie du site Web protégée par mot de passe pour les organisations affiliées à Intermundo et sur demande personnelle au secrétariat d'Intermundo pour les autres personnes intéressées.



Check-list simple
à télécharger sur
[www.intermundo.ch/
fr/guide/outils](http://www.intermundo.ch/fr/guide/outils).

4.9.2. Recueil de méthodes pour l'apprentissage à distance

L'école professionnelle d'Uster (BFSU) a dressé un très pratique tableau d'ensemble des différentes méthodes et formes de transmission de contenus, d'activation et de suivi des apprentis, et aussi de vérification de leurs compétences, pendant un échange selon le modèle 2. Une liste légèrement modifiée de ces différentes méthodes figure dans le tableau ci-dessous.⁸²

⁸² Contenu du tableau librement inspiré de Martin Landolt et Stephan Göldi, *Leitfaden Auslandsaufenthalte* [Guide pour les séjours à l'étranger] (Berufsfachschule Uster BFSU, 2016).

Les apprentis se font
une idée précise du
monde du travail de leurs
collègues étrangers. Ils
découvrent une nouvelle
culture du quotidien et du
travail et acquièrent de
nouvelles connaissances
techniques.

Possibilités pour la transmission des contenus des enseignements



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Méthode	Planification/Mise en œuvre	Remarques
L'apprenti emporte des manuels/notes	Remis par l'enseignant ou indication des chapitres/numéros de pages dans un manuel déjà en possession de l'apprenti	À préciser avant le séjour !
Les contenus/sources sont disponibles en ligne, ou envoyés par mail	Mis à disposition par l'enseignant	
Les contenus figurent sur une plateforme d'apprentissage (Moodle, etc.)	Mis à disposition par l'enseignant	
Suivi des cours en ligne en direct	Initié par l'enseignant Permettre d'assister aux cours via Skype ou un service analogue	Tenir compte du décalage horaire ! Techniquement exigeant Peut éventuellement déranger la classe (Voir aussi l'exemple ClassUnlimited, page 113)
Enregistrement vidéo des leçons	Enregistrement d'un cours (au format vidéoprojection) par l'enseignant et mise à disposition sous forme de vidéo pour consultation en ligne	Possibilité d'appliquer les méthodes de la classe inversée (« flipped classroom »)

Possibilités pour la transmission des contenus des enseignements

Méthode	Planification/Mise en œuvre	Remarques
Exercices théoriques sur le thème	Les exercices sont donnés par l'enseignant	L'aide en cas de questions doit être éclaircie (par ex. e-mail, Skype avec l'enseignant ou aide par un interlocuteur sur place)
Travail axé sur des problèmes, par ex. des exemples de cas à traiter pendant l'échange	Travail à accomplir avec aides à la structuration fournies par l'enseignant, y compris	Suivi par un enseignant ou forum d'entraide d'élèves sur une plateforme d'apprentissage Implication possible de l'entreprise d'accueil
Mandats de projet	Un mandat de projet est dirigé par l'enseignant, mais peut éventuellement être suivi par l'interlocuteur dans l'entreprise d'accueil	Contact entre l'enseignant et l'entreprise d'accueil nécessaire
Exposé sur un thème technique ou en rapport avec le site de l'échange	Les apprentis réalisent un exposé qu'ils peuvent partager avec leur classe soit en direct, soit à partir d'un enregistrement	Peut remplacer les travaux pratiques du cours qui se font sur le site de l'école L'enregistrement et la lecture de l'exposé nécessitent un équipement technique
Travaux pratiques, par exemple sur le cours d'informatique	L'enseignant met à disposition une machine virtuelle qui permet d'effectuer des travaux pratiques sur un ordinateur portable ou un PC	Infrastructure suffisante nécessaire sur le lieu de travail Suivi par l'enseignant nécessaire Techniquement exigeant

Possibilités pour l'encadrement des apprentis

Méthode	Planification/aide	Remarques
Feedback sur les résultats et les processus	L'enseignant (et éventuellement d'autres apprentis de la classe) font part de leurs remarques sur les exercices et travaux via email, plateforme d'apprentissage, chat, Skype ou canaux similaires	Convenir d'horaires de feedback hebdomadaires entre les enseignants et les apprentis peut être indiqué
Aide pour les exercices et les travaux	En cas de questions et de doutes, l'enseignant doit apporter son aide par email, plate-forme d'apprentissage, Skype ou canal similaire	L'interlocuteur de l'entreprise d'accueil peut aussi éventuellement proposer son aide L'aide et la réponse aux questions ne peuvent pas toujours être fournies rapidement (décalage horaire) → En tenir éventuellement compte pour les délais de remise !
Aide par les réseaux sociaux	En fonction du thème, d'autres apprentis peuvent également fournir des renseignements, par ex. par mail, sur le chat de la classe, via WhatsApp ou le forum de la plate-forme d'apprentissage	

Possibilités pour la vérification des compétences

Méthode	Planification/aide	Remarques
Examen écrit sur papier	Une personne de confiance (interlocuteur de l'école professionnelle) dans l'entreprise d'accueil garantit le respect des modalités de l'examen et se charge de distribuer les documents	Les examens scannés sont retournés à l'enseignant par mail
Examen écrit sur PC (via une plateforme d'apprentissage)	Une personne de confiance (interlocuteur de l'école professionnelle) dans l'entreprise d'accueil garantit le respect des modalités de l'examen	
Examen oral via un canal audio	L'enseignant pose les questions oralement par téléphone, Skype ou un service analogue	Techniquement exigeant Frais supplémentaires
Les travaux à faire (dissertations, exposés, projets, etc.) sont évalués	Le résultat est remis, envoyé par mail ou téléchargé à l'heure convenue	Pas de gros obstacles car normalement toutes les sources sont autorisées
L'examen est rattrapé après l'échange	Nouvel examen après le retour	N'est judicieux que dans des cas isolés Frais supplémentaires si on ne peut pas utiliser le même examen

82 Contenu du tableau librement inspiré de Martin Landolt et Stephan Göldi, *Leitfaden Auslandsaufenthalte* [Guide pour les séjours à l'étranger] (Berufsfachschule Uster BFSU, 2016).

4.9.3. Pour les écoles professionnelles : boîte à outils pour l'enseignement à distance



Un document supplémentaire peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Différents logiciels et outils sont particulièrement bien adaptés à l'utilisation dans l'enseignement à distance. Il est possible de télécharger une boîte à outils présentant sous forme de recueil

d'idées non exhaustif divers outils et logiciels avec des exemples d'utilisation et d'application dans l'apprentissage à distance et les chances et risques correspondants.

4.9.4. Exemples d'expériences d'enseignement à distance

Comme le montrent les deux exemples suivants, l'enseignement à distance fonctionne avec des méthodes très simples, mais incite aussi à développer des systèmes entièrement nouveaux, sophistiqués et ingénieux. Tandis que le premier exemple montre comment un échange selon le modèle 2 peut être mis en œuvre sans trop de travail supplémentaire pour une école

professionnelle, le deuxième illustre la façon dont une école professionnelle peut, grâce à une salle de classe virtuelle développée en interne moyennant quelques efforts, bénéficier d'un intérêt aussi grand que celui de la part des médias et d'une notoriété internationale. Un autre exemple d'échange réussi avec enseignement à distance figure en page 62.

Ex. Application simple : une boîte à outils allant de l'apprentissage autonome à la conférence Skype

École professionnelle

École professionnelle d'Uster (BFSU), économie et technique

Entreprise formatrice

Belimo AG, Hinwil dans le canton de Zurich (exemple d'expérience page 65)

Mise en œuvre de l'apprentissage à distance

La BFSU a soutenu l'échange pilote dès le début et a établi, pour les projets d'échange futurs, un guide qui définit et fixe les responsabilités, ainsi que les conditions à remplir pour que l'école professionnelle puisse soutenir les projets d'échange avec apprentissage à distance. D'après ce guide, la direction de chaque service a la responsabilité de s'assurer que tous les enseignants concernés par l'échange mettent en place un programme d'apprentissage au moyen du recueil de méthodes présenté dans le présent document, afin d'assurer le suivi des cours sans interruption même depuis l'étranger.

Une entreprise formatrice qui souhaite envoyer des apprentis à l'étranger pendant plusieurs semaines de leur scolarité doit remplir les conditions suivantes : le moment

de la scolarité réservé à l'échange doit être choisi de sorte à ne pas affecter les examens des modules, les partiels ou d'autres travaux majeurs de fin d'études. La durée des cours pendant le séjour est égale à celle des cours suivis à l'école professionnelle en Suisse (par ex. deux jours par semaine). Les jours de la semaine ne doivent pas forcément correspondre aux jours d'école en Suisse. Cependant, les étudiants doivent être disponibles au moment des connexions en ligne prévues.

L'entreprise formatrice désigne, dans l'entreprise partenaire à l'étranger, une personne de confiance qui se charge de superviser d'éventuels examens et sert d'interlocuteur en cas de problème. L'entreprise formatrice met au préalable en contact l'école professionnelle et cet interlocuteur dans l'entreprise partenaire, par exemple au moyen d'une conférence Skype.

L'école professionnelle souhaite que seuls les apprentis capables d'apprendre et de travailler de façon autonome puissent participer à ce type d'échange. De plus, les candidats doivent remplir les conditions suivantes pendant leur échange :

- Être joignable avec une adresse mail de l'école professionnelle
- Répondre aux mails dans les deux jours ouvrables
- Transférer tous les principaux mails à l'interlocuteur de l'entreprise formatrice
- Maîtriser les outils en ligne, par ex. la plateforme d'apprentissage
- Être capable de et disposé à échanger en direct à travers des services en ligne tels que Skype

L'apprenti qui a participé au projet pilote n'était pas un excellent étudiant, mais il a toujours travaillé correctement et de façon régulière.

Tous les enseignants ont la liberté de choisir leurs méthodes de transmission des contenus, de contrôle des compétences, de motivation et d'accompagnement des apprentis. Certains enseignants du projet pilote ont assigné à l'apprenti un mandat d'apprentissage autonome, d'autres ont également testé les méthodes de connexion en ligne et d'enregistrement vidéo. Le projet a été facilité par le fait que la BFSU a introduit depuis longtemps une plateforme d'apprentissage et qu'enseignants et étudiants sont familiarisés avec Moodle.

Le directeur du service Informatique responsable de l'échange côté BFSU s'est entretenu avec l'apprenti à trois reprises pendant environ 30 minutes en l'espace de sept semaines, afin de s'assurer du bon fonctionnement du programme. L'apprenti a pu suivre les enseignements sans aucun problème. Il était souvent le premier à rendre ses devoirs, et il lui est également arrivé de travailler plus rapidement et plus correctement que lors des cours en classe. Cela peut s'expliquer par le fait qu'il n'était pas distrait par ses camarades d'école, ou aussi par la conscience qu'il avait de la chance que représente cet échange. La BFSU part également du principe que l'étudiant ne souhaite pas gâcher cette opportunité en se contentant de recopier aux examens. Le directeur du service Informatique invite d'ailleurs à un certain pragmatisme en la matière : un peu de triche lors d'un examen n'a pas un grand impact sur la note finale.

Facteurs de réussite

- Une bonne collaboration entre l'école professionnelle et l'entreprise formatrice, avant même l'échange.
- Une structure administrative simple à l'école, peu de contraintes et de bureaucratie.
- Les enseignants ont une grande marge de manœuvre dans l'organisation de l'enseignement à distance, ce qui contribue fortement à l'acceptation du projet d'échange et de la charge de travail supplémentaire.
- Accord par écrit avec l'entreprise formatrice sur les points principaux.⁸³

Ex. Application professionnelle : la salle de classe virtuelle ClassUnlimited

École professionnelle

Centre professionnel et de perfectionnement de Wil-Uzwil (BZU)

Entreprise formatrice

Bühler AG, Uzwil, canton de St-Gall (exemple d'expérience page 63)

Mise en œuvre de l'apprentissage à distance

La salle de classe virtuelle ClassUnlimited, mise au point conjointement par le BZU et la société Bühler AG, est utilisée dans toutes les affectations à l'étranger de Bühler AG qui excèdent une durée de deux mois. ClassUnlimited s'appuie sur une installation de vidéoconférence innovante et taillée sur mesure, combinée à d'autres outils multimédias, afin de permettre aux apprentis à l'étranger de participer en direct aux cours. Les apprentis en échange sont projetés en taille réelle sur un écran dans la salle de cours. À Uzwil, deux salles de cours ont été aménagées spécialement pour les deux versions existantes à ce jour de ClassUnlimited (1.0 et 2.0) et équipées d'une technique de pointe. À l'étranger, ClassUnlimited se compose d'une salle équipée d'un simple dispositif de vidéoconférence. La conception et l'encadrement de ClassUnlimited sont financièrement pris en charge pour moitié par le canton de Saint-Gall, pour l'autre par Bühler AG.

ClassUnlimited vise à satisfaire les trois piliers suivants de l'école professionnelle :

- Enseignement professionnel/Enseignement général
- Sociabilité avec les camarades de classe
- Tutorat individuel

Les apprentis sont connectés simultanément depuis deux ou trois lieux à l'étranger à la salle spéciale d'Uzwil par webcam et apparaissent devant leurs camarades via des écrans muraux. Afin qu'ils n'aient pas à attendre des heures devant l'ordinateur à l'étranger, ClassUnlimited utilise le système de la classe inversée (« Flipped Classroom »)⁸⁴, réduisant ainsi les temps de présence au profit de l'étude

autonome. Pour une école professionnelle, ClassUnlimited est ainsi non seulement une révolution technique, mais aussi pédagogique.

Quelle était la motivation du BZWU à s'engager dans ce projet ? Tout d'abord son contrat avec la société Bühler AG. Puis, la mission fondamentale du canton et des écoles professionnelles de proposer une formation professionnelle dont les standards sont à la hauteur des défis contemporains. Cela suppose aussi d'investir dans le développement du système, grâce à la formation continue d'une part, grâce à des innovations telles que ClassUnlimited d'autre part. Pour le canton de Saint-Gall, l'incitation pour apporter un soutien financier à ClassUnlimited réside dans la possibilité de renforcer son image de canton moderne, qui offre des conditions optimales aux entreprises internationales. Le canton profite en effet concrètement du battage médiatique qu'a déclenché ClassUnlimited, Saint-Gall peut désormais se vendre comme locomotive économique et son prestige international s'accroît. Le BZWU est son fleuron et figure à l'agenda de diverses délégations internationales qui s'intéressent au système d'enseignement professionnel suisse.

Entretenir une culture d'innovation au sein de l'école est un préalable important pour un projet comme ClassUnlimited. Le BZWU se distingue par sa démarche proactive face aux défis. Il implique les nouveaux collaborateurs dans les projets et accroît lentement les difficultés ou les défis. L'enseignement en salle de cours virtuelle et la méthodologie de la classe inversée demandent un certain investissement et engagement aux enseignants. Le système ne peut pas fonctionner sans un corps enseignant motivé. C'est pourquoi les professeurs doivent postuler en interne pour pouvoir enseigner dans la salle de classe virtuelle.

Au bout du compte, tout le monde tire profit de ClassUnlimited. Grâce à ce système, les apprentis en Suisse peuvent aussi vivre un petit bout d'échange. Le système permet en effet de se connecter avec un expert en Chine ou aux États-Unis depuis la salle de classe d'Uzwil, les jeunes peuvent discuter en direct avec lui et doivent brusquement mobiliser leurs connaissances en anglais de façon très pratique et dans une situation réelle. Ces possibilités sont un facteur de motivation pour les élèves comme pour les enseignants.

Les notes des apprentis montrent aussi que ClassUnlimited fonctionne. La moyenne des notes des participants au projet, avec ou sans séjour à l'étranger, est, à l'inverse des appréhensions initiales, restée constante, voire connaît une amélioration. En dépit, ou peut-être à cause, des cours via ClassUnlimited.

83 Noemi Helfenstein, Entretien avec Stephan Göldi, directeur du département informatique, École professionnelle d'Uster, téléphone, notes manuscrites, 22 juin 2016 ; Landolt und Göldi, *Leitfaden Auslandsaufenthalte* [Guide sur les séjours à l'étranger].

84 Pour une brève présentation du concept de classe inversée, voir : *Konzept der Methode ‚Flipped Classroom‘* [La méthode de la classe inversée] ; on trouvera également un ensemble de liens intéressants sur ce thème sur : Online Campusvirtuelle PH, *Schwerpunkt Flipped Classroom* [La classe inversée].

85 Noemi Helfenstein, Entretien avec Felix Tschirky, vice-recteur industrie/technique et développeur de Class Unlimited, BZU Centre de formation professionnelle initiale et continue de Wil-Uzwil, en personne, notes manuscrites, 22 mai 2015 ; Felix Tschirky, *ClassUnlimited – Das grösste Klassenzimmer der Welt. Kooperationsprojekt BZ Wil-Uzwil und Bühler AG* [ClassUnlimited – La plus grande salle de cours du monde. Le projet de coopération entre BZ Wil-Uzwil et Bühler AG], Table ronde avec discussion en atelier : *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis], FHNW, Olten, 7 mars 2016, <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d5buid%5d=2962> ; BZU : Class Unlimited.

4.9.5. Check-list pour la recherche d'une entreprise d'accueil et d'un poste de travail appropriés

Trouver une entreprise d'accueil et un poste de travail appropriés pour un stage d'apprenti à l'étranger peut être un gros défi. Même si une entreprise entretient déjà des relations internationales, il convient avant tout de vérifier si l'établissement prévu convient véritablement pour accueillir des apprentis en échange. Les organisations d'échange se feront un plaisir d'aider

Une entreprise convient pour accueillir des apprentis en échange quand les conditions suivantes sont remplies :

.....
 Intérêt de principe et disposition de la direction à apporter son aide.

.....
 Branche et profil professionnel concordent avec le métier auquel se forment les apprentis.

.....
 Un poste de travail approprié peut être proposé à tous les apprentis.

.....
 Engagement à s'interdire de faire effectuer par les apprentis des tâches inacceptables au regard du droit suisse en vigueur ou de les faire travailler dans des conditions inacceptables.

.....
 L'orientation, l'infrastructure et la culture de travail de l'entreprise permettent de confier aux apprentis des tâches raisonnables, intéressantes et conformes à leurs aptitudes.

.....
 L'entreprise est disposée à donner aux apprentis un aperçu approfondi d'un ou de différents secteurs.

.....
 Les apprentis peuvent accomplir des tâches qui leur permettent d'avoir des contacts aussi étroits que possible avec les employés autochtones et éventuellement les clients.

.....
 Il existe dans l'établissement des structures, des réseaux et une culture d'entreprise qui facilitent une intégration sociale rapide des apprentis, par ex. des réunions d'équipe régulières, des pauses-café et pauses-déjeuner en commun, des apéritifs hebdomadaires conviviaux et d'autres manifestations sociales.

les entreprises intéressées dans le processus de recherche et d'évaluation d'un poste de travail approprié et de préparer interlocuteurs et supérieurs de l'entreprise d'accueil à leur tâche de suivi des apprentis en échange.

.....
 Les apprentis sont traités comme les autres employés, mais toujours en tenant compte de leurs aptitudes et de leur statut particulier de participants à un échange. Cela veut dire, par exemple, qu'ils ne sont pas obligés d'effectuer des heures supplémentaires, mais qu'ils bénéficient d'un badge d'employé qui leur donne droit à des tarifs avantageux à la cantine.

.....
 Il y a au moins un interlocuteur qui dispose du temps et des ressources nécessaires pour s'occuper des apprentis, les initier à leur travail et les accompagner dans l'exécution.

.....
 Cet interlocuteur est familier du système de formation professionnelle suisse ou a une idée des aptitudes des apprentis accueillis, des tâches adaptées, de ce que l'on peut ou non exiger d'eux.

(Remarque : les entreprises qui ne connaissent pas le système de formation professionnelle suisse ont souvent tendance à sous-estimer les capacités des apprentis et donc à leur demander trop peu).

.....
 L'interlocuteur est disposé à participer à un briefing préalable et à une réunion de préparation et à collaborer activement à l'organisation d'un échange, à la recherche de tâches adaptées, etc.

.....
 L'interlocuteur est disposé à aider les apprentis à atteindre les objectifs d'apprentissage convenus. (Il est judicieux d'impliquer l'entreprise d'accueil dès la phase d'élaboration d'une convention d'apprentissage.)



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Il y a une personne de confiance prête à jouer le rôle d'interlocuteur pour l'école professionnelle. (Cela peut être, mais pas nécessairement, la même personne que l'interlocuteur des apprentis dans l'entreprise).

Disposition à libérer les apprentis pour les manifestations obligatoires de l'organisation d'échange (par ex. séminaire de mi-séjour ou de préparation au retour).

Le/les interlocuteur(s) sont disposés à collaborer activement et de façon constructive avec l'entreprise formatrice suisse, l'organisation d'échange, l'école professionnelle et les autres acteurs éventuels.

Pour les séjours de longue durée : disposition à accorder un nombre de jours de vacances préalablement défini aux apprentis.

Disposition à aider si besoin les apprentis ou l'organisation d'échange pour les formalités d'obtention d'un visa/d'une autorisation de travail.

Disposition à aider pour la recherche de familles d'accueil appropriées ou d'un autre hébergement. (Interroger ses propres collaborateurs.)

Disposition à libérer les apprentis un à trois jours par semaine pour suivre les cours de l'école professionnelle en Suisse.

En fonction de la solution choisie pour l'apprentissage à distance : possibilité de mettre une pièce adaptée, calme et dotée de l'infrastructure informatique nécessaire à la disposition des apprentis pour l'enseignement à distance et disposition à le faire.

4.9.6. Contenus et partenaires d'une convention

La liste suivante présente les aspects importants à éclaircir, avant un échange, dans une convention entre l'entreprise formatrice et les apprentis (les parents pour les mineurs). Dans la plupart des cas, il existe d'autres conventions directes avec l'entreprise d'accueil, l'organisation d'échange, l'école professionnelle

et la famille d'accueil (voir plus loin). Il est recommandé de dresser une liste de ces conventions supplémentaires comme partie intégrante de la convention entre les apprentis et l'entreprise formatrice.

Contenu d'une convention entre l'entreprise formatrice et les apprentis

1. Comportement

- a) Comportement général et conscience de représenter l'entreprise formatrice pendant toute la durée de l'échange
- b) Règles concernant la consommation et la possession d'alcool, de drogues et autres stupéfiants
- c) Règles sur la sécurité et le comportement pendant les loisirs et la vie nocturne

- f) Libération pour la participation aux manifestations importantes de l'organisation d'échange
- g) Mandat de projet pendant l'échange
- h) Règles relatives à la restauration dans l'entreprise ou à l'indemnisation des repas
- i) Salaire
- j) Langue de travail
- k) Règles relatives à l'utilisation des appareils



Cette liste de contenus des conventions peut être téléchargée sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

2. Protection personnelle

- a) Sécurité au travail
- b) Santé (médicaments personnels, allergies)
- c) Assurances
- d) Clarification des responsabilités pour les participants mineurs à un échange

4. École professionnelle

- a) Interlocuteur dans l'entreprise et dans l'école professionnelle
- b) Réglementation de la fréquentation de l'école professionnelle ou de la compensation de ses cours (jours, local, méthode, etc.)
- c) Joignabilité pour les enseignants

3. Conditions de travail

- a) Interlocuteur dans l'entreprise d'accueil
- b) Marche à suivre et personnes à contacter en cas de problèmes
- c) Règles relatives aux horaires de travail
- d) Règles relatives aux heures supplémentaires et au travail du weekend
- e) Règles relatives aux vacances et jours fériés

5. Conventions complémentaires

- a) Entretien des contacts
- b) Rapports
- c) Objectifs d'apprentissage personnels
- d) Conventions supplémentaires obligatoires avec d'autres acteurs

Check-list des conventions nécessaires entre parties concernées

En fonction du projet d'échange, de la répartition des rôles et des accords, des conventions supplémentaires relatives à différents contenus doivent être conclues avec d'autres acteurs. La présentation suivante montre entre quels acteurs des conventions doivent être conclues.

Les organisations d'échange disposent de longues années d'expérience dans la mise sur pied de différents projets d'échange et accompagnent ce processus de façon professionnelle. Si l'on renonce à collaborer avec une organisation d'échange, des conventions supplémentaires doivent être conclues entre la famille d'accueil et l'entreprise formatrice et/ou l'entreprise d'accueil. En fonction du projet d'échange, ces conventions sont plus ou moins formelles et détaillées.

L'entreprise formatrice conclut des conventions avec les partenaires suivants :

- Entreprise formatrice – apprentis/parents
- Entreprise formatrice – organisation d'échange
- Entreprise formatrice – entreprise d'accueil
- Entreprise formatrice – école professionnelle

L'école professionnelle conclut des conventions avec les partenaires suivants :

- École professionnelle – apprentis
- École professionnelle – entreprise formatrice
- École professionnelle – entreprise d'accueil

L'organisation d'échange conclut des conventions avec les partenaires suivants :

- Organisation d'échange – apprentis/parents
- Organisation d'échange – entreprise formatrice
- Organisation d'échange – famille d'accueil
- Organisation d'échange – interlocuteur local
- Organisation d'échange – entreprise d'accueil

Les apprentis (éventuellement les parents) concluent des conventions avec les partenaires suivants :

- Apprentis – entreprise formatrice
- Apprentis – organisation d'échange
- Apprentis – entreprise d'accueil
- Apprentis – école professionnelle
- Apprentis – famille d'accueil
- Apprentis – interlocuteur local

Continuer l'apprentissage après un échange : LA SUCCESS STORY DE MARC BLUMENSTEIN



Quel est votre nom, où habitez-vous et où travaillez-vous aujourd'hui et à quel poste ?

Je m'appelle Marc et j'habite à Palézieux VD. Je suis en train de finir mon apprentissage comme Automaticien chez Bobst Mex SA.

Où et pour combien de temps avez-vous participé à l'échange ?

J'ai effectué mon échange pendant 9 mois en Italie à San Giorgio-Monferrato. J'ai travaillé dans la succursale Bobst.

Qu'avez-vous appris lors de cet échange, dont vous profitez encore aujourd'hui ?

Maintenant c'est super, car cela me fait une 2^{ème} langue nationale à mettre dans un CV et on peut communiquer avec les Italiens au travail.

Quels sont les conseils que vous souhaiteriez donner à d'autres apprentis partant à l'étranger ?

Pour y aller il faut être ouvert d'esprit, ne pas se focaliser sur une seule idée et il ne faut pas avoir peur de parler aux autres, même dans une langue étrangère à la tienne.

Comment voyez-vous votre avenir? Referiez-vous un autre échange et que ferais-tu autrement ?

Je me vois bien monteur externe et en réutilisant la langue acquise pendant mon séjour en Italie. Oui, mais en Angleterre ou aux États-Unis. Je ne changerais rien, c'était excellent !



Photos mises à disposition



Vous pouvez télécharger une check-list simple sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

4.10. Documents et conseils pour un échange selon le modèle 3

4.10.1. Check-list des tâches pour le modèle 3

Un échange d'un an selon le modèle 3 est relativement facile à organiser. Pour ce faire, les tâches les plus importantes et les plus prenantes, comme l'organisation de l'accueil par une famille, d'un poste de travail ou de la fréquentation d'une école, sont prises en charge par une organisation d'échange.

Une liste simple des tâches d'organisation d'un projet pilote selon le modèle 3 peut être téléchargée.

Une liste détaillée des tâches pour l'organisation d'un projet pilote selon le modèle 3 est disponible dans la partie du site Web protégée par mot de passe ou sur demande personnelle au secrétariat d'Intermundo.

4.10.2. Instructions pour l'interruption du contrat de travail

Un échange selon le modèle 3 signifie un prolongement d'un an de la période d'apprentissage, soit trois ou quatre ans plus un, en fonction du métier auquel se forme l'apprenti. Le droit suisse prévoit, en principe, la possibilité d'une prolongation de l'apprentissage. Pour prévenir les abus – les apprentis ne doivent pas être exploités des années durant comme une main-d'œuvre bon marché – la prolongation du contrat d'apprentissage est toutefois soumise à des dispositions légales très strictes et n'est accordée que dans de rares cas. Les absences prolongées pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse peuvent être des motifs justifiés pour une prolongation du contrat d'apprentissage. Quand un contrat d'apprentissage est prolongé, il s'applique avec l'ensemble des droits et obligations afférents des parties contractantes pendant toute la durée de l'apprentissage et de la prolongation.⁸⁶

Pour permettre aux apprentis de faire un échange d'un an, on choisit le plus souvent une interruption du contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est donc suspendu pendant l'année d'échange, de même que l'ensemble des droits et obligations mutuels légaux. Pendant l'échange, les apprentis sont en premier lieu sous la responsabilité de l'organisation d'échange. À ce jour, une interruption se fait selon cette formule simple : interruption = résiliation + éta-

blissement d'un nouveau contrat d'apprentissage. Il serait souhaitable qu'à l'avenir soit créée une possibilité d'interrompre l'apprentissage sans résiliation pour une année d'échange, de manière analogue à la réglementation régissant les congés sans solde.

En attendant, il convient d'entreprendre les démarches suivantes pour interrompre un apprentissage en vue d'une année d'échange :

.....
1) Prise de contact avec l'office cantonal de la formation professionnelle. L'informer de l'année d'échange prévue, avec interruption du contrat d'apprentissage. En cas d'incertitudes, renvoyer le cas échéant à la pratique habituelle dans d'autres cantons (les cantons du Valais, de Lucerne et de Zurich autorisent par exemple régulièrement des interruptions d'apprentissage pour une année d'échange).

.....
2) Mettre l'école professionnelle concernée au courant de l'année d'échange prévue.

.....
3) Résiliation du contrat d'apprentissage : les deux parties peuvent résilier le contrat d'un commun accord à tout moment. Sur leurs sites Web, certains offices de la formation professionnelle proposent un formulaire simple à remplir



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

sous forme électronique pour la résiliation du contrat d'apprentissage.

4) Établissement d'un nouveau contrat d'apprentissage pour la poursuite de l'apprentissage pendant l'année qui suit le retour d'échange.

5) La résiliation et le nouveau contrat d'apprentissage sont envoyés en même temps à l'office cantonal de la formation professionnelle, accompagnés d'un courrier explicatif.

L'office de la formation professionnelle examine et autorise la résiliation et approuve le nouveau contrat d'apprentissage. En fonction de la réglementation cantonale et de celle de

l'entreprise, le nouveau contrat d'apprentissage établi n'est approuvé officiellement par le canton qu'à partir d'une date donnée, souvent le 1^{er} novembre.

6) L'office de la formation professionnelle envoie automatiquement une copie de la résiliation et du nouveau contrat d'apprentissage à l'école professionnelle concernée.

86 CSFO, *Formationprof.ch*, Le portail de la formation professionnelle, consulté le 7 juillet 2016, <http://www.formationprof.ch>

4.11. Promouvoir les échanges en tant qu'école professionnelle

4.11.1. Informations générales

Sans le soutien actif des entreprises formatrices, un échange pour les apprentis n'est pas réalisable. Ce point a déjà été mis en évidence au cours des derniers chapitres. Les écoles professionnelles apportent une contribution essentielle en rendant possible l'enseignement à distance, mais aussi en sensibilisant au thème des échanges pendant les cours. Le sous-chapitre qui suit contient des conseils pour l'intégration des échanges interculturels dans l'enseignement.

Le rôle incitatif d'une école professionnelle peut aller encore plus loin. De nombreux exemples montrent que les écoles professionnelles peuvent aussi être l'élément moteur d'un projet d'échange. L'enquête nationale menée auprès des écoles professionnelles a même révélé que largement plus de la moitié des projets d'échange connus des écoles professionnelles ont été initiés et mis en œuvre par leurs soins.

Les possibilités d'action de la part des écoles professionnelles pour promouvoir la mobilité des apprentis sont multiples : publicité auprès des apprentis, des parents et des entreprises formatrices et leur sensibilisation ; distribution de brochures ; organisation de soirées d'information avec intervention d'apprentis ayant fait l'expérience d'un échange, d'entreprises et d'organisations d'échange ; démarchage proactif des entreprises ; offre de solutions pour l'enseignement à distance ; initiation et mise en œuvre autonomes de projets d'échange ; etc.

De nombreux exemples montrent que les écoles professionnelles peuvent aussi être l'élément moteur d'un projet d'échange.

4.11.2. Conseils pour aborder le thème des échanges dans l'enseignement



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

Offres d'échanges combinées avec un enseignement bilingue

Un échange, c'est bien plus que la simple acquisition de compétences linguistiques (plus d'informations à ce sujet page 40). Toutefois, pour les écoles professionnelles qui dispensent un enseignement bilingue, il est impératif de donner aux apprentis la possibilité de faire un séjour prolongé à l'étranger. Où et comment apprend-on mieux une langue étrangère, en partie dans le cadre journalier professionnel et familial et en partie en l'utilisant quotidiennement en dehors, si ce n'est pendant un échange? (Voir l'exemple de l'école de commerce de Lucerne, page suivante.)

Les écoles professionnelles intéressées par la mise en place d'un enseignement bilingue trouveront des conseils utiles auprès du service compétent de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).⁸⁷

Parler d'un projet d'échange dans un Cours de langue étrangères

Le Centre européen pour les langues vivantes propose des plans de cours préfabriqués développés par un groupe de travail de la HEP de St-Gall pour parler d'un projet d'échange dans le cadre de l'enseignement d'une langue étrangère à l'école professionnelle. Ces plans disponibles en français et en anglais proposent des idées de cours et du matériel pour la préparation et l'accompagnement d'un échange.⁸⁸ Parmi les neuf leçons proposées, certaines conviennent pour toute la classe, même si seuls certains apprentis participent à un échange. D'autres exercices peuvent être donnés aux apprentis concernés comme travail supplémentaire. L'école professionnelle est en droit d'exiger des futurs apprentis partant en échange une certaine initiative personnelle et l'acceptation d'un travail supplémentaire. Les apprentis peuvent également être invités à définir des objectifs d'apprentissage supplémentaires dans le domaine scolaire en prévision de leur échange

Un échange inter-culturel peut idéalement être combiné avec les compétences interdisciplinaires essentielles dans la formation professionnelle, comme la sensibilisation au développement durable, la promotion de la santé et la prévention, les médias, l'informatique et la diversité.

Approche interdisciplinaire d'un échange interculturel

Un échange interculturel peut idéalement être combiné avec les compétences interdisciplinaires essentielles dans la formation professionnelle, comme l'éducation au développement durable, la promotion de la santé et la prévention, les médias, l'informatique et la diversité.⁸⁹

Avec la Boostbox interculturelle, Intermundo propose un outil pratique pour réfléchir aux compétences interculturelles. Interactive, la Boostbox permet aux apprentis d'évaluer leurs propres compétences interculturelles et de mesurer leurs progrès. Dans la rubrique Le mobile des talents, les enseignants trouveront différents scénarios d'apprentissage créatifs qui peuvent être très facilement intégrés dans leurs cours.⁹⁰

Un échange interculturel offre de nombreuses possibilités pour aborder le thème de l'éducation au développement durable. Un échange peut ouvrir les yeux sur les inégalités et les injustices de ce monde, mais accroît également la prise de conscience et la compétence des jeunes à agir pour aider à y remédier.

Le portail éducation 21 propose différents conseils et ressources sur le thème de l'éducation au développement durable dans la formation professionnelle.⁹¹

L'Office germano-polonais pour la jeunesse a rassemblé sur un site Web des sources d'inspiration sur le thème développement durable et échange de jeunes.⁹²

⁸⁷ IFFP, *Enseignement bilingue*, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), 14 avril 2016, <http://www.iffp.swiss/page-non-trouvee?destination=bilingualer-unterricht>.

⁸⁸ Mirjam Egli Cuenat et al., *Plurilingual and intercultural learning through mobility: Practical resources for teachers and teacher trainers - Lessons plans for vocational secondary school* (European Centre for Modern Languages; Council of Europe, 2015), <http://plurimobil.ecml.at/Portals/37/basic/PluriMobil-lesson-plan-vocational-EN.pdf?timestamp=1457953826334>.

⁸⁹ Prorektorat formation continue et recherche HEP ZH, *Berufsbildung: Kompetenzorientierung an der Berufsfachschule* [Formation professionnelle: orientation compétences à l'école professionnelle], Haute École Pédagogique de Zurich, consulté le 28 juin 2016, <https://phzh.ch/de/Kompetenzen/Berufsbildung/#>.

90 Association faitière pour la promotion des échanges de jeunes, *Boostbox interculturelle*.

91 Voir aussi : éducation 21, *L'EDD dans la formation professionnelle*, éducation 21, consulté le 21 juin 2016, <http://www.education21.ch/fr/formation-professionnelle/home>.

92 Office germano-polonais pour la jeunesse, *Jugend begegnet Zukunft* [La jeunesse rencontre l'avenir] et DBU, *Nachhaltige Entwicklung bei Jugendbegegnungen* [Développement durable et

rencontres de jeunes], *Sherpa : Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Praxis* [L'éducation au développement durable dans la pratique], consulté le 21 juillet 2016, <http://www.sherpa-bne.org/wissen/nachhaltige-entwicklung-bei-jugendbegegnungen>.
21. Juli 2016, <http://www.sherpa-bne.org/wissen/nachhaltige-entwicklung-bei-jugendbegegnungen>.

4.11.3. Exemples d'expériences Promotion des échanges en tant qu'école

Les trois exemples suivants doivent inciter les écoles professionnelles à se lancer dans l'aventure d'un projet pilote.

D'autres très intéressants exemples d'écoles professionnelles encourageant activement la mobilité des apprentis sont la BBB, déjà mentionnée plus haut dans ce guide (page 62), la BFSU (pages 111–113) et le BZWU (pages 113–115).

Ex. École de commerce KV Luzern

Offre

L'école de commerce de Lucerne (KV Luzern) est la première école professionnelle en Suisse à avoir organisé à partir de l'été 2016, dans le cadre du programme « KV Plus », un échange selon le modèle 3. Les étudiants qui choisissent le programme KV Plus interrompent leur formation au bout de deux ans pour une année de stage, avec six mois dans un pays anglophone et six autres mois dans un pays francophone. Ils sont logés chez l'habitant, travaillent dans une entreprise d'accueil comme stagiaires employés de commerce et suivent parallèlement un cours de langue. Dans les deux pays, ils passent un diplôme de langue à la fin de leur séjour (DELF et Cambridge First, Advanced ou Proficiency, selon le niveau). Après cet échange, les étudiants entament la troisième année de formation. Si le nombre d'inscrits au programme KV Plus est suffisamment important, les enseignements de la dernière année seront dispensés en deux ou trois langues.

La formation KV Plus dure au total quatre ans, mais offre un « plus » appréciable en proposant une expérience professionnelle à l'étranger, y compris la délivrance d'un certificat de stage et de diplômes de langue.

Le programme KV Plus dure ainsi au total quatre ans, mais offre un « plus » appréciable en proposant une expérience professionnelle à l'étranger, y compris la délivrance d'un certificat de stage et de diplômes de langue. Les diplômes de langue obtenus pendant l'année à l'étranger sont reconnus comme note finale pour les cours de langue. La matière Information et Administration, élément important du programme, est enseignée pendant les deux premières années uniquement, la dernière année de formation ne comprenant plus que deux matières. En août 2016, le premier groupe d'environ 15 étudiants est parti en Angleterre et en France pour l'année KV Plus

Organisation et financement

Pour assurer une bonne organisation et gestion des places de stage, de l'accueil en famille et des inscriptions dans les écoles de langue, KV Luzern collabore avec une organisation d'échange. Ce projet novateur est soutenu financièrement par le programme Leonardo da Vinci, ce qui rend la participation au programme d'échange presque entièrement gratuite pour les étudiants.

Motivation

Avec le programme KV Plus, KV Luzern souhaite renforcer l'attractivité de la formation commerciale, répondre aux exigences du monde des affaires et de son internationalisation et motiver les étudiants. L'offre d'échange selon le modèle 3 permet d'effectuer un séjour à l'étranger suffisamment long pour une amélioration significative et durable des connaissances linguistiques. Le programme KV Plus constitue une alternative intéressante aux années d'échange proposées dans les lycées. Lors d'un sondage effectué auprès des participants au programme, 91 % des étudiants de l'école professionnelle KV Luzern considéraient que cette offre leur a été utile ou plutôt utile. D'autres écoles professionnelles ont manifesté leur intérêt pour ce modèle.

Perspectives

Outre les employés commerciaux, de futurs employés du commerce de détail fréquentent la KV Luzern. L'école envisage par conséquent d'introduire une formation correspondante « DH Plus ».⁹³

Ex. École des Métiers Fribourg (EMF)

Offre

L'EMF propose diverses formations, principalement en école. Les enseignements dispensés par l'école professionnelle se terminent au bout de la 3e année. Après 17 semaines de travail en atelier, les apprentis doivent effectuer un stage de 17 semaines en entreprise, qu'il est également possible d'effectuer dans un pays européen. Les destinations privilégiées sont l'Angleterre (principalement Bristol et Londres) et l'Allemagne (principalement Fribourg-en-Brigau et Berlin). Les participants sont choisis à l'issue d'une procédure de sélection.

En tant que région bilingue, le canton de Fribourg a une longue tradition de l'échange, avec des projets novateurs, nationaux et internationaux, à tous les niveaux de formation.

Organisation et financement

Pour l'assignation des entreprises d'accueil et le suivi des apprentis sur place, l'EMF travaille avec des agences de placement professionnel. Dans quelques cas isolés, l'EMF procède elle-même au placement dans une entreprise appropriée à l'étranger. Il arrive parfois qu'un apprenti désireux de faire un échange à l'étranger ait un contact, par exemple un oncle qui travaille chez Siemens en Allemagne. Le projet d'échange bénéficie du soutien financier du programme Leonardo da Vinci, ce qui rend la participation au programme presque entièrement gratuite pour les étudiants.

Motivation

En tant que région bilingue, le canton de Fribourg a une longue tradition de l'échange, avec des projets novateurs, nationaux et internationaux, à tous les niveaux de formation. En plus des stages à l'étranger pour les apprentis, l'EMF propose aux apprentis diplômés la possibilité d'effectuer un stage à l'étranger dans le cadre du programme Eurodyssée.⁹⁴

Popularité

Cet échange est très prisé. Chaque année, près de 40 apprentis ont recours à cette possibilité. Le bouche-à-oreille fonctionne très bien.⁹⁵

Ex. École professionnelle de Lenzburg

Offre

Le programme d'échange Global Horizon, initié par l'école professionnelle de Lenzburg, connaît sa 4^e édition en 2016. Il propose à de futurs polymécaniciens en 3^e ou 4^e année d'apprentissage d'effectuer un stage d'un mois, selon le modèle 1, chez un constructeur de machines aux États-Unis. Le stage vise à ouvrir les horizons des apprentis, à leur faire découvrir une nouvelle entreprise, une autre culture du travail et un pays différent, comme à leur permettre d'améliorer leurs compétences linguistiques.

Global Horizon a été très bénéfique pour l'image de l'école professionnelle de Lenzburg.

Organisation et financement

Global Horizon a été lancé et est financé par l'école professionnelle de Lenzburg. Urs Brenner, PDG de la société Urma AG à Rapperswil, s'est chargé d'établir le contact avec l'entreprise d'accueil aux États-Unis. Le Rotary Club de Lenzburg subventionne le projet d'échange et aide, grâce au réseau international de Rotary, à trouver une famille d'accueil.

Motivation

Global Horizon veut démontrer qu'on peut aussi faire des échanges dans la filière d'enseignement professionnel et pas uniquement dans le secondaire général. L'attrait de l'enseignement professionnel en est rehaussé. Global Horizon a été très bénéfique pour l'image de l'école professionnelle de Lenzburg. L'échange récompense les apprentis exceptionnels, qui reviennent toujours très enthousiastes et avec une offre d'emploi en poche.

Popularité

Le projet intéresse les entreprises formatrices. À leurs yeux, le critère décisif est que le projet ne dure pas trop longtemps (deux semaines sur les vacances et deux semaines sur le temps de travail). Les apprentis sont également intéressés. Il est plus compliqué de trouver des candidates et candidats qui remplissent les conditions d'excellence à l'école et dans l'entreprise, qui parlent suffisamment bien anglais, possèdent un permis de conduire et obtiennent l'accord de leur entreprise formatrice.⁹⁶

93 Noemi Helfenstein, Entretien avec Esther Schönberger, rectrice et initiatrice de KV Plus, École professionnelle KV Luzern, en personne, notes manuscrites, 17 août 2015 ; *KV Luzern, KV plus Lehre, KV Luzern*, consulté le 28 juillet 2016, <https://bildungsportal.kvlu.ch/berufsfachschule/Seiten/Informations-veranstaltung-KV-plus-Lehre.aspx> ; Esther Schönberger, *Praxis-erfahrungen in einer anderen Sprachregion. Mobilitätsstrategie und Beispiele [Expériences pratiques dans une autre région linguistique. Stratégie de mobilité et exemples]*, *Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung* [La formation professionnelle renforce l'échange – l'échange renforce la formation professionnelle], Soleure, 27 janvier 2016, http://www.ch-go.ch/media/filer_public/47/38/47388a718f73-4c2b-90e7-92e18316b9fc/schonberger_de.pdf

94 Eurodyssée, *Qu'est-ce qu'Eurodyssée*, consulté le 28 juillet 2016, <http://www.eurodysee.eu/fr/qui-sommes-nous.html>

95 Noemi Helfenstein, Entretien avec Myriam Vial, coordinatrice Eurodyssée, et Gisela Marty, coordinatrice Mobilité, École des Métiers Fribourg (EMF), en personne, notes manuscrites, 19 mai 2015.

96 Annina Hännny, AW: *Infomaterial Austauschmöglichkeiten für Lernende* [AW : Documentation sur les possibilités d'échange offertes aux apprentis], 3 juin 2016 ; Strässle, *Als Berufslernende im Ausland Erfahrungen sammeln* [Acquérir de l'expérience à l'étranger en tant qu'apprenti]. « Global Horizon » a été très bénéfique pour l'image de l'école professionnelle de Lenzburg.

4.11.4. Conseils pratiques et facteurs de réussite

L'investissement dans une plateforme d'apprentissage appropriée, comme Moodle, en vaut la peine.

Les plateformes d'apprentissage ne sont pas seulement utiles pour les échanges selon le modèle 2. Elles peuvent être utilisées de multiples façons dans le quotidien scolaire habituel et constituent également une aide précieuse pour les apprentis qui manquent les cours pendant quelques semaines pour cause de maladie ou en raison d'un échange de courte durée, et aussi pour ceux qui interrompent leur apprentissage, en leur permettant de ne pas décrocher, de rafraîchir leurs connaissances avant leur retour ou de rester en contact avec leurs camarades de classe et leurs enseignants via la fonction forum.

Ce sont les échanges courts (un mois maximum) qui rencontrent le moins de résistance de la part des entreprises formatrices.

Si une école professionnelle souhaite initier elle-même un projet d'échange, il est important de tenir compte des besoins des entreprises formatrices. Au début, beaucoup sont sceptiques et peu disposées à se passer de leurs apprentis pendant quelques jours supplémentaires en plus des vacances, des cours interentreprises et de l'école. Cependant, un court échange selon le modèle 1, ayant en partie lieu pendant les vacances, est le plus souvent accepté. Si les premiers apprentis reviennent enthousiasmés par l'expérience, il est fréquent que l'intérêt des entreprises formatrices augmente alors lui aussi.

Un soutien clair de la direction de l'école est essentiel.

Le soutien de la direction de l'école professionnelle est tout aussi important que celui de la direction d'une entreprise. Sans lui, il est difficile, pour certains enseignants, de faire plus qu'attirer l'attention des apprentis sur des offres d'échange souples selon les modèles 1 ou 3, qui affectent peu l'école professionnelle.

Permettre le financement ou le subventionnement de l'échange.

Les écoles professionnelles peuvent également demander un financement auprès de fondations privées et publiques, d'institutions et du canton pour des projets d'échange innovants. Une offre d'échange subventionnée est beaucoup plus attractive pour les apprentis, les parents et les entreprises formatrices.

4.12. Promouvoir les échanges en tant qu'organisation du monde du travail (OrTra)

4.12.1. Conseils et informations

Jusqu'ici, le présent guide s'est surtout concentré sur le rôle des entreprises formatrices et, dans une moindre mesure, sur celui des écoles professionnelles, dans la promotion de la mobilité des apprentis. Cependant, les OrTra, les associations professionnelles et de branche peuvent aussi jouer un rôle important dans la publicité, la sensibilisation et la coordination des projets d'échange.

Vous trouverez ici quelques idées et suggestions sur la façon dont une OrTra peut contribuer activement à la promotion de la mobilité des apprentis :

Publicité et sensibilisation

Les OrTra disposent de multiples moyens, plus ou moins faciles à mettre en œuvre, pour sensibiliser leurs entreprises affiliées à l'apprentissage professionnel. Pour ces dernières, un thème devient souvent plus intéressant si elles constatent que leur propre association professionnelle ou de branche s'y intéresse également.

Quelques idées :

Aborder le thème de la mobilité des apprentis sur tous les canaux de communication

Cela peut se faire par exemple en faisant valoir divers arguments favorables, en présentant les programmes d'échanges possibles pour les apprentis, par le biais d'une interview avec des apprentis du groupe professionnel concerné ayant bénéficié d'un échange ou avec le portrait d'un CEO désirant promouvoir les projets d'échange pour les apprentis. Convient pour ce faire :

- Site Web
- Newsletter
- Réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter, etc.
- Organe de publication de l'OrTra

Conseil : insérer dans les articles et contributions un lien vers Intermundo et le présent guide !

Un modèle d'article sur le thème de la mobilité des apprentis, avec une présentation des différents modèles d'échange, peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils. Intermundo se fera un plaisir de répondre à vos questions concrètes.



Cet outil peut être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.



Un modèle d'article de presse peut en plus être téléchargé sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

.....
Parler des programmes d'échange pour apprentis lors d'une manifestation de formation continue destinées aux responsables de la formation professionnelle, d'une conférence, d'une rencontre cantonale, régionale ou nationale

- Choisir comme thème de la manifestation les échanges pendant la formation professionnelle, avec leurs chances, leurs risques et les approches prometteuses.
- Inviter comme conférenciers des CEO, des apprentis et des spécialistes ayant l'expérience des échanges.
- Publier des flyers et des brochures sur le thème des échanges pendant l'apprentissage professionnel.
- Valoriser spécialement les apprentis ayant participé à un échange dans le cadre de la cérémonie de remise des diplômes commune aux membres de l'OrTra (par ex. intervention, présentation, certificat supplémentaire).

.....
Parler des possibilités d'échanges pour les apprentis dans les cours interentreprises

- Inciter les apprentis à se renseigner auprès de leur entreprise pour savoir s'il existe une telle offre.
- Distribuer flyers et brochures sur le thème des échanges pendant l'apprentissage.

.....
Lancer une enquête auprès des entreprises affiliées

Le thème des échanges pendant la formation professionnelle est-il connu ? Qui réalise déjà des projets ? Quelle est la motivation ? Quels sont les objectifs ? Quels sont les obstacles et les craintes ? Quelles sont les approches de solution existantes ?

.....
Coordination et mise en œuvre de projets d'échanges

S'il existe un intérêt de principe pour la mobilité des apprentis, au moins dans une partie des entreprises affiliées, l'OrTra peut décharger les différentes entreprises en assumant à son niveau la coordination d'un projet d'échange pour

apprentis selon le modèle 1 ou 3. Les projets d'échanges selon le modèle 2 sont le plus souvent spécifiques à une entreprise et se prêtent donc moins bien à une coordination par une OrTra. Les organisations affiliées à Intermundo se feront un plaisir de proposer leurs services pour bâtir un projet d'échange.

.....
Coordination au niveau de l'OrTra d'une offre d'échange selon le modèle 1

1) L'OrTra esquisse un projet d'échange en collaboration avec les entreprises affiliées intéressées. Elle détermine les objectifs, le nombre et le profil des apprentis qui doivent participer chaque année à un échange, le type d'échange, la ou les destinations possibles et d'autres critères.

2) Avec cette ébauche de projet, l'OrTra entre en contact avec les organisations d'échange. Elle planifie avec l'une d'elles la mise en œuvre détaillée du projet d'échange. Il est souhaitable que l'OrTra ou des entreprises affiliées fassent profiter les organisateurs de leurs propres contacts avec de potentielles entreprises d'accueil étrangères. Un échange réciproque rend le projet plus attractif pour de possibles entreprises partenaires car leurs propres employés peuvent aussi en profiter. L'OrTra conclut avec l'organisation d'échange une convention qui stipule que, chaque année, un nombre donné d'apprentis participent à un échange conforme à l'ébauche du projet.

3) L'OrTra fait de la publicité pour l'offre parmi ses membres.

4) Les entreprises intéressées renvoient directement les candidats potentiels à un échange à l'interlocuteur de l'OrTra. La suite de la procédure de sélection et l'ensemble du projet d'échange se déroulent alors sous la responsabilité conjointe de l'OrTra et de l'organisation d'échange.

.....
Coordination au niveau de l'OrTra d'une offre d'échange selon le modèle 3

1) En collaboration avec ses entreprises membres intéressées, l'OrTra définit les contenus souhaités pour l'échange et les destinations (ici, laisser la liberté de choix est souvent le plus judicieux), ainsi que le nombre et le profil des apprentis.

2) L'OrTra recherche des organisations d'échange proposant une offre adaptée et conclut avec l'organisation d'échange sélectionnée une convention qui stipule que, chaque année, un nombre donné d'apprentis participent à un échange d'un an. En contrepartie, les apprentis de l'OrTra profitent éventuellement de conditions particulièrement avantageuses.

3) L'OrTra fait de la publicité pour l'offre parmi ses adhérents.

4) Les entreprises intéressées renvoient directement les candidats potentiels à un échange à l'interlocuteur de l'OrTra. La suite de la procédure de sélection et l'ensemble du projet d'échange se déroulent alors sous la responsabilité conjointe de l'OrTra et de l'organisation d'échange. L'OrTra se charge des formalités qui incombent habituellement à l'entreprise formatrice.

5) Étant donné que, pour le modèle 3, la plupart des tâches à accomplir sont du ressort de l'organisation d'échange, le travail à effectuer reste limité.

comme par exemple le travail de renseignement sur les conditions d'entrée dans le pays, l'entremise d'organisations d'échange ou de contacts avec des associations professionnelles et de branche appropriées à l'étranger, ou la mise à disposition de modèles, check-lists, etc. adaptés à la branche.

Constituer un fonds pour les bourses d'échange

Un fonds attribuant des bourses d'échange aux apprentis ou aux entreprises de l'OrTra est une contribution très efficace au soutien financier des projets d'échange. L'attribution d'une bourse se fait selon des critères donnés. Un fonds peut attribuer des bourses exclusivement à des apprentis participant à un échange coordonné par l'OrTra ou à tous les apprentis formés par une entreprise membre de l'OrTra. Les subsides peuvent aussi servir à dédommager financièrement pour le travail d'organisation ou la perte de travail des entreprises formatrices qui proposent un échange à des apprentis. Le fonds peut être alimenté par les cotisations volontaires ou obligatoires des adhérents, des dons institutionnels ou privés ou d'autres sources.

Financement et subvention

Une OrTra peut non seulement prendre en charge la coordination d'une offre d'échange à son niveau, mais aussi jouer un rôle important pour le financement d'un projet d'échange. Quelques idées :

Mettre des temps partiels à disposition

Une méthode simple pour le soutien financier indirect de projets d'échange consiste à mettre des temps partiels à disposition au niveau de l'OrTra pour la coordination et le suivi de projets d'échange. Les collaborateurs de l'OrTra peuvent s'occuper de projets d'échange à son niveau, mais aussi assurer des services de conseil et de suivi pour certaines entreprises adhérentes qui organisent elles-mêmes des projets d'échange. L'OrTra peut aussi proposer certains services

Faire une demande de financement auprès de fondations ou d'institutions

Différentes fondations et institutions publiques ou privées soutiennent les échanges interculturels, les échanges pour apprentis ou les projets novateurs dans le domaine de la formation professionnelle (plus d'informations à ce sujet à partir de la page 137). Toutes ces organisations et institutions sont potentiellement intéressées à soutenir un projet d'échange innovant pour les apprentis. Pour accéder à ces fonds, il faut toutefois souvent remplir des formulaires de demande longs et compliqués. Beaucoup d'entreprises ne disposent pas des ressources nécessaires pour cela. L'OrTra peut, dans son rôle d'organisation coordinatrice ou de représentante de plusieurs entreprises adhérentes, faire une demande de financement.

4.12.2. Exemple d'expérience

Promotion des échanges par une OrTra

Ex. OrTra AgriAliForm

L'OrTra du secteur agricole, AgriAliForm, joue à de nombreux égards un rôle de pionnier dans la promotion de la mobilité des apprentis.

Publicité et sensibilisation

Le secteur agricole a une longue tradition de l'échange, tout particulièrement en Suisse romande avec l'année d'apprentissage en échange dans une autre région linguistique. C'est pourquoi, au cours des dernières années, l'OrTra AgriAliForm a publié dans diverses publications internes et externes plusieurs articles consacrés à l'échange dans la formation agricole, ce qui a permis de mieux sensibiliser les entreprises membres et le grand public à cette thématique.

Coordination et mise en place de projets d'échange

Depuis 2011, l'OrTra du secteur agricole, AgriAliForm, propose aux futurs agriculteurs, et sous certaines conditions aux viticulteurs et aux cavistes, la possibilité d'effectuer un stage à l'étranger d'une durée maximale de cinq mois. Étant donné que les enseignements dans les écoles professionnelles agricoles sont principalement organisés sous la forme de cours-blocs, des stages à l'étranger même de plusieurs mois peuvent être organisés selon le modèle 1, à savoir sans enseignement à distance.

AgriAliForm collabore avec l'organisation spécialisée Agrimpuls pour mettre en place les projets d'échanges. Les étudiants intéressés déposent un formulaire d'inscription à l'école professionnelle, qui transmet ces formulaires à l'OrTra. Agrimpuls prend contact avec les candidats pour leur assigner un stage approprié en Allemagne, au Danemark, en Hollande, en Suède ou en Autriche, voire dans certains cas dans d'autres pays européens.

Financement et subvention

Pour financer le projet d'échange, AgriAliForm a déposé une demande dans le cadre du programme européen de mobilité dans la formation professionnelle Leonardo da Vinci. Grâce au soutien financier de ce programme, les apprentis reçoivent une bourse en fonction de la destination et de la durée du stage. Les frais de voyage leur sont remboursés, les frais de logement et de nourriture sont également couverts et les apprentis reçoivent un salaire mensuel selon le pays, en substitut du salaire d'apprenti. L'échange n'entraîne aucun frais supplémentaire ou charge administrative pour les entreprises formatrices qui accueillent les apprentis.⁹⁷

⁹⁷ OrTra AgriAliForm, *Programme Leonardo da Vinci, Agri-Job*, consulté le 2 août 2016, <https://www.agri-job.ch/fr/documents-de-formation/programme-leonardo-da-vinci.html> ; OrTra AgriAliForm, *Mobilité, Agri-Job*, consulté le 2 août 2016, <https://www.agri-job.ch/fr/documents-de-formation/mobilité> ; Agrimpuls, *Page d'accueil Agrimpuls*, 28 octobre 2013, <http://www.agrimpuls.ch/fr/>.

4.13. Promouvoir les échanges en tant qu'office cantonal de la formation professionnelle

Les projets d'échange pour apprentis sont initiés et mis en œuvre par des entreprises formatrices, des écoles professionnelles, des organisations d'échange et parfois par des OrTra. Grâce à la création de conditions-cadres adaptées et aux offres de conseil, bourses, aides au démarrage, projets de mise en réseau et autres prestations, les cantons apportent également une contribution active.

De nombreux cantons s'intéressent au thème de la mobilité dans la formation professionnelle et s'engagent activement en faveur de la mobilité des apprentis. Les exemples présentés ici des cantons du Jura, du Tessin, de Lucerne et de Zurich, illustrent la forme que peut prendre une telle promotion assurée par le canton.

4.13.1. Exemples d'expériences de promotion des échanges en tant que canton

Ex. Le canton du Jura

Offre

En 2012, le canton du Jura a créé une plateforme intitulée « Voir plus loin », dont l'objet est de promouvoir les projets de mobilité dans la formation scolaire et professionnelle, de simplifier l'accès à des offres d'échange, de créer de nouvelles opportunités de stages, de faciliter l'insertion professionnelle et de permettre à un plus grand nombre de jeunes Jurassiens de faire un séjour à l'étranger. « Voir plus loin » est un service de coordination de diverses offres d'échange pour les apprentis, les étudiants et les jeunes professionnels. Les apprentis y trouvent des offres de stages subventionnés de courte ou longue durée en Europe et au Canada. Les élèves de l'École de commerce du canton du Jura (Wirtschaftsmittelschule – WMS) ont l'occasion d'effectuer leur année de stage obligatoire dans une entreprise partenaire en Allemagne. Le canton du Jura procure les places de stage et le personnel enseignant de la WMS assure l'encadrement des élèves. Le responsable cantonal de l'échange est l'interlocuteur des établissements d'accueil partenaires. Via le programme Certificat Euregio, les apprentis peuvent effectuer quatre semaines de stage à l'étranger dans la région du Rhin Supérieur. De surcroît, le canton du Jura décerne des aides aux stages au Québec et offre des bourses aux apprentis et diplômés qui organisent eux-mêmes un stage à l'étranger compris entre trois semaines au minimum et trois mois au maximum.

Le canton du Jura a créé une plateforme dont l'objet est de promouvoir les projets de mobilité dans la formation scolaire et professionnelle, de simplifier l'accès à des offres d'échange, de créer de nouvelles opportunités de stages, de faciliter l'insertion professionnelle et de permettre à un plus grand nombre de jeunes Jurassiens de faire un séjour à l'étranger.

Le canton du Jura finance actuellement un poste à 100 % dans le cadre des projets de mobilité, réparti entre deux collaborateurs. Les subventions et offres de stage des différents programmes sont gérées par les programmes Leonardo da Vinci, Certificat Euregio et des programmes de partenariat du canton du Jura avec le Québec et la Wallonie en Belgique.

Motivation

Le Jura est une région frontalière, économiquement fortement tournée vers Bâle. Il est par conséquent indispensable de posséder de bonnes compétences en allemand. De même, les principaux secteurs économiques du canton – l'industrie, la micromécanique et le tourisme – sont orientés vers la Suisse alémanique et l'Allemagne. Sur le plan historique, le Jura est plus tourné vers la France que vers la Suisse. C'est à la période séparatiste du Jura que remontent les partenariats avec la Wallonie en Belgique et le Québec au Canada.

Facteurs de réussite

- Des programmes complémentaires, sources d'offres variées
- Une coopération étroite avec les écoles professionnelles
- Des partenariats stables avec diverses entreprises d'accueil
- Un soutien politique
- Un réseau de contacts étendu et une coopération intercantonale⁹⁸

Ex. Le canton de Lucerne

Offre

Avec MobiLingua, le canton de Lucerne soutient la mobilité et les langues étrangères dans la formation professionnelle. L'enseignement bilingue et l'organisation de stages de courte ou longue durée constituent les trois piliers centraux du programme. Les offres s'adressent à des apprentis motivés et engagés, encouragés et incités par leur entreprise formatrice.

MobiLingua travaille en étroite coopération avec les entreprises formatrices et les écoles professionnelles. Les apprentis sont proposés par les entreprises ou les formateurs pour participer à un échange. MobiLingua organise des mobilités de courte durée, par exemple, via des contacts dans le cadre des jumelages de villes avec Lucerne ou via les jumelages d'écoles à Bournemouth et Potsdam.

Les mobilités de longue durée sont mises en œuvre dans le cadre du programme « Ausbildung Plus » (Formation Plus) par les différentes écoles professionnelles. Ainsi, les écoles Frei's, avec le programme « KV Business English », organisent un semestre complet en immersion à l'étranger à Londres. L'apprentissage « KV-Plus » de l'école de commerce de Lucerne, un programme sur quatre ans dans le domaine du commerce (page 124), comporte une année intermédiaire avec des séjours dans deux régions de langue étrangère. Les stages à l'étranger, effectués en Europe, bénéficient d'un financement par le biais des fonds fédéraux de la solution transitoire Erasmus+.

La tâche est nettement facilitée aux écoles professionnelles et aux entreprises formatrices par le fait que MobiLingua se charge de déposer les demandes de financement pour l'obtention des subventions pour les projets individuels d'échange

Pour ancrer durablement l'échange interculturel dans la formation professionnelle, il est nécessaire qu'il soit perçu comme un élément essentiel de cette formation.

et apporte son soutien et ses conseils aux autres projets d'échanges portés par les entreprises et les écoles professionnelles.⁹⁹

Motivation

Pour ancrer durablement l'échange interculturel dans la formation professionnelle, il est nécessaire que celui-ci soit perçu comme faisant partie intégrante de la formation professionnelle.

Facteurs de réussite

- Mise en place d'un service de coordination centralisé qui développe et diffuse un savoir-faire autour de la thématique des langues étrangères et de la mobilité.
- Ancrage stratégique dans la formation professionnelle cantonale.
- Coopération étroite avec les entreprises et les écoles professionnelles.
- Différentes offres (de courte et longue durée, échanges individuels et de groupes dans différents pays) pour différents groupes cibles.
- Faire le lien avec différents thèmes de la formation professionnelle, p. ex. enseignement bilingue ou développement scolaire large soutien.
- Développement de canevas et de modèles pour le traitement rapide des demandes et des processus de la gestion des projets¹⁰⁰

Ex. Le canton du Tessin

Offre

Diverses offres d'échanges pour différents niveaux de formation sont coordonnées par le canton. Un service avec plusieurs collaborateurs se charge de leur gestion. Dans le domaine de la formation professionnelle, le canton du Tessin propose des stages de courte durée dans le cadre des programmes X-Change et Visite, ainsi que des stages avec des cours de langue et, en collaboration avec le centre de formation pour les métiers de la santé et du social, un stage à l'étranger de six mois. Ce dernier peut être validé dans le cadre de la formation en école à plein temps comme stage obligatoire pour la maturité professionnelle santé et social. Toutes les offres d'échange sont subventionnées par des organisations publiques ou privées. Par exemple, les stages à l'étranger reçoivent un soutien financier de la Confédération helvétique à travers le programme Leonardo da Vinci, et les échanges du programme Visite sont financés en partie par le Rotary Club Suisse. L'office cantonal pour la formation professionnelle se charge de déposer les demandes de financement, sert d'interlocuteur pour les candidats et leurs parents ainsi que pour les écoles professionnelles et les entreprises formatrices. Le site du canton (www.ti.ch/lingue-stage) présente des informations détaillées sur tous les programmes. Les offres sont très prisées.

Le canton du Tessin s'engage pour la promotion des échanges car la maîtrise de langues étrangères est particulièrement importante pour les jeunes Tessinois dans le cadre de leurs études et de leur carrière, y compris dans la formation professionnelle.

Motivation

Le canton du Tessin s'engage pour la promotion des échanges car la maîtrise de langues étrangères est particulièrement importante pour les jeunes Tessinois dans le cadre de leurs études et de leur carrière, y compris dans la formation professionnelle.

Facteurs de réussite

- Aide apportée aux écoles professionnelles
- Coordination et centralisation de toutes les offres d'échange¹⁰¹

Ex. Le canton de Zurich

Offre

Entre 2013 et 2015, le canton de Zurich a financé pendant deux ans un projet de développement pour promouvoir de façon ciblée la mobilité dans la formation professionnelle. Des ressources financières et en personnel supplémentaires ont été mises à disposition pour la promotion de la mobilité pendant cette période. De plus, deux projets d'échange internationaux de courte durée ont été réalisés pour les enseignants d'écoles professionnelles. L'objectif était la mise en réseau des enseignants, la mise en place de partenariats et le lancement de projets d'échange propres. Une offre de conseils a également été proposée pour les écoles professionnelles intéressées. Aujourd'hui, tous les projets sont gérés directement par les écoles professionnelles. D'après les données officielles, six écoles professionnelles proposent actuellement à leurs étudiants des projets d'échange propres dans le canton de Zurich.

Pour la formation continue des enseignants dans le domaine de l'enseignement bilingue, il existe au niveau cantonal un partenariat avec un établissement de formation en Angleterre. Ce partenariat a été mis à profit par diverses écoles pour l'organisation de projets d'échange.

Dans le cadre du programme cantonal de promotion des talents dans la formation professionnelle, il existe également pour les entreprises et les associations sectorielles la possibilité de demander une aide financière pour des projets de mobilité.

Motivation

Les projets d'échange dans la formation professionnelle font l'objet d'un grand intérêt mais partout, les ressources sont limitées. Avec ce projet de développement, le canton de Zurich a donné un élan qui est désormais relayé par les écoles professionnelles.

Facteurs de réussite

- Un projet à durée déterminée avec pour objectif l'établissement de contacts et l'impulsion pour des projets est facile à mettre en place et efficace.
- Le programme de promotion des talents incite les entreprises à prendre l'initiative.¹⁰¹

98 Noemi Helfenstein, Entretien avec André Ferlin, responsable mobilité, service de la coopération, République et canton du Jura, téléphone, notes manuscrites, 27 juin 2016 ; République et canton du Jura Service de la coopération, *Voyage. Découverte. Experience*, Voir plus loin, consulté le 28 juillet 2016, <http://www.voirplusloin.ch/fr/index.html>.

99 Si plusieurs programmes d'échange individuels sont prévus, un projet « pool » peut être proposé dans le cadre du programme Leonardo da Vinci. C'est le cas de MobiLingua.

100 Noemi Helfenstein, Entretien avec Claudia Zimmermann, directrice de MobiLingua, service de la formation professionnelle et continue, canton de Lucerne, téléphone, notes manuscrites, 23 juin 2016 ; Canton de Lucerne, *MobiLingua - Kanton Luzern*, consulté le 28 juillet 2016, <https://beruf.lu.ch/grundbildung/MobiLingua>.

101 Noemi Helfenstein, Entretien avec Andrea Togni, responsable du service langues et stages à l'étranger, département de l'éducation, de la culture et du sport, division de la formation professionnelle, Canton du Tessin, téléphone, notes manuscrites, 2 juin 2016 ; Canton du Tessin, *Lingue e stage all'estero* [Langues et stages à l'étranger], Services LSE du canton du Tessin, consulté le 28 juillet 2016, <http://www.ti.ch/lingue-stage>.

102 Noemi Helfenstein, Entretien avec Mary Miltschev, responsable des langues étrangères à l'Office de la formation secondaire et professionnelle du canton de Zurich, téléphone, notes manuscrites, 27 juin 2016 ; Canton de Zurich, *Dans : der Berufsbildung* [Promotion des talents dans la formation professionnelle], Office de la formation secondaire et professionnelle du canton de Zurich, consulté le 28 juillet 2016, http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/talentfoerderung/Talent.html.

4.14. Promouvoir les échanges au niveau politique

La formation professionnelle est toujours présente dans les débats politiques. Au niveau international, la formation professionnelle est présentée comme la clé du succès contre le chômage des jeunes. À l'intérieur de la Suisse, « l'universitarisation » qui menace la formation professionnelle, l'augmentation des pourcentages d'obtention d'une maturité et les places d'apprentissage vacantes sont autant de sujets de conversation. Les échanges interculturels fournissent des approches de solutions et des points de repère pour tous ces thèmes. Il est donc grand temps que les responsables politiques s'engagent activement dans la promotion des échanges pendant la formation professionnelle. Voici quelques idées pour la promotion de la mobilité des apprentis, que les hommes politiques peuvent soutenir à tous les niveaux :

.....
Promotion d'un accès facile aux offres d'échange pour les groupes peu représentés (par exemple au moyen de fonds de soutien spécifiques)

.....
Création de fonds pour l'attribution de bourses d'échange aux apprentis

.....
Création de fonds pour aider les entreprises formatrices qui proposent des échanges aux apprentis et promouvoir sans formalités inutiles des projets d'échange innovants

.....
Octroi de semaines de vacances supplémentaires aux apprentis faisant un échange (éventuellement analogue au congé jeunesse)

.....
Introduction de plateformes d'apprentissage dans toutes les écoles professionnelles suisses pour faciliter l'enseignement à distance
.....

.....
À long terme, viser une réglementation, analogue par exemple aux congés sans solde, permettant d'interrompre l'apprentissage pour un échange sans résilier le contrat d'apprentissage
.....

.....
Dans les cantons qui soutiennent la campagne « Fair-play 01.11 » concernant l'attribution des places d'apprentissage : introduction d'une réglementation dérogatoire pour les années d'échange permettant d'approuver un contrat d'apprentissage pour l'année suivante avant le départ en échange
.....

4.15. Financement des projets d'échanges

4.15.1. Coûts

Un projet d'échange nécessite du temps, de l'argent, de l'énergie et du savoir-faire. Les projets pilotes pour lesquels il faut d'abord trouver de nouvelles familles d'accueil à l'étranger et nouer des partenariats, sont particulièrement exigeants. À cela s'ajoute le travail à faire pour la procédure de sélection, les entretiens personnels avec les participants, le séminaire de préparation interculturelle, l'accompagnement des apprentis pendant l'échange et diverses autres tâches. Les organisations d'échange proposent ces services à un niveau professionnel. Cependant, qui renonce à leur faire appel doit s'attendre à devoir investir énormément de temps et – au moins indirectement – d'argent.

Les coûts d'un échange varient en fonction de son contenu et de sa destination, et surtout des contacts et partenariats déjà existants et de leur adéquation. La durée de l'échange a aussi une influence sur les coûts, même s'il faut autant de temps pour trouver une place de stage ou une famille d'accueil pour quatre semaines que pour six mois.

Les échanges avec une mission de volontariat et notamment les chantiers ont tendance à être les plus avantageux. De même, les échanges en groupe coûtent, par personne, moins cher que les échanges individuels. Un échange avec fréquentation d'un Community College ou d'une école secondaire privée dans l'espace anglo-saxon revient souvent relativement cher, en raison essentiellement des frais de scolarité élevés. En termes de coûts, les échanges avec stage professionnel se situent en général entre les deux.

4.15.2. Bourses

Un échange ne doit pas être le privilège des milieux aisés. De nombreuses organisations d'échange proposent donc des bourses, attribuées selon différents critères. Certaines bourses sont uniquement valables pour des échanges dans certains pays, d'autres sont destinées à des jeunes particulièrement engagés. Une liste de l'ensemble des bourses proposées par les organisations affiliées à Intermundo figure sur www.intermundo.ch/fr/programmes-dechange/bourses/.

Plusieurs cantons soutiennent également avec des bourses des projets d'échange. Les jeunes intéressés par les échanges peuvent candidater individuellement à ces bourses, attribuées selon différents critères. Se renseigner auprès de son canton de résidence pour savoir s'il existe une telle offre en vaut la peine. Attention, le plus souvent, les bourses pour un séjour à l'étranger ne sont pas gérées par le même service que les bourses de formation classiques, mais dépendent le cas échéant du bureau d'information sur la mobilité.

Un échange ne doit pas être le privilège des milieux aisés.

4.15.3. Subventions

Différents programmes de soutien, fondations et clubs de service favorisent les possibilités d'échange pour les jeunes en général, et en particulier pour les apprentis et autres groupes de jeunes qui, jusqu'à présent, pouvaient accéder moins facilement à de telles offres. À la différence des bourses, ces subventions ne sont pas demandées par les participants aux échanges eux-mêmes, mais par les organisateurs d'un projet d'échange. Il est important d'avoir conscience que faire une telle demande nécessite de s'y prendre assez tôt et d'accomplir quantité de démarches administratives.

Voici quelques adresses importantes à ce propos :

Solution transitoire Erasmus+, programme Leonardo da Vinci

Dans le cadre du programme européen Leonardo da Vinci de promotion des échanges dans la formation professionnelle, les écoles professionnelles, les organisations d'échange et les entreprises formatrices peuvent demander des subventions pour la planification et la mise en œuvre d'un projet de mobilité pour les apprentis. Les subventions comprennent un forfait d'organisation modeste par participant

à l'échange, une contribution fonction de la durée et de la destination pour couvrir les coûts du séjour, directement versée aux apprentis, et un forfait pour le voyage. Pour les échanges en dehors de l'espace anglophone, germanophone, francophone, hispanophone ou italoophone, il est possible de demander aussi une contribution de soutien pour un cours de langue. Les subventions Leonardo da Vinci sont gérées par la Fondation suisse pour la promotion des échanges et de la mobilité (MOVETIA).¹⁰³

Rotary Clubs

Les Rotary Clubs sont actifs dans toute la Suisse. Les clubs locaux sont dans une large mesure autonomes. Une demande de soutien auprès du club local pour un projet d'échange novateur peut en valoir la peine. Une liste des Rotary Clubs locaux suisses figure sur www.rotary.ch/index.php?id=3&no_cache=1&L=fr.

Avec Visite¹⁰⁴, le Rotary Suisse gère en outre un programme qui lui est propre pour la promotion de la mobilité dans l'apprentissage professionnel. L'organisation Rotary Youth Exchange, qui est affiliée à Intermundo et elle aussi financée par le Rotary, propose des programmes intéressants pour un échange avec contenu scolaire selon le modèle 3.

Différents programmes de soutien, fondations et clubs de service favorisent les possibilités d'échange pour les jeunes en général et en particulier pour les apprentis et autres groupes de jeunes qui, jusqu'à présent, pouvaient accéder moins facilement à de telles offres.

Lions Clubs

Il y a des Lions Clubs dans toute la Suisse. Dans certains cas, les clubs locaux peuvent cofinancer un projet novateur pour la promotion des échanges dans l'apprentissage professionnel. De plus, tous les Lions Clubs de Suisse et de la principauté du Liechtenstein gèrent une fondation commune. L'encouragement des jeunes fait également partie des objectifs de cette fondation, qui peut donc s'intéresser aussi aux projets d'échanges. www.lionsclubs.ch/de/multi-district-102/home.html.

Kiwanis Clubs

« Ouvrir des perspectives pour la jeunesse » est la devise des Kiwanis Clubs suisses. La fondation Kiwanis soutient les projets qui ont pour groupes cible les enfants et les jeunes socialement défavorisés. Vous trouverez des informations supplémentaires et des formulaires de demande sur www.kiwanisfoundation.ch. Une liste des clubs locaux suisses figure sur www.kiwanis.ch/index.cfm?SID=44&Lang=L1n.

Fonds du SEFRI pour la promotion de projets dans la formation professionnelle

Le Secrétariat d'État suisse à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) soutient, en vertu des articles 54 et 55 de la loi sur les formations professionnelles, des projets qui contribuent au développement et à la mise en place de structures tournées vers l'avenir dans le domaine de la formation professionnelle (notamment des projets pilotes et des aides au démarrage) ou des prestations particulières d'intérêt public (notamment les mesures en faveur des régions et des groupes défavorisés et les mesures dans le domaine de la coopération internationale en matière de formation professionnelle, ainsi que les mesures visant à garantir et à étendre l'offre de places d'apprentissage). Les projets d'échange qui, par exemple, augmentent en même temps l'attractivité des places d'apprentissage dans les régions périphériques, ou qui ont volontairement comme groupe cible même des apprentis plus faibles (par ex. des apprentis AFP), peuvent donc aussi envisager de bénéficier

d'un soutien financier. Les formulaires de demande et d'autres conditions figurent sur www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/themes/formation-professionnelle/promotion-de-projets.html.

Fonds cantonaux pour la promotion de projets dans la formation professionnelle

Différents cantons gèrent leurs propres fonds pour la promotion de projets dans la formation professionnelle. Il peut s'agir de fonds pour la promotion des talents dans la formation professionnelle, comme dans le canton de Zurich, ou d'aide aux projets novateurs, comme le soutien accordé à ClassUnlimited par le canton de St-Gall. Dans tous les cas, il est conseillé de se renseigner auprès de son canton de résidence pour savoir si et dans quelles conditions il y a possibilité de bénéficier d'un soutien financier pour un projet pilote.

Autres fondations

Plusieurs fondations soutiennent des projets pour les jeunes dans le domaine de la formation professionnelle et des projets d'échange. En fonction de la dominante et de la forme du projet d'échange, il est possible de contacter différentes fondations. Une liste non exhaustive des fondations potentiellement intéressées figure sur www.bch-fps.ch/aktivitaten/fordermittel/projektforderung (en allemand).

Il est également possible de rechercher par mots-clés les objectifs d'encouragement de différentes fondations sur le site Web www.stiftungschweiz.ch (en allemand).

103 103 La Fondation ch a publié un guide comprenant des conseils utiles pour formuler une demande pour un projet d'échange dans le cadre de Leonardo da Vinci : Tibor Bauder, Henriette Graf et Aurel Gergey, *Projets d'échange dans la formation professionnelle : guide pour préparer, réaliser et évaluer des projets* (Soleure, Fondation ch pour la collaboration confédérale, avril 2014), <http://edudoc.ch/record/115285>.

104 Association Visite, *visite – Home*, Visite, consulté le 10 août 2016, <http://www.visite.ch>.

4.15.4. Approches innovantes de solutions

Compte d'échange

Peine partagée diminue de moitié, dit-on. Il en est de même pour les coûts. Une participation commune aux coûts de l'entreprise formatrice et des apprentis est donc particulièrement souvent choisie. Le compte d'échange est une variante innovante de la participation commune.

Dès le début de la période d'apprentissage, les apprentis et l'entreprise formatrice conviennent, par un contrat volontaire que, chaque mois, un petit pourcentage du salaire de l'apprenti n'est pas versé directement sur son compte, mais sur un « compte d'échange ». De la sorte, une somme non négligeable s'accumule jusqu'au moment de l'échange prévu. Si les apprentis souhaitent et peuvent alors effectivement participer à un échange, l'intégralité de cette somme est à leur disposition. Les apprentis paient donc une partie de l'échange avec leur propre salaire. La charge des coûts est donc moindre, puisque cet argent a été économisé pendant une période assez longue. En récompense, l'entreprise formatrice verse également une contribution de soutien préalablement fixée, un pourcentage de la somme économisée, le montant restant encore nécessaire, ou met à disposition des semaines de vacances supplémentaires pour l'échange.

Accessoirement, avec ce système de financement, les apprentis apprennent à économiser pendant une période plus ou moins longue pour un projet important.

Les comptes d'échange peuvent également être utilisés en combinaison avec un financement par des bourses et des subventions, car celles-ci couvrent rarement la totalité des coûts d'un échange.

Si, en définitive, les apprentis ne devaient pas faire un échange, l'intégralité du montant du compte d'échange leur est versée à la fin de la période d'apprentissage pour en disposer librement, mais sans la participation supplémentaire convenue de l'entreprise formatrice.

Investir dans les échanges plutôt que dans des recrutements coûteux

Des sommes supplémentaires pour encourager les apprentis ne sont que rarement prévues dans le budget d'une entreprise. Les coûts d'un échange ne peuvent donc pas facilement être couverts avec le budget existant. La situation est un peu différente lorsqu'on commence à intégrer durablement un échange dans la stratégie de gestion du personnel. Une offre d'échange pour les apprentis favorise incontestablement leur loyauté à long terme à l'égard de l'entreprise formatrice. Les coûts supplémentaires d'un échange peuvent être partiellement compensés par la diminution des coûts de recrutement de la main-d'œuvre du futur.

Il est également possible de comptabiliser un échange au titre des frais de formation continue. Lors d'un échange, les apprentis acquièrent de nombreuses compétences qui profitent à toute l'entreprise.

Accessoirement, avec ce système de financement, les apprentis apprennent à économiser pendant une période plus ou moins longue pour un projet important.



Bibliographie

- Agence Erasmus+ France. *Europass Mobilité, Bienvenue*. Consulté le 28 avril 2016. <http://www.europassmobilite.fr/>.
- Agrimpuls. *Page d'accueil Agrimpuls*, 28 octobre 2013. <http://www.agrimpuls.ch/fr>.
- Association Visite. *Visite – Home*. Visite. Consulté le 10 août 2016. <http://www.visite.ch>.
- Bachner, David et Zeuschel, Ulrich. Long-Term Effects of International Educational Youth Exchange. *Intercultural Education* 20 (2009).
- Bauder, Tibor, Henriette Graf et Aurel Gergey. *Projets d'échange dans la formation professionnelle : guide pour préparer, réaliser et évaluer des projets*, Soleure, Fondation ch pour la collaboration confédérale, avril 2014. <http://edudoc.ch/record/115285>.
- Becker, Carsten, Sina Goldkamp et Daniela Kroos. *Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte: Leonardo da Vinci Mobilität fördert Kompetenzzuwachs und Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten in der Berufsbildung* [Mobilité – Accroissement des compétences des participants : dans la formation professionnelle, la mobilité Leonardo da Vinci favorise l'accroissement des compétences et l'aptitude à l'emploi des participants]. Impuls, Bonn : Agence nationale de l'éducation pour l'Europe de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle, avril 2012. http://www.na-bibb.de/uploads/tx_tproducts/datasheet/impuls_44_web_01.pdf.
- Bichsel, Bettina, Peter Seiler et Christa Barmettler. *Axes prioritaires concernant l'encouragement des activités de mobilité et de l'apprentissage des langues étrangères dans un contexte scolaire dans le cadre de la formation professionnelle*, Berne : Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), aujourd'hui SEFRI, novembre 2012. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/stossrichtungen_zurfoerderungdermobilitaetsaktivitaetenunddessch.pdf.download.pdf/axes_prioritairesconcernantlencouragementdesactivitesdemobileeet.pdf.
- Bieler, Joel. *Das Projekt ‚Lernendenmobilität‘ von Intermundo macht einen Auslandsaufenthalt während der Berufslehre möglich. Beliebtheit findet es auch im Oberwallis*. [Le projet 'mobilité des apprentis' d'Intermundo rend possible un séjour à l'étranger au cours de l'apprentissage. Il est également très populaire dans le Haut-Valais.]. Radio Rottu Haut-Valais, 15 juillet 2016. <http://www.rro.ch/cms/das-projekt-lernendenmobilitaet-von-intermundo-macht-einen-auslandsaufenthalt-waehrend-der-berufslehre-moeglich-auch-im-oberwallis-profitieren-jugendliche-davon-85802#pos>.
- Bischof, Andreas. Mobilität in der Berufslehre [Mobilité pendant l'apprentissage]. Table ronde avec atelierdébât : *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis]. FHNW, Olten, 7 mars 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd %5bgetfile %5d %5buid %5d=2962>.
- Brandenburg, Uwe, Sonja Berghoff et Obdulia Taboadela. *The Erasmus Impact Study: Effects of Mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of Higher Education Institutions*. Executive Summary. Luxembourg : European Union, 2014.
- Briggeler, Paul. *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird*. Beispiel der Lonza AG [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis. L'exemple de Lonza AG]. Table ronde avec atelierdébât : *Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird* [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis]. FHNW, Olten, 7 mars 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd %5bgetfile %5d %5buid %5d=2961>.
- Bruggmann, Jean-Michel. *Wege in die ‚weite Welt‘ – Auslandsaufenthalte und ihr Einfluss auf die Toleranz gegenüber Fremden [Itinéraires dans le 'vaste monde' – Séjours à l'étranger et leur influence sur la tolérance à l'égard des étrangers]*. Dans : *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück*, édité par Helmut Fend, Fred Berger et Urs Grob, 373–414. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009. http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-91547-0_13.
- Brunner, Stefan. *Compendium sur les effets des échanges de jeunes : un aperçu des résultats de la recherche scientifique dans le domaine des effets des échanges interculturels*. Berne : Intermundo – Association faitière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, septembre 2015.
- Büchner, Charlotte I. R. *Investition in Humankapital: Auslandsaufenthalte von Schülern [Investissement dans le capital humain : séjours d'élèves à l'étranger]*. *Wochebericht* 71, n° 45 (2004) : 709–12.
- BZWI. *BZWI – Class Unlimited, Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil*. Consulté le 14 juillet 2016. http://www.bzwi.ch/berufe/schulbetrieb/infrastruktur/class_unlimited.
- Canton de Lucerne. *MobiLingua – Kanton Luzern*. Consulté le 28 juillet 2016. <https://beruf.lu.ch/grundbildung/MobiLingua>.
- Canton du Tessin. *Lingue e stage all'estero* [Langues et stages à l'étranger], Services LSE du Canton du Tessin. Consulté le 28 juillet 2016. <http://www.ti.ch/lingue-stage>.
- Canton de Zurich. *Talentförderung der Berufsbildung* [Promotion des talents dans la formation professionnelle]. Office de la formation secondaire et professionnelle du canton de Zurich. Consulté le 28 juillet 2016. http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/talentfoerderung/Talent.html.
- Cedefop – *Cedefop – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. À propos d'Europass*. Consulté le 28 avril 2016. <http://europass.cedefop.europa.eu/fr/about>.
- CSFO. *Formationprof.ch, Le portail de la formation professionnelle*. Consulté le 7 juillet 2016. <http://www.formationprof.ch>.
- éducation 21. *L'EDD dans la formation professionnelle*. éducation 21. Consulté le 21 juillet 2016. <http://www.education21.ch/fr/formation-professionnelle/home>.
- Egli Cuenat, Mirjam, Kristin Brogan, Anna Czura, Josephine Cole, Chantal Muller, Anna Szczepanska, Lukas Bleichenbacher, Katharina Höchle Meier et Barbara Wolfer. *Plurilingual and intercultural learning through mobility: Practical resources for teachers and teacher trainers – Lessons plans for vocational secondary school*. European Centre for Modern Languages ; Council of Europe, 2015. <http://plurimobil.ecml.at/Portals/37/basic/PluriMobil-lesson-plan-vocational-EN.pdf?timestamp=1457953826334>.
- Équipes des programmes Leonardo da Vinci et Piaget, ch Fondation. *Positive Bilanz Erasmus+ 2014-2016 [Bilan positif Erasmus+ 2014-2016]*. *Newsletter Berufsbildung*, n° 2/2016 (3 mai 2016). <http://www.ch-go.ch/de/aktuell/newsletter/archiv>.
- Eurodyssée. *Qu'est-ce qu'Eurodyssée. Eurodyssée*. Consulté le 28 juillet 2016. <http://www.eurodysee.eu/fr/qui-sommes-nous.html>.
- Franklin, Kimberly. *Long-Term Career Impact and Professional Applicability of the Study Abroad Experience*. *Frontiers : The Interdisciplinary Journal of Study Abroad* 19 (2010) : 169–90.

Frommberger, Dietmar, Harald Büsing et Manfred Klöpfer. *Moder- nisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung: eine Studie zu Situation und Zukunft der grenzüberschreitenden Berufs- bildung am Beispiel der Region Weser-Ems – Nord-Niederlande* [Modernisation de la formation professionnelle par l'internationalisa- tion : une étude sur la situation et l'avenir de la formation profession- nelle transfrontalière à la lumière de la région Weser-Ems – Nord des PaysBas]. Oldenburg : BIS, système bibliothécaire et d'information de l'université d'Oldenburg, 2005.

Fuss, T., G. Busse et G. Langenhoff. *Gelernt an sich zu glauben. Langzeiteffekte des Parlamentarischen Patenschafts-Programms für junge Berufstätige* [Apprendre à croire en soi. Effets à long terme du programme de parrainage parlementaire pour les jeunes travailleurs]. Dans : *Jugendaustausch – und dann ...? Erkenntnisse und Folgerungen aus Wirkungsstudien und Nachbetreuungsange- boten im internationalen Jugendaustausch [Échange de jeunes – et après ? Résultats et conséquences d'études d'impact et d'offres de suivi dans les échanges internationaux de jeunes]*, 63–73. Bensberg : Thomas-Morus-Akademie, s.a.

Hammer, Mitchell. *Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience*. New York : AFS Intercultural Programs, 2005. <http://www.afs.org/afs-and-intercultural-learning/research>.

Hänny, Annina. *AW: Infomaterial Austauschmöglichkeiten für Lernende* [AW : Documentation sur les possibilités d'échange offertes aux apprentis], 3 juin 2016.

Helfenstein, Noemi. Entretien avec Ana Coric, apprentie commerciale CFC au Bureau d'architectes Balzani. En personne, notes manuscrites et vidéo, 30 juin 2016.

———. Entretien avec André Ferlin, responsable mobilité, Service de la coopération, République et canton du Jura. Téléphone, notes manuscrites, 27 juin 2016.

———. Entretien avec Andrea Togni, responsable du service langues et stages à l'étranger, département de l'éducation, de la culture et du sport, division de la formation professionnelle, canton du Tessin. Téléphone, notes manuscrites, 2 juin 2016.

———. Entretien avec Andreas Bischof, responsable de la formation professionnelle, Bühler AG. En personne, notes manus- crites, 4 septembre 2015.

———. Entretien avec Bernhard Keser, directeur du service formation professionnelle, Endress & Hauser (Schweiz) AG à Reinach. Téléphone, notes manuscrites, 7 juillet 2016.

———. Entretien avec Claudia Zimmermann, directrice de MobilLingua, service de la formation professionnelle et continue, Canton de Lucerne. Téléphone, notes manuscrites, 23 juin 2016.

———. Entretien avec Esther Schönberger, rectrice et formatrice de KV Plus, école professionnelle de commerce KV Luzern. En personne, notes manuscrites, 17 août 2015.

———. Entretien avec Felix Tschirky, vice-recteur industrie/tech- nique et développeur de Class Unlimited, BZUW Centre de formation professionnelle initiale et continue de Wil-Uzwil. En personne, notes manuscrites, 22 mai 2015.

———. Entretien avec Federico Balzani, directeur général et responsable de formation, Bureau d'architectes Balzani. En personne, notes manuscrites et vidéo, 30 juin 2016.

———. Entretien avec Hanspeter Vogt, directeur d'école et formateur en informatique à l'école professionnelle Berufsbildung Baden (BBB). En personne, notes manuscrites, 12 novembre 2015.

———. Entretien avec Julia Gall, apprentie assistante en soins et santé. Téléphone, notes manuscrites, 10 août 2015. [http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd\[getfile\]\[uid\]=2826](http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd[getfile][uid]=2826).

———. Entretien avec Martin Haidacher, directeur et responsable formation, aargNET GmbH. Téléphone, notes manuscrites, 31 mai 2016.

———. Entretien avec Mary Miltschev, responsable des langues étrangères à l'Office de la formation secondaire et professionnelle du Canton de Zurich. Téléphone, notes manuscrites, 27 juin 2016.

———. Entretien avec Myriam Vial, coordinatrice Eurodyssée, et Gisela Marty, coordinatrice Mobilité EMF, École des Métiers Fribourg (EMF). En personne, notes manuscrites, 19 mai 2015.

———. Entretien avec Paul Briggeler, directeur du Training Center, Lonza AG. En personne, notes manuscrites, 18 août 2015.

———. Entretien avec Pier A. Chalfajew, Head Young Talents Zurich, Credit Suisse AG. Téléphone, notes manuscrites, 5 juillet 2016.

———. Entretien avec Roger Leuenberger, directeur de la formation professionnelle, Fritz Studer AG. Téléphone, notes manuscrites, 23 juin 2016.

———. Entretien avec Rolf Indermaur, Manager Human Resources et directeur de la formation professionnelle, Belimo AG. Téléphone, notes manuscrites, 13 juillet 2016.

———. Entretien avec Silvia Stöckler, responsable de la formation, Clinique Arlesheim AG. Téléphone, notes manuscrites, 21 juin 2016.

———. Entretien avec Stephan Göldi, Göldi, directeur du département informatique, école professionnelle d'Uster. Téléphone, notes manuscrites, 22 juin 2016.

———. Entretien avec Vinzenz Uhr, ancien apprenti informaticien CFC à l'école professionnelle BBB. En personne, notes manuscrites et vidéo, 20 novembre 2015.

———. *Lernendenmobilität wird zum Erfolg – Bericht zum Roundtable mit Werkstattgespräch* [La mobilité des apprentis a du succès – Compte rendu de la table ronde avec atelier-débat]. Berne : Intermundo – Association faitière pour la promotion des échanges de jeunes, 17 mai 2016. <http://www.intermundo.ch/roundtable>.

———. *Lernenden Mobilität : z.B. Julian Ackermann* [Mobilité des apprentis : par ex. Julian Ackermann]. Intermundo – Association faitière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, 2015. <https://www.youtube.com/watch?v=k3I5E17cS-A&feature=youtu.be>.

———. *Enquête nationale sur la mobilité des apprentis en Suisse : sondage auprès de toutes les écoles professionnelles helvétiques*. Intermundo – Association faitière suisse pour la promotion des échanges de jeunes, 2016.

Hufeisen, Britta. L1, L2, L3, L4, Lx - alle gleich? Linguistische, lernerinterne und lernerexterne Faktoren in Modellen zum multiplen Spracherwerb [Tous égaux ? Facteurs linguistiques, internes et externes à l'apprenant dans les modèles d'apprentissage de plusieurs langues], *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 8

- [Journal de l'enseignement interculturel des langues étrangères], n° 2 (2003). <http://tujournals.ulb.tu-darmstadt.de/index.php/zif/article/view/537>.
- IFFP. Enseignement bilingue. Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), 14 avril 2016. <http://www.iffp.swiss/enseignement-bilingue>.
- Intermundo Association faïtière pour la promotion des échanges de jeunes. Boostbox Interkulturell. Intermundo – Association faïtière pour la promotion des échanges de jeunes. Consulté le 7 juillet 2016. <http://www.intermundo.ch/wissen/boostbox>.
- . La qualité dans les échanges de jeunes. Intermundo – Association faïtière pour la promotion des échanges de jeunes. Consulté le 2 août 2016. <http://www.intermundo.ch/fr/qualite/>.
- Kemlein, Claudia. Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung [La fonction du tour dans la formation professionnelle]. Institut für Erziehungswissenschaften der Technischen Universität Berlin, 2016. <http://dx.doi.org/10.14279/depositonce-5030>.
- Klimmer, Susanne. Was bringen Auslandpraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen, die Lehrlinge entsendet haben [Qu'apportent aux entreprises les stages d'apprentis à l'étranger ? Résultats d'une enquête auprès d'entreprises ayant envoyé des apprentis]. Wien : IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch, mai 2009. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf.
- Konzept der Methode ‚Flipped Classroom‘ [La méthode de la classe inversée]. Flip the Classroom. Consulté le 9 août 2016. <http://www.fliptheclassroom.de/konzept>.
- Körbel, Markus et Werner Friedrich. Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung [Mobilité cachée dans la formation professionnelle]. Bonn : Agence nationale de l'éducation pour l'Europe de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle, mars 2011. http://www.bagkjs.de/media/raw/studie_verdeckte_mobilitaet_kurzfassung.pdf.
- KV Luzern. KV plus Lehre. École professionnelle de commerce KV Luzern. Consulté le 28 juillet 2016. <https://bildungsportal.kvlu.ch/berufsfachschule/Seiten/Informationsveranstaltung-KV-plus-Lehre.aspx>.
- La formation professionnelle en Suisse : Faits et chiffres 2016. Berne : SEFRI, 2016, 11. http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/5754-13635-1-fakten_zahlen_bb2016_fr.pdf.
- Landert, Charles et Christine Panchaud. Échanges linguistiques nationaux et mobilité dans la formation professionnelle initiale : rapport sur l'analyse de situation. Berne : OFFT (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie), décembre 2012. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.download.pdf/bericht_ueber_diebestandsaufnahme.pdf.
- Landolt, Martin et Stephan Göldi. Leitfaden Auslandsaufenthalte [Guide sur les séjours à l'étranger]. École professionnelle d'Uster BFSU, 2016.
- Maddux, William W., Eliza Bivolaru, Andrew C. Hafenbrack, Carmit T. Tadmor et Adam D. Galinsky. Expanding Opportunities by Opening Your Mind: Multicultural Engagement Predicts Job Market Success Through Longitudinal Increases in Integrative Complexity. *Social Psychological and Personality Science* 5, n° 1 (1 juillet 2014) : 608–15. DOI :10.1177/1948550613515005.
- Mägiste, Edith. Learning a Third Language. *Journal of Multilingual and Multicultural Development* 5, n° 5 (janvier 1984) : 415–21. DOI : 10.1080/01434632.1984.9994170.
- Mohajeri Norris, Emily et Joan Gillespie. How Study Abroad Shapes Global Careers: Evidence from the United States. *Journal of Studies in International Education* 13, n° 3 (2009) : 382–97. DOI :10.1177/1028315308319740.
- OCDE. La définition et la sélection des compétences clés, 2005. <https://www.oecd.org/pisa/35693273.pdf>.
- Office fédéral de la statistique. Formation professionnelle initiale : contrats d'apprentissage. Système de formation professionnelle – Données détaillées, 26 février 2015. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science.html>.
- Office germano-polonais pour la jeunesse. Jugend begegnet Zukunft [La jeunesse rencontre l'avenir] et DBU, Nachhaltige Entwicklung bei Jugendbegegnungen [Développement durable et rencontres de jeunes], Sherpa : Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Praxis [L'éducation au développement durable dans la pratique]. Consulté le 21 juillet 2016. <http://www.sherpa-bne.org/wissen/nachhaltige-entwicklung-bei-jugendbegegnungen>.
- Online Campus-virtuelle PH. Schwerpunkt Flipped Classroom [La classe inversée]. Virtuelle PH, 23 janvier 2016. <http://www.virtuelle-ph.at/schwerpunkte/schwerpunkt-flipped-classroom>.
- OrTra AgriAliForm. Austauschlehrjahr (Berufsbildung) [Année d'apprentissage en échange (formation professionnelle)]. Inforama Canton de Berne. Consulté le 28 avril 2016. http://www.inforama.vol.be.ch/inforama_vol/de/index/bildung/bildung/landwirtschaft/lehre_und_berufsschule/Austauschlehrjahr.html.
- . Mobilité. Consulté le 2 août 2016. <https://www.agri-job.ch/fr/documents-de-formation/mobilit%C3%A9.html>.
- . Programme 'Leonardo da Vinci'. Agri-Job. Consulté le 2 août 2016. <https://www.agri-job.ch/fr/documents-de-formation/programme-leonardo-da-vinci.html>.
- PH ZH, Prorektorat formation continue et recherche HEP ZH. Berufsbildung: Kompetenzorientierung an der Berufsfachschule [Formation professionnelle: orientation compétences à l'école professionnelle], Haute École Pédagogique de Zurich. Consulté le 28 juin 2016. <https://phzh.ch/de/Kompetenzen/Berufsbildung/#>.
- Pidoux, Christian. Mobilité der Lernenden in der Landwirtschaft [Mobilité des apprentis dans l'agriculture], à l'occasion du forum Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung [La formation professionnelle favorise l'échange, l'échange favorise la formation professionnelle]. Soleure, 27 janvier 2016. http://www.ch-go.ch/media/filer_public/ef/7a/ef7a7a57-e8d1-4438-88e7-01d205e09ea6/pidoux_de.pdf.
- Schellenbauer, Patrick, Rudolf Waser et Daniela Lepori. L'avenir de l'apprentissage : la formation duale en prise avec une nouvelle réalité. Zurich : Avenir Suisse, 2010. <http://www.avenir-suisse.ch/fr/1863/lavenir-de-lapprentissage/>.

Schönberger, Esther. Praxis-erfahrungen in einer anderen Sprachregion. Mobilitätsstrategie und Beispiele [Expériences pratiques dans une autre région linguistique. Stratégie de mobilité et exemples], Berufsbildung stärkt Austausch – Austausch stärkt Berufsbildung [La formation professionnelle renforce l'échange – l'échange renforce la formation professionnelle], Soleure, 27 janvier 2016. http://www.ch-go.ch/media/filer_public/47/38/47388a71-8f73-4c2b-90e7-92e18316b9fc/schonberger_de.pdf.

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Le processus de Copenhague : coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels. EUR-Lex : L'accès au droit de l'Union européenne. Consulté le 28 avril 2016. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV%3Aef0018>.

———. Instruments de la coopération européenne en matière de formation professionnelle. Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Consulté le 28 avril 2016. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/themes/cooperation-internationale-en-matiere-de-formation/cooperation-europeenne-en-matiere-de-formation-professionnelle--/instruments-de-la-cooperation-europeenne-en-matiere-de-formation.html>.

———. Le marché des places d'apprentissage : miroir du recul démographique. Le Conseil fédéral. Le portail du Gouvernement suisse, 8 juin 2016. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-62067.html>.

Seifert, Roman. Georg Endress. Personenlexikon des Kanton Basel-Landschaft, 2014. https://personenlexikon.bl.ch/Georg_Endress.

Service de la coopération, République et canton du Jura. Voyage. Découverte. Experience. Voir plus loin. Consulté le 28 juillet 2016. <http://www.voirplusloin.ch/fr/index.html>.

Stebleton, Michael, Krista Soria et Blythe Cherney. The high impact of education abroad: College students' engagement in international experiences and the development of intercultural competencies, 3 juin 2013. <http://conservancy.umn.edu/handle/11299/150028>.

Stern, Reto. Die Berufslehre wird mobil : Ein Bericht von AFS Interkulturelle Programme Schweiz [L'apprentissage devient mobile. Un rapport d'AFS Programmes Interculturels Suisse], Zürich : AFS Programmes Interculturels Suisse, 2013. https://afs.ch/fileadmin/user_upload/Business/PDF/AFS-Bericht-Mobilitaet_waehrend_der_Lehre.pdf.

Strässle, Beatrice. Als Berufslernende im Ausland Erfahrungen sammeln [Acquérir de l'expérience à l'étranger en tant qu'apprenti]. Lenzburger Bezirks-Anzeiger. 21 décembre 2014.

Stucki, Michael et Rias Stalder. Lehrlingsaustausch bei Hauni [Échange d'apprentis chez Hauni]. Studer Info, 2012.

Thomas, J. The role played by prior linguistic experience in second and third language learning. Dans : The Eleventh Linguistic Association of Canada and United States Forum 1984, 510–18. Columbia, South Carolina : Hornbeam Press, s.a.

Thurnherr, Gregor. Beeinflussende Faktoren für berufliche Mobilität aus Sicht von Jugendlichen, Lehrpersonen, Betrieben [Facteurs

influant sur la mobilité professionnelle du point de vue des jeunes, des formateurs et des entreprises]. Table ronde avec atelier-débat : Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird. [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis]. FHNW, Olten, 7 mars 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2960>.

———. Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung: Beeinflussende Faktoren in der Phase der Berufsorientierung für eine grenzüberschreitende Mobilität im Bodenseeraum [Mobilité transnationale dans la formation professionnelle initiale : facteurs d'influence dans la phase d'orientation professionnelle pour une mobilité transfrontalière dans la région du lac de Constance]. Frankfurt am Main, 2015. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1065047>.

Tschirky, Felix. ClassUnlimited – Das grösste Klassenzimmer der Welt. Kooperationsprojekt BZ Wil-Uzwil und Bühler AG [Class Unlimited – La plus grande salle de cours du monde. Le projet de coopération entre BZ Wil-Uzwil et Bühler AG]. Table ronde avec discussion en atelier : Wie Lernendenmobilität zum Erfolg wird [Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis]. FHNW, Olten, 7 mars 2016. <http://www.intermundo.ch/?redirect=getfile.php&cmd%5bgetfile%5d%5buid%5d=2962>.

Vollhardt, Johanna Ray. Enhanced External and Culturally Sensitive Attributions after Extended Intercultural Contact. *British Journal of Social Psychology* 49, n° 2 (1 juin 2010) : 363–83. DOI :10.1348/014466609X459899.

Weichbrodt, Michael. Learning Mobility: High-School Exchange Programs as a Part of Transnational Mobility. *Children's Geographies* 12, n° 1 (2 janvier 2014) : 9–24. DOI :10.1080/14733285.2013.850852.

Wettstein, Emil. Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz [L'évolution de la formation professionnelle en Suisse]. Aarau : Sauerländer, 1987. c.

Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF). Study on the Impact of Leonardo da Vinci Mobility Experiences. Kerpen : Commission européenne, 2007.

Wordelmann, Peter et Bundesinstitut für Berufsbildung, éd.. Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung: Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen, Berichte zur beruflichen Bildung [Compétences internationales en formation professionnelle : état de la science et exigences pratiques, rapports sur la formation professionnelle]. Bielefeld : Bertelsmann, 2010.

YFU. Bourse Celebrating Diversity. YFU Séjour d'échange. Consulté le 18 août 2016. <https://echange.yfu.ch/celebrating-diversity-f>.

A) Liste des adresses des organisations d'échange



AFS
Kernstrasse 57
8004 Zurich
info@afs.ch
044 218 19 19
www.afs.ch/fr



Rotary Jugendaustausch
Bleicheweg 6
Case postale 45
5605 Dottikon
office@rotaryswissyep.ch
056 426 50 58
www.rotaryswissyep.ch/fr



Fondation Village
d'enfants Pestalozzi
Kinderdorfstrasse 20
9043 Trogen
bildung@pestalozzi.ch
071 343 73 73
www.pestalozzi.ch



SCI Schweiz
Monbijoustr. 32
Case postale 7855
3001 Berne
info@scich.org
031 381 46 20
www.scich.org/fr



ICYE
Weissensteinstrasse 16
3008 Berne
info@icye.ch
031 371 77 80
www.icye.ch/fr



Workcamp Switzerland
Ankerstrasse 24
8004 Zurich
info@workcamp.ch
043 317 19 30
www.workcamp.ch/francais



IFYE
Appenbergstrasse 74
3532 Mirchel
secretary@ifye.ch
079 262 56 70
www.ifye.ch/fr



YFU
Monbijoustrasse 73
Case postale 1090
3000 Berne 23
Info@yfu.ch
031 305 30 60
www.homefr.yfu.ch



International Experience
Kirchenackerstrasse 44
8757 Filzbach
switzerland@international-
experience.net
055 511 22 63
www.switzerland.international-experience.net

Différentes organisations affiliées à Intermundo se feront un plaisir d'élaborer un programme sur mesure d'échange d'apprentis en collaboration avec les entreprises, associations ou écoles professionnelles intéressées.



PRO FILIA
Beckenhofstrasse 16
8006 Zurich
info@profilia.ch
044 361 53 31
www.profilia.ch/f



Une liste non exhaustive d'offres d'échange intéressantes pendant l'apprentissage peut être téléchargée sur le site www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

B) Autres programmes d'échanges pour apprentis

Agrimpuls

Cette organisation d'échange, rattachée à l'OrTra AgriForm, propose des stages à l'étranger pour les futurs agriculteurs et des stages professionnels, des Cours de langue et des séjours en demipair pour les jeunes en fin d'apprentissage des métiers de l'agriculture, de l'horticulture et de l'économie forestière et autres personnes intéressées.

www.agripuls.ch

Visite

L'organisation d'échange Visite, financée par le Rotary Suisse, permet aux apprentis d'effectuer un séjour de trois à quatre semaines dans une entreprise située dans une autre région linguistique suisse, en Allemagne, en Autriche ou au Danemark.

www.visite.ch

Certificat Euregio

Le programme d'échange de la Conférence germano-franco-suisse du Rhin supérieur et de la région métropolitaine trinationale du Rhin supérieur permet aux apprentis des cantons d'Argovie, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, du Jura et de Soleure d'effectuer un stage d'une durée de quatre semaines au moins dans un pays étranger voisin.

www.mobileuregio.org/ch/schweiz-suisse/euregio-zertifikat.html

XChange

Ce programme d'échange destiné aux jeunes en formation professionnelle, financé par la Communauté de travail des pays alpins (ARGE ALP) et la Conférence internationale de la région du Lac de Constance (IBK) permet aux apprentis des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures et Rhodes-Intérieures, des Grisons, de Schaffhouse, de St-Gall, du Tessin, de Thurgovie et de Zurich d'effectuer un stage professionnel d'une durée de quatre semaines au minimum dans les régions suisses, allemandes, italiennes, autrichiennes et françaises concernées.

www.xchange-info.net

C) Stages à l'étranger à l'issue de l'apprentissage

Étant donné que pour Intermundo, les échanges doivent être vus comme une formation, le plus grand nombre possible de jeunes doivent pouvoir profiter d'un échange interculturel pendant leur formation professionnelle initiale. Toutefois, un échange à l'issue de l'apprentissage constitue aussi, bien entendu, une importante et enrichissante expérience de vie.

Offre des organisations affiliées à Intermundo

Une liste non exhaustive d'intéressantes offres d'échange destinées aux jeunes qui ont

terminé leur apprentissage, proposées par des organisations d'échange présentant toutes les garanties en termes de qualité, peut être téléchargée.

Accords internationaux d'échange de stagiaires conclus par la Suisse

La Suisse a conclu ce que l'on appelle des accords d'échange de stagiaires avec différents États afin de permettre à des jeunes en passe d'exercer leur métier de parfaire leurs connaissances professionnelles et



Une sélection d'offres d'échange pour les jeunes ayant terminé leur apprentissage peut être téléchargée sur www.intermundo.ch/fr/guide/outils.

linguistiques à l'étranger. Les accords d'échange de stagiaires permettent d'obtenir plus facilement une autorisation de travail pour une durée maximale de 18 mois dans les pays suivants : Argentine, Australie, Chili, Japon, Canada, Monaco, Nouvelle-Zélande, Philippines, Russie, Afrique du Sud, Tunisie, Ukraine, USA.

Sont admis les ressortissants suisses qui peuvent faire état d'une formation professionnelle ou d'un diplôme de fin d'études. Les stages professionnels servent au perfectionnement et doivent être réalisés dans la profession apprise. L'exercice d'une activité indépendante n'est pas autorisé dans le cadre des accords d'échange de stagiaires, ni le travail à temps partiel. Les stagiaires doivent être rémunérés selon les usages dans la localité et dans la branche.

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/auslandaufenthalt/stagiaires.html>

Eurodyssée

Eurodyssée est un programme d'échange de l'Assemblée des régions d'Europe (ARE) qui permet aux jeunes professionnels de 18 à 30 ans d'effectuer un stage subventionné de trois à sept mois à l'étranger. En Suisse, les cantons de Fribourg, du Jura et du Tessin participent à ce programme. Les jeunes qui résident dans ces cantons peuvent s'adresser aux services compétents respectifs.

<http://www.eurodyssée.eu/regions/the-regions.html>

Swiss Mobility

Afin de promouvoir les langues nationales, les cantons du Tessin et de Lucerne poursuivent le projet « Swiss Mobility ». Ce programme permet aux apprentis diplômés de l'un de ces deux cantons d'effectuer un stage professionnel de plusieurs mois dans l'autre canton en suivant parallèlement un cours de langue. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) soutient financièrement Swiss Mobility. Si Swiss Mobility s'avère une réussite, une extension à la Suisse romande est envisagée.

Des informations plus précises sur ce programme peuvent être directement demandées auprès des services compétents des deux cantons.

<https://beruf.lu.ch/grundbildung/MobiLingua>
<http://www4.ti.ch/decs/dfp/lse/servizi-lse>

Remerciements

Le guide pour la promotion de la mobilité des apprentis « Échange interculturel pendant l'apprentissage : les clés du succès ! » n'aurait pas vu le jour sans les nombreuses contributions de particuliers, d'entreprises formatrices, d'écoles professionnelles, d'organisations d'échange et d'employés cantonaux innovants qui ont spontanément partagé leurs expériences, conseils et astuces relatifs aux échanges dans l'apprentissage professionnel. Un grand merci également à toutes les écoles professionnelles qui ont pris le temps de répondre aux questions de l'enquête nationale sur la mobilité des apprentis en Suisse en dépit du stress des examens finaux, et à tous les participants de la table ronde avec atelierdébats « Comment assurer le succès de la mobilité des apprentis ». Intermundo ne pourrait pas jouer son rôle d'association faîtière pour la promotion des échanges de jeunes sans la participation active des organisations affiliées. Merci à tous ceux et toutes celles qui se sont activement impliqués dans le groupe de projet sur la mobilité des apprentis au cours des deux dernières années. Last but not least, un grand merci à toute l'équipe d'Intermundo pour son agréable collaboration dans une excellente ambiance, et plus particulièrement à Sonja Luterbach pour ses conseils et son feedback, à Blerta Imeri pour son aide dans les recherches sur le Web, l'évaluation de l'enquête nationale sur la mobilité des apprentis et l'élaboration des diagrammes, Nadine Zimmermann pour la coordination de l'édition française et à Guido Frey pour ses critiques constructives et sa motivation constante tout au long du projet.

Impressum

Auteure

Noemi Helfenstein

Lectorat

Anna Käser

Design et lay-out

Tina Güntner

Traduction

Ausetrans

Impression

Ilg AG Wimmis

Editeur

INTERMUNDO – Association faîtière
pour la promotion des échanges de jeunes
Gerberngasse 39
CH-3011 Berne
info@intermundo.ch
www.intermundo.ch/fr

© INTERMUNDO

Berne, Juin 2017

Publié en langue allemande et en langue française.

ISBN 978-3-9524687-1-5

STIFTUNG MERCATOR SCHWEIZ

Le projet « Mobilité des apprentis »
et la publication du guide pour la promotion
de la mobilité des apprentis « Échange
interculturel pendant l'apprentissage : les clés
du succès ! » ont été soutenus par la fondation
Mercator Suisse.



ISBN 978-3-9524687-1-5



9 783952 468715 >