

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

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 interculturelles.

□ 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.

□ Autres objectifs importants

→ Les principaux objectifs du projet d'échange sont

1)

---

---

---

---

2)

---

---

---

---

3)

---

---

---

---

Cela signifie...

---

---

---

---