

Mémoire de Master of Arts pour le Secondaire I

**En quoi le projet LIFT peut-il faciliter la  
transition pour des élèves en difficultés : trois  
études de cas**

Direction : Patrick BONVIN  
Membres du Jury : Pierre CURCHOD – Aude METRAL

Juillet 2017

Beatrice SCHELL - P30325

Christian BERARD - P22082

## Table des Matières

1. Introduction.....	5
2. Éléments théoriques.....	7
2.1. La notion de transition.....	7
2.2. La notion d'élève en difficulté / élève à risque.....	8
2.3. Importance de la prévention / anticipation.....	9
2.4. Présentation du projet LIFT.....	10
3. Problématique.....	11
4. Méthodologie.....	13
4.1. Échantillon.....	13
4.2. Récolte des données.....	13
4.3. Entretiens semi-directifs.....	14
4.4. Guides d'entretien.....	14
5. Analyse et interprétation des données.....	15
5.1. Premier cas : Nicolas, de la région de la Dôle.....	15
A. Description du contexte.....	15
B. Qui est Nicolas ?.....	16
C. Facteurs de réussite pour Nicolas.....	16
a. Maturité, confiance en soi.....	16
b. Rapport aux autres.....	17
c. Résultats scolaires.....	17
d. Entourage.....	18
e. Anticipation.....	18
D. Le coordinateur à propos de Nicolas.....	19
a. Maturité, confiance en soi.....	19
b. Rapport aux autres.....	19
c. Résultats scolaires.....	19
d. Entourage.....	19
e. Anticipation.....	20
E. L'entreprise à propos de Nicolas.....	20
a. Maturité, confiance en soi.....	21
b. Rapport aux autres.....	21
c. Résultats scolaires.....	21

d. Entourage.....	21
e. Anticipation.....	21
F. Synthèse.....	23
5.2. Deuxième cas: Nelson, du district de Lausanne.....	24
A. Description du contexte.....	24
B. Qui est Nelson ?.....	24
C. Facteurs de réussite pour Nelson.....	25
a. Maturité, confiance en soi.....	25
b. Rapport aux autres.....	25
c. Résultats scolaires.....	25
d. Entourage.....	25
e. Anticipation.....	26
D. Le coordinateur à propos de Nelson.....	27
a. Maturité, confiance en soi.....	27
b. Rapport aux autres.....	27
c. Résultats scolaires.....	27
d. Entourage.....	28
e. Anticipation.....	28
E. L'entreprise à propos de Nelson.....	28
a. Maturité, confiance en soi.....	28
b. Rapport aux autres.....	29
c. Résultats scolaires.....	29
d. Entourage.....	29
e. Anticipation.....	30
F. Synthèse.....	31
5.3. Troisième cas : Nuno, des Alpes vaudoises.....	32
A. Description du contexte.....	32
B. Qui est Nuno ?.....	33
C. Facteurs de réussite pour Nuno.....	33
a. Maturité, confiance en soi.....	33
b. Rapport aux autres.....	33
c. Résultats scolaires.....	34
d. Entourage.....	34
e. Anticipation.....	34
D. Le coordinateur à propos de Nuno.....	35

a.	Maturité, confiance en soi.....	35
b.	Rapport aux autres.....	35
c.	Résultats scolaires.....	35
d.	Entourage.....	35
e.	Anticipation.....	35
E.	L'entreprise à propos de Nuno.....	36
a.	Maturité, confiance en soi.....	36
b.	Rapport aux autres.....	36
c.	Résultats scolaires.....	37
d.	Entourage.....	37
e.	Anticipation.....	37
F.	Synthèse.....	38
6.	Analyse transversale.....	39
6.1.	Les Jeunes.....	39
6.2.	Les Coordinateurs.....	40
6.3.	Les Entreprises.....	41
7.	Conclusion.....	43
7.1.	Perspectives pour LIFT.....	43
7.2.	Limites de notre travail.....	44
7.3.	Que retenir pour notre pratique d'enseignants ?.....	45
8.	Références bibliographiques.....	47
9.	Annexes.....	50
10.	Résumé.....	60

## 1. Introduction

Les transitions, sources de changement, de stress, d'adaptation à des contextes différents marquent le parcours de vie de tout individu. L'école peut être considérée comme un lieu de transition par excellence, 'marquée' tout d'abord par l'entrée en classe primaire, étape qui peut coïncider pour certains élèves avec une première sortie du cocon familial, avant d'aboutir, pour la plupart des élèves de 11<sup>e</sup>, au passage de l'école obligatoire vers le secondaire II ou l'entrée dans le monde professionnel. Certains jeunes parviendront à gérer ces transitions mieux que d'autres. Pour certains, elles revêtiront une brève durée et n'offriront pas d'obstacles particuliers ; pour d'autres, elles seront sources de problèmes et de difficultés bien plus marquées. Ces transitions sont d'autant plus délicates qu'elles interviennent à un moment où les adolescents sont en situation de vulnérabilité et font face à une double transition : le passage de l'adolescence à l'âge adulte et celui de l'école vers le monde du travail (Padiglia, 2007).

Toutes ces phases de transition ont un point commun : afin d'être le plus harmonieuses possible, elles doivent être préparées, anticipées. C'est peut-être encore plus important pour la transition vers le monde professionnel. La question a suscité une large réflexion durant la dernière décennie, que ce soit dans le monde politique ou académique, avec un certain nombre de travaux de recherches à la clef.

Lors de notre troisième semestre de formation à la HEP, nous avons eu l'occasion d'aborder les multiples aspects de la transition dans le cadre du module « Accompagner et soutenir les transitions », module enrichi par les présentations d'intervenants externes. L'une de ces interventions nous a permis de découvrir le projet LIFT et a suscité notre intérêt.

L'objectif de notre recherche vise à identifier les facteurs qui peuvent faciliter la transition des élèves en difficulté vers le monde professionnel au travers de trois études de cas, dans trois établissements scolaires du canton de Vaud. Il s'agira notamment d'établir à l'aide de critères concrets à quels éléments déterminants les coordinateurs scolaires, les formateurs ou patrons en entreprise, mais aussi et surtout les jeunes eux-mêmes attribuent la réussite de leur démarche. Cette approche implique notamment de nous centrer sur l'analyse de situations de réussite qui auraient valeur de cas exemplaires.

Bien que nous ayons des parcours très différents, nous sommes tous deux particulièrement intéressés par la dimension « sociale » ainsi que par les aspects pratiques de LIFT.

Ce projet nous paraît être une solution intéressante pour des jeunes dits « en difficulté », car centré sur une aide concrète. Nous avons nous-mêmes une expérience d'enseignement, respectivement à l'école de la transition et au sein d'un module d'activités temporaires et alternatives à la scolarité. Nous avons été séduits par le côté fédérateur à l'échelle locale, ainsi que par le caractère dynamique et humain de LIFT.

Dans une première partie, nous définirons, au travers de la littérature, certains concepts propres au champ de notre travail. Nous poursuivrons par une présentation du projet LIFT, ferons une synthèse des éléments théoriques, décrirons le choix de la méthodologie et établirons l'analyse des données, avant de conclure en exposant les limites de notre recherche ainsi que ses apports concrets pour notre travail d'enseignants.

## **2. Éléments théoriques**

Dans cette partie, nous nous attacherons à définir la notion de ‘transition’ de manière générale, puis plus spécifiquement en ce qui concerne le passage du secondaire I vers le monde professionnel ; la notion d’élèves en difficulté aussi nommés élèves à risques sera discutée dans un deuxième temps ; enfin, nous terminerons par la nécessité d’anticiper au mieux cette transition.

### **2.1. La notion de transition**

Pour le Larousse, il s’agit d’un « état, degré intermédiaire, d’un passage progressif entre deux états, deux situations ». Le terme même de transition ferait référence au passage d’un état initial à un état final (Broucker, Gensbittel & Mainguet, 2000). Chacun de ces cycles de passage permettrait de faire la jonction entre deux systèmes différents et serait marqué par un début, une fin, et ce que l’on peut qualifier comme un entre-deux. Cette notion de transition recouvre plusieurs ‘champs’ si l’on se réfère à la théorie épigénétique des transitions développementales d’Erikson, à celle des modèles de transition vers l’âge adulte, des transitions de rôle des individus (d’adultes à parents) ou encore à celle des changements économiques pouvant intervenir dans une société (Vondraceck & Porfeli, 2004). L’école ne fait pas exception à ces phases transitoires, et Behrens (2007) reprend cette notion de passage entre deux mondes, deux contextes, à l’exemple du passage de l’école obligatoire à la vie active. Rastaldo (2007) considère la transition comme un phénomène lent.

Elle commencerait dès la fin du primaire, lors du regroupement des élèves en filières, et finirait après le passage du secondaire I vers le secondaire II. Ce passage d’un niveau vers un autre constituerait ces phases de transitions successives que connaissent les élèves durant leur parcours scolaire. Parmi les transitions vécues par les élèves, celle qui conduit du secondaire I vers le monde professionnel revêt un caractère particulier puisqu’il s’agit, pour la plupart des jeunes, du tout premier contact avec le monde professionnel. Un milieu où il s’agira de développer de nouvelles compétences non mobilisées jusque-là (Masdonati, 2012). L’élève est confronté à des changements qui s’opèrent à plusieurs niveaux, ce qui atteste la complexité de cette transition. D’un point de vue identitaire, le jeune quitte sa ‘coquille d’élève’ pour devenir apprenti.

La confrontation avec le monde du travail nécessite de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences, que ce soit en termes de connaissances, savoir-faire, savoir-être propres aux contextes professionnels où il travaille. Enfin, il s'agit d'être en mesure de donner du sens à son projet (Gyger-Gaspoz, 2013). Dans l'idéal, ces transitions devraient être anticipées et préparées avec le plus grand soin pour éviter des conséquences négatives à plus long terme. Mal négociées, elles peuvent en effet influencer le rapport de l'individu au travail, ou encore son insertion professionnelle et sociale (Masdonati, 2012 ; Fournier, Pelletier et Beaucher, 2003). Ces phases de transition constituent donc des moments-clefs, potentiellement sources de difficultés, notamment pour les élèves dits à risques.

## **2.2. La notion d'élèves en difficulté / d'élèves à risque**

Lors du passage du primaire au secondaire I, les élèves entrent dans une phase particulière, marquée par une baisse du rendement scolaire, de l'intérêt et de la motivation intrinsèque pour l'école en général (Anderson, Jacobs, Schramm, & Splittgerber, 2000). On constate une augmentation de la tendance à éviter les situations d'apprentissages scolaires. Cette phase coïncide également avec le développement d'une attitude plus négative face à l'école et aux enseignants ; les jeunes montrent moins d'intérêt pour les matières scolaires et n'en perçoivent pas l'utilité (Chouinard, Bowen, Fallu, Lefrançois & Poirier, 2012 ; Gyger Gaspoz, 2013). Certains jeunes franchissent cette étape plus difficilement et c'est sur eux qu'il convient de focaliser un maximum d'attention (Gyger Gaspoz, 2013). En difficulté lors de la transition du primaire au secondaire I, ces jeunes à risque peuvent se retrouver en posture délicate lors de la transition vers le secondaire II. Certains facteurs liés au jeune et à sa personnalité constitueraient des obstacles à une transition harmonieuse, en un moment où il s'agit de trouver la voie professionnelle adéquate (Häfeli & Schellenberg, 2009). Bachmann (2007) ainsi que Perriard (2004) font référence notamment à l'âge, l'origine, le genre et l'appartenance aux classes dites populaires. Le tableau peut être complété en précisant que ces élèves ont pour la plupart suivi une filière scolaire peu exigeante et disposent de faibles compétences scolaires, ce qui risque de compromettre l'obtention de leur certificat de fin d'études. Les jeunes placés dans une telle situation seraient les plus enclins à éprouver des difficultés pour trouver une place d'apprentissage, à se retrouver au chômage, voire à sombrer dans la délinquance.



Parfois, même s'ils parviennent à débiter une formation professionnelle, d'autres obstacles peuvent surgir pour certains d'entre eux qui auraient une relation difficile avec l'autorité et supporteraient mal de se soumettre à une certaine forme de discipline (Zittoun, 2006). Qui dit facteurs de risques, dit aussi facteur de réussite ou de protection ; ceux-ci se répartissent dans différentes sphères d'influence (Häfeli & Schellenberg, 2009). Le micro-système regroupe le jeune et sa famille ; le méso-système comprend des éléments importants, tels que l'école, les loisirs, l'entreprise et les systèmes de consultation ; quant au macro-système, il renvoie à la troisième sphère d'influence, constituée par la société dans son ensemble. Dans cette optique systémique, ces mêmes auteurs ont identifié plus de cinquante facteurs propres à ces diverses sphères d'influence, ce qui témoigne de la complexité des interactions. D'un point de vue individuel, l'intelligence, une certaine capacité d'adaptation, une propension à créer des contacts, une attitude sociable, la volonté de se battre, de se débrouiller seul, ou de faire des efforts pour réussir (Häfeli et Schellenberg, 2009) constituent autant de ressources. Si ses compétences peuvent occuper une place prépondérante dans la réussite, celle-ci suppose également l'existence d'autres facteurs de soutien dans les dispositifs d'accompagnement, et notamment le réseau social du jeune (Zittoun, 2012).

### **2.3. Importance de l'anticipation**

Guichard et Fabielski (1994) indiquent que les jeunes en difficulté sont profondément marqués par leurs échecs répétés, aussi l'image qu'ils ont d'eux-mêmes en pâtit ; ils auraient le sentiment d'être dépourvus de qualités et de compétences. Ces jeunes n'établiraient pas de lien entre les attentes d'un employeur et les qualités de la personne en termes de capacités relationnelles, savoirs et savoir-faire. Il importe en conséquence de valoriser leurs compétences et savoir-faire, et il est surtout fondamental qu'ils en aient conscience. Les auteurs relèvent également l'importance de travailler sur les représentations que les jeunes peuvent se faire du monde professionnel. Dans cette optique, les stages en entreprises, même sous la forme de stages d'observation, constituent des alternatives intéressantes. Ils permettent aux jeunes de confronter leurs préconceptions aux réalités de la vie professionnelle (Häfeli et Schellenberg, 2009). Enfin, comme mentionné plus haut, s'il est un point sur lequel il existe un consensus, c'est qu'il est absolument nécessaire d'anticiper au maximum ces phases de transitions (Häfeli et Schellenberg, 2009 ; Gyger Gaspoz, 2013 ; Masdonati, 2007).

## 2.4. Présentation du projet LIFT

Les prémisses du projet LIFT remontent à 2004, partant du constat que chaque année entre huit mille et douze mille jeunes suisses, soit environ dix pourcent du total, quittent la scolarité obligatoire sans perspectives d'insertion dans le monde professionnel (Rapport annuel LIFT, 2015). Un quart de ces jeunes restera durablement au chômage. Forts de ces constats, ses initiateurs décident de développer un projet qui vise à :

- détecter les jeunes potentiellement concernés par cette mesure ;
- leur proposer un travail pratique durant une année et demie en entreprise (par blocs de trois mois).

LIFT démarre réellement en 2006 et dix ans plus tard, proposé dans cent cinquante écoles, il concerne environ mille cinq cents jeunes. La démarche de LIFT permet au jeune de découvrir le monde du travail et de se rapprocher de l'entreprise afin de faciliter son entrée dans le monde professionnel. Il s'agit également de permettre au jeune de développer ou de révéler des compétences liées au savoir-être dans le monde de l'entreprise, et de découvrir des qualités ou des compétences personnelles susceptibles d'agir positivement sur la confiance en soi. Häfeli et Schellenberg (2009) mentionnent une série de dispositifs proposés dans le cadre de la scolarité obligatoire. Ces projets s'inscrivent dans une logique que l'on pourrait qualifier de préventive ou anticipatrice et s'adressent à des élèves considérés comme susceptibles de se retrouver en situation de vulnérabilité lors de la transition de l'école obligatoire vers le monde professionnel. LIFT répond à cet objectif et s'adresse aux élèves des années neuf à onze Harmos à qui l'on propose des places de travail hebdomadaire en entreprise en dehors des horaires d'école, la plupart du temps le mercredi après-midi. D'un point de vue organisationnel, le projet est le fruit d'une collaboration entre l'école et des entreprises locales ou régionales qui accueillent les stagiaires. Si l'objectif de base est le même pour tous les établissements, au niveau local, chaque projet LIFT prend un tour particulier en fonction des personnes qui le conçoivent, si bien qu'on pourrait presque dire qu'il y a autant de projets LIFT que d'établissements. Les entretiens menés avec les coordinateurs des projets LIFT lausannois montrent que la 'sélection' des candidats susceptibles de bénéficier de la mesure repose sur des critères non dénués de subjectivité. Gyger Gaspoz (2013) relève « qu'identifier les élèves qui ne réunissent pas toutes les bonnes conditions de départ pour intégrer le monde du travail » peut être sujet à interprétation.

### 3. Problématique

L'analyse de la littérature montre que la catégorie des jeunes dits à risques est la plus susceptible de se retrouver en difficulté dans les phases de transition, quelles qu'elles soient. Néanmoins, ces facteurs de risque potentiels ne constituent pas une fatalité puisque ces jeunes peuvent également s'appuyer sur des facteurs de protection, également nommés 'facilitateurs'. Ces 'facilitateurs' peuvent découler aussi bien de la personnalité du jeune, que de son environnement familial, social et scolaire, et ils peuvent contribuer à une transition la plus « harmonieuse possible ». La notion d'anticipation et de « dépistage » des jeunes potentiellement à risque revêt aussi une importance cruciale et participerait à la réussite de cette transition vers le monde professionnel. Il apparaît particulièrement opportun de confronter les préconceptions des jeunes à la réalité du monde professionnel, de les mettre en projet et par la même occasion de leur permettre de développer ou de révéler leurs compétences en termes de savoir-faire et de savoir-être, lesquelles sont notamment attendues par les patrons des entreprises. Le projet LIFT s'inscrit bien dans ce cadre-là, et notre démarche consiste donc à identifier en particulier les facteurs de réussite du projet à travers trois études de cas dits 'exemplaires'. Pour rendre compte de ces facteurs de réussite, nous travaillons avec des entretiens semi-directifs autour de la personnalité du jeune, de l'école, de la famille, de l'entreprise. Nous avons choisi de travailler sur les perceptions émanant des quatre acteurs principaux que sont le jeune lui-même, la famille, l'école et l'entreprise. Ces quatre champs d'investigation ont été privilégiés, d'une part parce qu'ils constituent les quatre acteurs principaux d'un projet LIFT, même si le jeune y conserve, de notre point de vue une place centrale. D'autre part, parce que d'un point de vue théorique, aussi bien la famille que le jeune font partie de ce que Häfeli et Schellenberg (2009) nomment le microsystème. Par ailleurs, l'entreprise et l'école appartiennent au méso-système. Le tout constitue autant de sphères privilégiées où se répartissent les 'facilitateurs'. Ils nous permettent d'aborder ces derniers autant du côté « individu » que du côté « système », le contexte élargi nous paraissant une dimension à ne pas négliger. Dans le cadre de notre travail, nous nous sommes penchés sur des cas dits exemplaires (plutôt que des cas d'échec, quoiqu'il aurait également été possible de le faire), c'est-à-dire des jeunes qui ont été choisis par leurs coordinateurs scolaires comme symboles de cas de réussite.

Selon Yin (1981) les cas exemplaires sont tout à fait pertinents quand il s'agit d'étudier un phénomène bien particulier (la réussite du projet LIFT) et son contexte et de répondre à des questions du type « comment » (le projet LIFT a contribué à la réussite du jeune) et « quoi » (qu'est qui a fait que le jeune a réussi ?). Il y a bien sûr dans ce choix une part importante d'aléa, qui provient de ce que les coordinateurs scolaires eux-mêmes considèrent comme des critères de réussite. Le projet LIFT étant présent dans plus de cent cinquante établissements, les trois établissements choisis sont parmi ceux qui se sont montrés les plus actifs au sein du projet. Le projet LIFT s'inscrit dans ces différentes dimensions et nous souhaitons évaluer dans quelle mesure ce projet a facilité la transition vers le monde professionnel pour des élèves en difficulté au travers de trois études de cas.

## **4. Méthodologie**

### **4.1. Échantillon**

Pour les besoins de notre travail, nous nous sommes adressés à Aude Métral<sup>1</sup> pour qu'elle nous propose trois participants au projet, considérés comme des symboles de réussite et qui pourraient faire figure de cas exemplaires. Madame Métral nous a mis en contact avec trois coordinateurs scolaires qui ont fait le choix des jeunes, le plus souvent en nous en proposant un ou deux, parmi lesquels nous-mêmes en avons choisi un de chaque établissement de façon tout à fait aléatoire. Le choix s'est porté sur trois candidats âgés de quinze à dix-huit ans :

- Le premier, anciennement scolarisé dans une classe de 11VSO de la région scolaire "La Dôle", est en fin de première année d'apprentissage dans un commerce de vente.
- Le deuxième, scolarisé dans un établissement du district de Lausanne, en 11VG, est en passe d'obtenir son certificat de fin de scolarité obligatoire et bénéficiaire d'une mesure LIFT durant l'année scolaire 2016-2017. Arrivé il y a cinq ans en Suisse, cet élève primo-arrivant a été scolarisé dans une classe d'accueil avant de rejoindre un cursus scolaire standard
- Enfin le troisième, auparavant scolarisé en 11VG dans un établissement de la région scolaire "Alpes vaudoises", est lui aussi en cours de première année d'apprentissage dans une entreprise de construction.

Ensuite, pour chaque jeune il s'agissait de rencontrer le coordinateur du projet ainsi que l'entreprise dans laquelle avait été effectué le stage LIFT, ce qui nous a conduits à mener en tout neuf entretiens.

### **4.2. Récolte des données**

Pour le choix de la méthodologie, nous avons retenu l'étude qualitative comme la plus appropriée. Il s'agit en effet dans ce travail de comprendre le vécu des participants, de donner du sens à la façon dont ils perçoivent leur participation au projet LIFT et de fournir quelques pistes d'interprétation.

---

<sup>1</sup> Coordinatrice projet LIFT Suisse romande et Tessin

Comprendre la perspective des acteurs, donner du sens, interpréter, il s'agit bien là des clés de la démarche qualitative définie par Paquay, Crahay et De Ketele (2006).

Compte tenu du nombre restreint de participants à notre enquête, de la nature-même de la recherche qui se veut qualitative, celle-ci ne peut ni être exhaustive ni représentative.

### **4.3. Entretiens semi-directifs**

L'entretien s'est généralement articulé en quatre parties. Après une petite introduction sur le projet et quelques questions de nature générale, afin surtout de mettre nos interlocuteurs à l'aise et de présenter les objectifs de notre travail, nous avons débuté nos entretiens. Les questions étaient regroupées autour de quatre thèmes : la personnalité du jeune, ainsi que son vécu à l'école, dans l'entreprise et dans sa famille par rapport au projet LIFT. Nous avons opté pour ce type de questionnaire car nous souhaitions comprendre ce qui, dans chaque cas, représentait des facteurs de réussite du projet, autant ceux attribuables directement à la personnalité du jeune qu'à son contexte proche ou à des facteurs externes. Les entretiens se sont déroulés entre la fin avril et la mi-mai, généralement dans les établissements scolaires choisis dans la région de la Dôle, des Alpes vaudoises et dans le district de Lausanne, et ils ont duré en moyenne soixante minutes. En plus de prendre des notes nous avons enregistré tous les entretiens, que nous avons retranscrits par la suite.

### **4.4. Guides d'entretien**

Puisqu'il s'agit d'entretiens dont le but consiste à comprendre ce qui, dans le projet LIFT, a contribué à faciliter la transition des trois jeunes choisis, nous avons établi un canevas d'entretien assez souple, dans la mesure où l'ordre des questions n'a pas forcément été respecté. Les questions elles-mêmes, quoique respectant les quatre thèmes principaux, ont été légèrement modifiées afin de mieux correspondre à chaque groupe de personnes. Nous souhaitions que celles-ci s'expriment librement autour de leurs expériences. C'est pourquoi nous les avons suivies dans leurs réflexions, notre unique préoccupation étant de traiter les quatre thèmes énoncés : la personnalité du jeune, le contexte de l'école, le déroulement du stage en entreprise et le lien avec la famille.

## **5. Analyse et interprétation des données**

Nous avons effectué neuf entretiens regroupés autour de trois cas. Chacun se situe dans un contexte bien spécifique comprenant un lieu, un jeune, un coordinateur (qui peut être un enseignant ou personne extérieure à l'école), une entreprise et une façon de sélectionner et d'accompagner le jeune, propre à chaque contexte. Afin de pouvoir, dans chaque cas, mettre en lumière le plus précisément possible les facteurs de réussite du projet LIFT, nous avons choisi de regrouper nos données, et de prendre chaque situation dans son ensemble. Autrement dit, nous avons analysé le discours de chaque jeune, de son coordinateur et de son responsable entreprise afin de mieux cerner ce qui, pour chaque contexte spécifique, constitue des facteurs de réussite supposés. Une fois chaque situation explorée, nous avons effectué une analyse transversale des trois cas pour en tirer ce qu'on pourrait appeler des facteurs de réussite généraux. Dans notre analyse de contenu, nous utiliserons souvent le terme "critères de réussite", que nous avons d'ailleurs également employé dans nos entretiens, afin de rendre compte des éléments qui font que ces cas sont effectivement des cas exemplaires. Ces critères sont en lien avec les 'facilitateurs' ou facteurs de réussite identifiés dans notre partie théorique. Notre postulat est que ces critères de réussite constituent des éléments importants ayant facilité la transition pour le jeune. Nous avons choisi de nous intéresser aux éléments ou critères qui ressortent des discours des trois acteurs, justifiant selon eux, qu'on peut parler de réussite du projet LIFT.

### **5.1. Premier cas : Nicolas<sup>2</sup> de la région de la Dôle**

#### **A. Description du contexte**

Dans la région de la Dôle le projet est relativement récent, la toute première volée a eu lieu en 2014. Le jeune choisi par le coordinateur scolaire en fait partie. Il existe deux personnes de référence pour le projet LIFT, un enseignant qui est aussi doyen, ainsi qu'une personne extérieure à l'école qui s'occupe de créer les liens et de suivre la relation avec les entreprises. Les jeunes qui feront partie du projet sont choisis en conseil de direction, en coordination avec les maîtres de classe et en prenant appui sur la psychologue scolaire et le doyen référent, sur la base des résultats scolaires et du comportement du jeune à l'école.

---

<sup>2</sup> Nom d'emprunt

Selon le coordinateur scolaire, « les jeunes en principe sont des jeunes qui présentent des difficultés scolaires ou de comportement et où on sent un manque de suivi à la maison et puis c'est clair que le regard (de la psychologue scolaire) de ce fait là a passablement d'informations à nous donner. » Le conseil de direction choisit cinq ou six jeunes, et ensuite le coordinateur scolaire prend rendez-vous avec les parents pour leur présenter le projet LIFT. On constate donc que, de la part de l'école, les jeunes choisis se trouvent parmi des classes de 10 VG et sont qualifiés comme des jeunes présentant des difficultés scolaires ou de comportement. C'est aussi l'école elle-même qui choisit les cinq ou six élèves qui bénéficieront du projet LIFT parmi environ vingt-cinq qui voudraient y participer. Du côté des jeunes, on constate que la décision de participer ou non au projet se prend en famille, sur des critères propres à chacune d'entre elles ; nous reviendrons sur ce point lorsque nous analyserons plus en détail le discours du jeune.

## **B. Qui est Nicolas ?**

Le jeune Nicolas est en 10 VSO lorsqu'il est choisi pour faire partie du projet LIFT. Il est sélectionné sur la base de ses résultats scolaires et non en raison de son comportement, et c'est un jeune qui sait parler et s'exprimer. On constate donc que, dans ce cas, un critère de sélection supplémentaire a trait au choix d'un jeune dont on présume qu'il se comportera bien en entreprise car « c'était la première volée, donc on ne pouvait pas se casser la figure d'entrée de jeu ». Lorsqu'on le rencontre, Nicolas est en deuxième année d'apprentissage d'employé de commerce et il a 19 ans. Quand il a fait son stage dans le cadre du projet LIFT, il avait donc 16 ans. Sa situation familiale semble stable.

## **C. Facteurs de réussite pour Nicolas**

### ***a. Maturité et confiance en soi***

A la question concernant ce qui constitue pour lui des critères de réussite, le jeune Nicolas nous répond qu'il a gagné en maturité et en confiance en lui grâce au projet. Il a tout de suite trouvé une place d'apprentissage (dans une entreprise différente de celle où il avait effectué son stage) mais ce n'est pas ce qu'il met en avant comme premier critère de réussite.

Il nous dit même qu'il n'est pas sûr que ce soit grâce au projet LIFT qu'il a trouvé cette place d'apprentissage, mais que néanmoins : « C'est vrai que ça m'a aidé un petit peu ». Un autre élément qui ressort de l'entretien, c'est la confiance en soi. Nicolas se compare à ses camarades pour constater qu'il a pris confiance en lui-même.



### ***b. Rapport aux autres***

Nicolas a déjà une maturité naturelle, ce pourquoi il a été choisi dans cette première volée de jeunes 'lifteurs', et qui semble se renforcer pendant son stage LIFT. Il parle avec aisance et en gardant une certaine distance par rapport à lui-même et aux autres. Le rapport aux autres se trouve amélioré grâce au projet.

Un autre élément propre à ce jeune est son physique : il est grand et imposant. Nous pouvons penser que, de par sa carrure naturelle, il aura plus d'aisance avec des personnes plus âgées que lui, comme les patrons ou les enseignants. Lui-même le souligne : « et moi j'ai cette facilité-là, à oser, à oser parler, à oser m'investir heu, à donner mon avis et pas à faire juste ce qu'on me dit mais à proposer des choses. »

### ***c. Résultats scolaires***

Nous avons voulu savoir si, suite au projet LIFT, ses résultats scolaires ont évolué, et comment. Nicolas avoue qu'il n'aime pas beaucoup l'école et que ses résultats scolaires s'en ressentent. La façon dont il rend compte de ses lacunes scolaires laisse néanmoins penser qu'il était déjà assez sûr de lui, au départ du projet LIFT. Il met facilement en avant ses autres compétences, dont on peut penser qu'elles combleraient à ses yeux le manque de motivation et d'intérêt pour l'école. Nicolas avoue ne pas avoir vu ses résultats scolaires progresser suite au stage LIFT. En revanche, il pense avoir gagné en estime de la part de ses enseignants suite au projet LIFT, ce qui pourrait indirectement avoir eu comme conséquence d'améliorer ses notes : « si ça se passe pas bien avec un enseignant, qu'on le veuille ou non, ça a des répercussions sur les notes et sur le travail ». Nicolas a réussi son certificat et il attribue cette réussite en premier lieu à ses qualités personnelles, telle la motivation. Il ne semble pas pouvoir clairement identifier le rôle qu'aurait joué le projet LIFT dans la réussite de son certificat. Il nous dit dans un premier temps que : « ce n'est pas le projet qui a déclenché l'envie de faire et réussir le certif ». Il revient néanmoins là-dessus peu de temps après et affirme que « peut-être qu'indirectement le projet m'a aussi poussé à réussir cette année, mais je ne pense pas que c'est ça, s'il n'y avait pas eu ce projet, je pense que j'aurais quand même eu le certificat à la fin de l'année ». La personnalité, le projet LIFT, mais également les encouragements prodigués par les enseignants eux-mêmes semblent contribuer à motiver Nicolas.

#### *d. Entourage*

Nous souhaitons aller au-delà de la personnalité du jeune lui-même pour examiner son entourage proche afin de rendre compte en quoi ce dernier aurait facilité la réussite du projet. Les enseignants, mais également la famille et le coordinateur de LIFT semblent avoir été perçus comme des véritables soutiens par Nicolas, ce qui aurait été d'une importance majeure pour sa motivation. Nicolas apprécie surtout les remarques positives et encourageantes car « c'est vrai que ça fait du bien, on est content que quelqu'un nous dise qu'on a bien travaillé ». Disposer d'un accompagnement du coordinateur a constitué une aide pour Nicolas, qui se sentait soutenu, suivi et non pas livré à lui-même. Le fait que le patron manifeste de l'intérêt vis-à-vis de son travail ou qu'il l'encourage pour un travail bien fait sont des facteurs motivationnels importants. Nicolas apprécie quand on lui dit qu'il a bien travaillé et lorsque son formateur au sein de l'entreprise, « posait des questions qui étaient sur l'école ». Des mots-clés tels que : réceptive, soutenu, informés (montrant donc un intérêt pour le jeune et son travail) ressortent également à propos de la famille de Nicolas.

#### *e. Anticipation*

Dans les approches théoriques, le fait d'anticiper revient souvent comme un facteur important pour pallier les difficultés dues à la transition. Pour rendre compte de cette dimension, nous avons voulu savoir, lors de nos entretiens, si l'image du monde professionnel qu'avait le jeune avant d'effectuer le stage LIFT correspondait plus ou moins à son vécu durant le projet ; en d'autres termes, s'il y avait un 'avant' et un 'après' le projet LIFT quant à ses perceptions du monde du travail. Il semble en effet que, pour Nicolas, le projet ait été une bonne préparation pour le monde professionnel et pour son apprentissage. Le stage semble lui avoir ouvert les yeux sur le monde du travail et ses implications, bien différentes de l'école, et il a eu pour effet de confirmer la voie professionnelle et l'apprentissage que Nicolas souhaitait entamer. « Oui, bien sûr, ben voilà, le monde professionnel, ce n'est plus le monde des bisounours ». Il exprime aussi un certain réalisme quant à son avenir professionnel, sachant que le métier qu'il choisit maintenant ne sera pas forcément celui qu'il exercera plus tard, ce qui semble confirmer sa maturité et sa confiance en soi.

## **D. Le coordinateur à propos de Nicolas**

### ***a. Maturité et confiance en soi***

Nicolas craignait le moment de la prise de contact avec le patron de l'entreprise. Ce n'est plus le cas désormais et des changements ont été perçus, une progression mesurée. Le projet LIFT aurait clairement provoqué un changement chez le jeune et le coordinateur l'exprime bien : « je pense qu'au fil du chemin, il a mûri... ».

### ***b. Rapport aux autres***

Le coordinateur du projet a eu Nicolas comme élève. Le lien s'est tissé assez spontanément et le jeune est perçu comme sincère, franc, correct et positif. Il relève néanmoins que d'autres enseignants pourraient ne pas partager cette vision. Nicolas est un élève possédant de bonnes compétences sociales et relationnelles, ayant un comportement adéquat dans le cadre scolaire. Le coordinateur mentionne néanmoins des tensions survenues entre le jeune et certains de ses collègues, à la suite desquelles une discussion a été engagée afin que la relation à l'adulte se passe aussi bien en classe que sur le lieu de stage. C'est un jeune qui, déjà avant son entrée au projet LIFT, était prêt, selon ses propres dires et ceux de son entourage, à rentrer dans la vie professionnelle. Nicolas est un élève à l'écoute de son coordinateur, tout comme des observations de son patron auxquelles il se montre sensible et dont il tient compte. Ceci démontre ses capacités réflexives. Et si Nicolas fait preuve d'écoute, il évoque volontiers ses difficultés rencontrées en classe ou sur le lieu de stage lors des modules d'accompagnement organisés durant le projet LIFT.

### ***c. Résultats scolaires***

Nicolas est vu comme un élève qui aime le sport mais pas trop l'école. Lorsqu'il s'agit d'évoquer une évolution du jeune dans sa scolarité, il semblerait qu'il soit resté le même et qu'il n'y ait pas eu de changements dans ce domaine précis. Il a obtenu son certificat de fin d'études et son coordinateur précise qu'il a tout mis en œuvre, sans pouvoir mesurer l'impact potentiel du projet LIFT sur l'implication scolaire de l'élève.

### ***d. Entourage***

Les principaux soutiens identifiés sont la famille et l'entreprise. Le coordinateur perçoit positivement la cellule familiale. Le jeune entretient de bons rapports avec ses parents, et plus particulièrement sa mère. Cette famille collabore avec l'école, que ce soit dans le cadre du projet LIFT ou pour le suivi scolaire de l'élève.

Le coordinateur ayant été le maître de classe du jeune, les collaborations existaient déjà. Notre interlocuteur suppose que Nicolas peut se montrer très sensible aux remarques faites en entreprise, susceptibles de le motiver, et ce d'autant plus lorsqu'elles sont positives. Difficile pour lui d'en dire plus, puisque les contacts entre le coordinateur et l'entreprise restent rares.

#### *e. Anticipation*

Les stages ont pleinement rempli leur fonction en permettant au jeune de découvrir différents contextes professionnels : « Il s'est rendu compte peut-être de ce qu'il aimait faire ou pas faire. » Le coordinateur estime que les stages ont permis à Nicolas de faire des choix, de se rendre compte de ce qu'il souhaitait réellement faire, avec à la clef un apprentissage dans un domaine professionnel qu'il apprécie.

### **E. L'entreprise à propos de Nicolas**

L'entreprise de cinq collaborateurs, située sur les bords du Léman, exerce dans le secteur de la mécanique sur bateaux.

Lors des entretiens, nous avons jugé important d'évoquer les raisons qui incitent les patrons à participer au projet LIFT. Il en ressort que ceux-ci montrent de l'intérêt à travailler avec des jeunes en difficulté scolaire, souhaitent leur donner une chance en raison de valeurs personnelles. Cette entreprise très enthousiaste a déjà accueilli quatre ou cinq jeunes dans le cadre du projet, des jeunes avec des profils à chaque fois très différents. Au-delà des valeurs propres aux entrepreneurs, le charisme de la personne chargée du lien entre les écoles et les entreprises de la région les a séduits.

#### *a. Maturité et confiance en soi*

Ces questions de maturité et de confiance en soi ne sont pas véritablement abordées durant l'entretien. Nous parlons en partie de Nicolas, mais aussi d'un autre jeune en stage qui y rencontre des difficultés, décrit comme timide, renfermé, manquant d'assurance. Il ne serait pas prêt à entrer dans le monde professionnel.

Par déduction, nous supposons que notre interlocutrice voit en Nicolas un jeune qui a confiance en lui, prêt à franchir le pas : « Nicolas, lui, il est prêt à entrer dans le monde adulte. C'était le bon moment ».

### ***b. Rapport aux autres***

Nicolas est décrit comme quelqu'un d'ouvert et aux compétences relationnelles affirmées. Tout comme pour le coordinateur, le 'feeling' s'impose très rapidement entre le jeune, et ses patrons. De plus, ce jeune présente bien face à l'adulte, selon les termes utilisés par notre interlocutrice, et il a une certaine carrure. Grand, costaud, il dégage une forme d'assurance importante pour le travail avec les clients et lui permettant d'entrer dans le monde des adultes.

### ***c. Résultats scolaires***

De manière globale, rien ne filtre dans ce domaine. Les jeunes parleraient de notes, de résultats scolaires plutôt entre eux. Ils n'évoquent pas spontanément leurs éventuelles difficultés avec les patrons, ou alors au bout d'un certain temps, lorsqu'une relation de confiance s'installe.

Lorsque l'adulte tente d'amener la discussion sur les résultats et le parcours scolaire, les échanges bifurquent très vite vers les enseignants comme si les 'lifteurs'" cherchaient à se préserver, à éviter ce sujet.

### ***d. Entourage***

La patronne de l'entreprise ne connaît pas bien l'entourage familial de Nicolas et ne peut par conséquent rien dire sur les soutiens potentiels de la cellule familiale.

Il en ressort que la nécessité de rencontrer les familles ne s'impose pas lorsqu'un stage se déroule sans anicroches, et que le lien avec la famille reste plutôt du ressort du coordinateur du projet.

### ***e. Anticipation***

Le terme-clef de 'monde des adultes' revient régulièrement dans cet entretien notamment lorsque nous évoquons les changements potentiellement observés chez le jeune durant son stage. Ce monde des adultes, le passage de cette frontière, cette transition, « c'est comme le poussin quand il sort de son œuf, c'est quand il n'y a plus de coquille autour, alors ça peut être une liberté, ça peut-être une peur, oui, une liberté ou une peur ». L'élève qui débute son stage arrive dans l'inconnu. Selon les termes utilisés par la patronne de l'entreprise, ils « sont dans la découverte d'un endroit inconnu, quel qu'il soit, ils arrivent sans savoir ce qu'ils doivent faire ». Ce qui implique que les jeunes doivent s'adapter, notamment du point de vue des relations avec les adultes.

Sans pouvoir l'expliquer davantage, notre interlocutrice estime que « des tas de choses se jouent » dans ces moments-là. Une seconde métaphore fait référence à cette transition vers le monde des adultes : « C'est comme quand on ouvre la cage du lion, on fait entrer l'enfant dedans, soit il arrive à dompter le lion (...) soit il va se faire bouffer et il ne va même pas y mettre un pied »<sup>6</sup>. Quant à savoir si Nicolas s'est débarrassé de sa coquille ou à dompter le lion, la réponse s'impose sans équivoque : ce jeune était prêt à la transition avant même son arrivée en stage LIFT. Durant le stage, Nicolas a montré de l'intérêt, fait preuve d'esprit d'initiative et d'investissement dans le travail en entreprise.

## **F. Synthèse**

Ce qui frappe dans cette situation, ce sont les ressources personnelles, confirmées par les adultes, dont le jeune fait part, et qui sont des facilitateurs relevés par la littérature (Häfeli & Schellenberg, 2007).

Nous pourrions postuler que ces traits de caractère constituent des avantages indéniables par rapport à ceux qui en seraient dépourvus. L'analyse des discours de nos trois interlocuteurs révèle une convergence sur les compétences sociales du jeune. Lui-même se dit à l'aise avec les adultes ; ceux-ci confirment sa perception.

C'est également un jeune qui avait une certaine maturité au départ, à tel point que la responsable de stage affirme que Nicolas était prêt à faire le saut dans le monde professionnel. C'est aussi le point de vue de Nicolas, pour qui les stages n'ont fait que renforcer cette envie, déjà présente, d'approcher le monde professionnel. C'est un jeune qui est à l'écoute, capable de partager ses préoccupations avec les adultes et qui fait preuve de capacités réflexives. C'est aussi un jeune qui sait dans quel domaine il souhaite travailler et pour qui le stage LIFT confirme cette envie. À la lumière de ces différents constats, nous nous sommes interrogés sur la pertinence de garder Nicolas dans notre échantillon, car aucun trait ne nous permettait de le considérer comme un élève en difficulté, hormis le fait qu'il soit scolarisé en VSO, et pour autant que l'on considère cette défunte voie comme un réel obstacle à l'entrée sur le marché du travail. Nous avons le sentiment qu'il serait arrivé au même point sans passer par la case LIFT et que les raisons qui lui ont permis de bénéficier du projet, n'apparaissent pas véritablement dans les entretiens. Si Nicolas constitue un exemple de réussite indiscutable, nous peinons aujourd'hui encore à faire de lui un élève dit à risques.

## **5.2. Deuxième Cas : Nelson<sup>3</sup> du district de Lausanne**

### **A. Description du contexte**

Le projet débute en 2011 dans cet établissement. L'un des coordinateurs actuels, qui par ailleurs y enseigne, participe depuis les débuts à une démarche qui rencontre un franc succès, au point qu'il faille parfois refuser des élèves. Coordinateurs et enseignants participent au processus de sélection des candidats et, dès la rentrée d'août, les potentiels bénéficiaires de la mesure sont connus.

La confiance accordée au jeune et l'engagement dont il fait preuve guident le choix des bénéficiaires. Ils s'engagent dans un processus susceptible de s'étaler sur deux ans et il est fondamental pour le coordinateur qu'ils aillent au bout du projet. Nous nous demandons comment mesurer cette confiance et cet engagement potentiel. Le coordinateur précise qu'il « enseigne plusieurs branches » et « qu'on a quand même le contact avec les collègues, on ne les connaît pas tous, mais on les connaît quand même pas mal ». Cette nécessité ou volonté d'avoir des jeunes qui tiennent leurs engagements contractuels découle du soin accordé au lien avec les entreprises. La pérennité du projet repose sur leur coopération et les confronter à des jeunes qui posent problème, fait craindre une potentielle mise en péril de cette collaboration.

### **B. Qui est Nelson ?**

Nelson arrive en Suisse voici cinq ans. Scolarisé dans un premier temps en classe d'accueil, il intègre le projet LIFT en 11VSG sous l'impulsion du coordinateur qui fut son enseignant en classe d'accueil. Nelson attribue sa participation au projet à la ligne de conduite des responsables du projet qui privilégient les candidats en difficulté dans la recherche d'une place d'apprentissage, ou encore ceux ayant effectué peu de stages de découverte du monde professionnel. Il débute son stage en entreprise en août 2016 et le termine en mars 2017 avec à la clef un apprentissage pour la prochaine rentrée. Lors de notre rencontre, il nous rappelle qu'il est en dernière année de scolarité obligatoire et en préparation de son certificat de fin de scolarité.

---

<sup>3</sup> Nom d'emprunt



## **C. Facteurs de réussite pour Nelson**

### ***a. Maturité et confiance en soi***

Au cours de notre entrevue, lorsqu'il s'agit d'évoquer d'éventuels défauts, Nelson mentionne une certaine lenteur et des sauts de concentration. Les remarques reçues sur son lieu de stage l'incitent à progresser. Lent en entreprise, il l'est aussi à l'école. Il met néanmoins tout en œuvre pour dépasser cette difficulté dans les deux contextes, convaincu que : « si je suis plus rapide dans l'un, je peux être plus rapide dans l'autre ». Si la rapidité ne constitue pas son point fort, il essaie toujours de faire au mieux. Les enseignants lui font remarquer cette lenteur et des difficultés à se concentrer. Mais il semblerait que les retours faits sur son lieu de stage pèsent de tout leur poids. L'élève serait-il plus réceptif aux observations d'un formateur en entreprise qu'à celles d'un enseignant ? Il affirme que : « Ce n'est pas que c'est plus important, mais on comprend mieux que c'est pour notre futur qu'à l'école ».

### ***b. Rapport aux autres***

Nelson se décrit comme quelqu'un de « calme » et qui ne « fait pas beaucoup de bruit », quelqu'un de réservé. Dans son rapport aux autres, le stage en entreprise lui a « appris à travailler plus en équipe car c'est un travail où on parle beaucoup, mais moi je suis un peu timide ». Son passage en entreprise lui a permis de s'affirmer et maintenant il « parle un peu plus aux gens ».

### ***c. Résultats scolaires***

Mathématiques, sciences et anglais constituent ses points forts ; français et allemand posent davantage de difficultés. Il possède une bonne marge de sécurité pour l'obtention de son certificat en termes de notes, tout en étant conscient de la difficulté qui l'attend. Ses résultats en maths fluctuent durant l'année avec une phase de baisse, puis une amélioration. Il n'impute pas forcément cette amélioration à un effet LIFT' mais plutôt à son intérêt personnel pour les thématiques abordées. Nelson travaille, s'investit, s'applique et se donne les moyens de réussir scolairement.

### ***d. Entourage***

Nelson bénéficie de soutiens dans les champs scolaire, familial et entrepreneurial. L'école représente un lieu où il aime se rendre et où les enseignants qu'il côtoie sont plutôt sympathiques.

La relation qu'il tisse avec eux constitue une source de motivation pour son travail. Cette importance du relationnel l'invite à s'impliquer davantage dans les branches où le lien avec l'adulte fonctionne. Le français en constitue un exemple. Le changement d'enseignant, le fait qu'il l'aime bien, facilite son investissement dans cette matière. Son lien avec le coordinateur du projet LIFT, la disponibilité de ce dernier en cas de difficultés, l'attention qu'il porte aux réussites de Nelson démontrent clairement l'importance de l'école en termes de soutien. Sa famille joue également un rôle soutenant. Le père, la mère ainsi que sa sœur sont bien présents, chacun à différents niveaux. La sœur dispense une aide très engagée, peut-être parce que pour elle-même le parcours et le choix d'une voie professionnelle ne se sont pas faits sans heurts ; aussi lui offre-t-elle un soutien sans faille. Dans un cercle élargi, Nelson peut compter sur le soutien de plusieurs personnes, notamment une enseignante et amie de sa mère, qui l'aide particulièrement dans la préparation de ses tests de français.

Enfin, dans le cadre de l'entreprise, l'une des références est son responsable de stage, qu'il qualifie de très sympathique, tout comme plusieurs apprentis avec qui il noue des relations de confiance, et qui le soutiennent lorsque son responsable de stage manque de disponibilité. Nelson relève, non sans fierté qu'après deux à trois semaines de stage, du travail sur des machines plus performantes mais aussi plus dangereuses lui a été confié, ce qui peut être interprété comme une marque de confiance et de reconnaissance de ses compétences manuelles, et de son sens des responsabilités.

#### *e. Anticipation*

Nous avons demandé à Nelson, si le monde professionnel découvert durant son stage correspondait à l'image qu'il s'en faisait. Dans son discours, on entend bien qu'il a dû se familiariser avec un nouvel environnement et avec de nouvelles façons de se comporter, « par exemple quand j'arrivais, je ne savais pas s'il fallait attendre que mon formateur vienne ou si je devais aller le voir ».

Nelson avait le choix entre plusieurs stages. Celui qu'il a choisi a produit l'effet d'une révélation en lui permettant de découvrir un métier dont il avait entendu parler, et qu'il apprécie désormais au point d'en faire son objectif professionnel.

## **D. Le coordinateur à propos de Nelson**

En guise de préambule à cette partie, voici les propos du coordinateur avant même que nous ne débutions l'entretien :

« C'est magnifique, je veux dire classe d'accueil y a cinq ans, moi, je l'ai eu comme élève en classe d'accueil (...). Il ne parlait pas encore le français et j'ai assez rapidement vu qu'il avait des compétence et puis par hasard je le retrouve au début de cette année ; je lui ai proposé le projet LIFT, on a pu rentrer dans cette entreprise, et puis au bout de, je crois, sept mercredis dans l'entreprise, son responsable me téléphone en me disant : écoutez il a fait quelque chose, cet après-midi, au niveau des résultats pratiques, il était en train de fabriquer une pièce qui est meilleure que les apprentis de deuxième année...».

### ***a. Maturité et confiance en soi***

Le stage en entreprise a provoqué un changement chez un élève décrit comme réservé. Notre interlocuteur confirme la prise de confiance en soi de Nelson, une prise de confiance qui s'accroît durant le stage. Comme principal défaut, il pointe cette petite lenteur, tout en ajoutant avoir de la peine à en dire plus car ce jeune n'est plus dans sa classe. De manière très globale, le coordinateur confirme les bienfaits du stage en entreprise, que ce soit pour le développement de sa personnalité ou de la découverte de nouveaux horizons. Le tableau de la réussite est complété par le fait que le stage débouche sur un apprentissage alors que le jeune ne savait pas ce qu'il voulait faire une dizaine de mois auparavant.

### ***b. Rapport aux autres***

Nelson est décrit comme timide, mais également comme un jeune à qui on accorde facilement sa confiance. Le coordinateur reviendra plusieurs fois durant l'entretien sur la notion d'engagement, que ce soit à son arrivée il y a cinq ans dans une classe d'accueil de l'établissement, par la suite durant sa scolarité, ou lors de son stage en entreprise. Le discours du coordinateur désigne clairement cet engagement, cette motivation, cette volonté de bien faire comme les fondements de la réussite du parcours de Nelson.

### ***c. Résultats scolaires***

Le coordinateur ne relève pas de difficultés particulières dans ce domaine et affirme que les résultats devraient permettre à Nelson d'obtenir son certificat. Il est souvent difficile pour nos interlocuteurs de faire le lien entre stage et résultats scolaires, soit parce qu'ils ne suivent pas d'assez près l'élève, ou alors parce que le coordinateur n'est pas lui-même un enseignant.

#### *d. Entourage*

Il ne fait aucun doute pour le coordinateur que Nelson bénéficie du soutien familial. De nombreuses tracasseries administratives jalonnent la phase de mise en route du projet LIFT. Mais à chaque fois les documents souhaités arrivent dans les délais impartis, un respect imputé aussi bien à Nelson qu'à la présence des parents. Un soutien confirmé par les entretiens téléphoniques réguliers auxquels, peu importe la raison, la famille répond toujours présent. Le père a accompagné Nelson sur son lieu de stage avant qu'il ne débute, ne serait-ce que pour voir le site. Un élément qui indique également à notre interlocuteur un soutien affirmé de la cellule familiale.

#### *e. Anticipation*

De façon très globale, les élèves qui partent en stage se retrouvent dans un monde moins feutré que celui de l'école, un monde d'adultes où selon, le coordinateur, ils découvrent un cadre complètement différent et où « ça se passe d'une autre façon, ils se font engueuler mais avec bienveillance je dirais (...), tout d'un coup, ils ont un contact avec un monde d'adultes où on ne se gêne pas de leur dire : voilà si tu as fait une bêtise, ça a des conséquences ». Confronter les élèves à cette réalité d'entreprise ne peut, de notre point de vue, qu'être salubre, notamment pour les élèves en difficulté qui auraient tendance à idéaliser l'entreprise. La question de la conséquence nous semble un bon exemple. En classe, un élève régulièrement en retard aura bien vite compris qu'hormis des remarques dans l'agenda, une visite dans le bureau de la direction, des heures de retenues, etc., il ne peut pas lui arriver grand-chose ; alors que le même type de comportement durant un apprentissage pourrait signifier une résiliation de contrat.

### **E. L'entreprise à propos de Nelson**

L'entreprise qui accueille Nelson œuvre dans le domaine industriel, plus particulièrement dans la fabrication de machines. L'aide aux jeunes en difficulté fait partie des valeurs entrepreneuriales. Celles-ci sont fortement ancrées chez le responsable de stage du jeune, en raison d'un parcours semé d'embûches entre sa scolarité et le choix de sa voie professionnelle.

#### *a. Maturité et confiance en soi*

Ces éléments ne ressortent pas de façon significative lors de l'entretien. Cependant, son formateur observe un léger changement, mais précise que le temps à disposition pour le stage,

qui correspond à cinq jours complets, se révèle peut-être insuffisant pour mesurer une progression. Lors de notre entretien, Nelson nous fait part d'une certaine lenteur dans son travail, que ce soit à l'école ou en entreprise, lenteur également relevée par les membres de sa famille et son coordinateur. Son responsable de stage la constate également et estime qu'elle pourrait pénaliser le jeune dans son travail, et plus particulièrement dans le respect des délais. Mais il tempère ses propos en ajoutant que « Nelson sera lent sur certains trucs et va cartonner sur d'autres ».

Cette relative lenteur est mise à l'épreuve durant le stage, notamment lorsqu'il s'agit de produire certaines pièces dans des délais impartis. De l'évolution du jeune, son responsable dit « qu'il est sorti plus grand » et qu'il est devenu « plus mature et a pris de la bouteille ».

#### ***b. Rapport aux autres***

Nelson est décrit comme quelqu'un de très introverti, de renfermé sur lui-même. Le stagiaire qui arrive dans cette entreprise se trouve mêlé à plusieurs dizaines d'apprentis. Le responsable de stage met tout en œuvre pour que le jeune 'lifteur' soit intégré de la meilleure manière possible au groupe. Il dispose de sa place de travail personnelle, avec ses outils, et bénéficie des mêmes conditions de travail qu'un apprenti. Si Nelson a progressé dans sa relation à l'autre, le responsable relève que malgré ses encouragements à aller vers autrui et de réels efforts, il garde une certaine distance dans la relation aux autres.

#### ***c. Résultats scolaires***

Le responsable de stage relativise les résultats scolaires, car l'objectif principal du stage reste la découverte du monde professionnel.

En agissant de cette manière, il souhaite éviter de postuler qu'un jeune ne serait pas capable de mener à bien certaines tâches qui lui seraient confiées.

La possibilité d'avoir des échanges sur l'école existe, si le stagiaire en affiche le désir, mais l'entreprise fonctionnerait plutôt comme un sas où le jeune a la possibilité de s'évader et où ses préoccupations scolaires pourraient être laissées de côté.

#### ***d. Entourage***

Notre interlocuteur ne peut pas nous dire grand-chose des soutiens dont Nelson pourrait bénéficier, hormis ses propres compétences.

Cependant, l'appui dont il bénéficie sur le lieu de stage résonne soudain comme une évidence et le responsable s'engage à le défendre car « c'est un gosse, je pense, il peut aller très loin, il

a quelque chose que les autres n'ont pas ». Ce don, ce toucher de la mécanique de Nelson est mentionné à plusieurs reprises durant l'entretien. Une facilité qui le positionne très vite comme candidat pour une place d'apprentissage. Nelson démontre son savoir-faire avec des réalisations que des apprentis de deuxième année ne seraient pas à même de produire.

*e. Anticipation*

A son arrivée, Nelson souhaitait travailler dans le domaine de l'informatique et fourmillait d'idées sans savoir quelle voie emprunter. C'est dans cette optique de découverte du monde professionnel que l'entreprise participe au projet. Son responsable de stage imagine qu'au début, il est venu parce qu'il le fallait et un peu sous la pression de ses parents qui auraient saisi les enjeux du stage. Cette version diffère de celle de Nelson.

## **F. Synthèse**

Nelson constitue un cas intéressant si on analyse son parcours depuis son arrivée en Suisse, il y a cinq ans. Il pourrait être typiquement un élève en difficulté à l'école et par là-même dans les périodes de transition. En effet, des études montrent que les élèves issus de la migration ont plus de risques de se trouver en difficulté dans leur scolarité (Lanfranchi A, Perregaux & Thommen, 2000), dans les phases de transitions et d'entrée dans le monde professionnel (Meyer, 2004 ; Perriard, 2005). Pourtant, son parcours peut être considéré comme une véritable réussite et sa voie professionnelle toute tracée. Quels sont dès lors les facteurs qui ont pu favoriser un tel parcours qualifié par le coordinateur, rappelons-le, de « juste magnifique » ? Les soutiens dont bénéficie Nelson se retrouvent dans de nombreux champs, qu'il s'agisse du micro-système ou du macro-système. Si ses compétences sociales ne constituent a priori pas son principal atout, il fait preuve de persévérance et d'engagement, que ce soit à l'école ou en entreprise. Il parvient à s'attirer la confiance et la bienveillance des adultes, que ce soit son responsable de stage, son coordinateur ou sa maîtresse de classe.

Nous pouvons formuler l'hypothèse que le travail confié en entreprise, les compétences manuelles au-dessus de la norme dont il a fait preuve, et qu'il s'est peut-être découvertes, ont pu nourrir sa confiance et lui donner une certaine légitimité dans le groupe des apprentis côtoyé chaque semaine. Nelson est également un jeune conscient de ses qualités, comme de ses limites. Une réflexivité qui le sert et lui permet de s'améliorer constamment. Il identifie clairement les soutiens dont il bénéficie dans les différents contextes que sont l'école, la famille ou encore l'entreprise. A l'écoute d'autrui, il tient compte des remarques faites sur son lieu de travail, notamment sur sa lenteur. Il développe des stratégies qu'il réinvestit en classe afin d'être plus efficace et plus concentré, ce qui correspondrait à un transfert de compétences dont fait notamment mention Gyger-Gaspoz (2012). Motivé, engagé, persévérant, que ce soit à l'école ou dans le cadre du stage, les difficultés ne l'effraient pas et il est prêt à se mobiliser pour les franchir avec ses propres compétences et le soutien des autres.

### **5.3. Troisième cas : Nuno<sup>4</sup> des Alpes vaudoises**

#### **A. Description du contexte**

Dans les Alpes vaudoises la conduite du projet LIFT est confiée à une association créée il y a six ans pour sauver le concept lorsque la DGEO décide qu'il ne pourrait pas continuer à faire partie de l'école. En tout, soixante-cinq jeunes, choisis en fonction de leur personnalité et pas toujours en raison de leurs difficultés scolaires, bénéficient du projet LIFT. L'association travaille avec l'école pour 'recruter' les jeunes ; dans un premier temps, la coordinatrice passe dans les classes et distribue des informations sur le projet. Dans un deuxième temps elle présente le projet aux jeunes intéressés et à leurs parents lors d'une séance d'information. Chaque année, dix jeunes sont sélectionnés parmi ceux qui se rendent à cette rencontre informative. Il n'y a pas de profil-type du jeune 'lifteur'. Le projet est proposé aux élèves dès la 9e année, les candidats proviennent de VP ou de VG, preuve que la filière ne constitue pas un critère de sélection. Pour être choisis, les jeunes doivent allier motivation et autonomie. Ils déposent un dossier complété par leurs soins, dans les délais fixés par l'association. Un dossier rendu hors délais est écarté d'office.

La motivation et l'envie de s'investir dans le projet sont fondamentales et doivent venir du jeune lui-même et non pas de ses parents ou des enseignants car « c'est lui qui doit être motivé, en plus c'est sur ses journées de congé sur ses après-midis de congé (...) ; donc je dis : c'est le jeune qui doit être motivé. » La personnalité du jeune fait également pencher la balance, à l'exemple de ce jeune choisi en priorité par rapport à sa sœur parce que « c'est vrai qu'il est plus timide, il commence à changer de voix, il est mal dans sa peau, on voit qu'il est comme ça, alors ils l'ont choisi plutôt lui. »

Une fois sélectionnés, les jeunes peuvent exprimer leur préférence pour certains métiers et, dans la mesure du possible, effectueront le stage dans le métier de leur choix. En revanche, le coordinateur décide du placement du jeune dans une entreprise en particulier. L'association fait le lien avec les entreprises et propose aux jeunes un véritable accompagnement, avant, pendant et après le stage. Avant le stage, les jeunes suivent des modules de préparation hebdomadaires et en dehors des horaires scolaires. Pendant trois mois, depuis le mois d'avril jusqu'à fin juin « on travaille avec eux tout ce qui est la présentation au patron, les objectifs

---

<sup>4</sup> Nom d'emprunt



personnels, les objectifs à l'école, comment se sentir dans sa peau, l'estime de soi la confiance en soi ».

Pendant le stage, les jeunes peuvent solliciter le coordinateur du projet en cas de besoin ou de difficulté. Après le stage, une fois leur envol pris dans la vie, la plupart des jeunes continuent à avoir des échanges avec le coordinateur.

## **B. Qui est Nuno ?**

Nuno est un jeune de la deuxième génération d'une famille originaire du sud de l'Europe, bien intégrée dans les Alpes Vaudoises. Il effectue plusieurs stages LIFT dès octobre 2015. Actuellement en deuxième année d'apprentissage dans la dernière entreprise où il a effectué son stage LIFT, il suit les traces de son père ; le fait que ce soit le métier de son père n'est néanmoins pas déterminant dans son choix. Lors de l'entretien, Nuno s'exprime facilement mais il reste relativement peu loquace sur ses expériences. Il donne néanmoins l'impression très nette d'un jeune mature et responsable. Physiquement, il impose par sa taille et sa stature.

## **C. Facteurs de réussite pour Nuno**

### ***a. Maturité et confiance en soi***

Nuno se décrit lui-même comme timide et discret. Il précise que ça, c'était avant, et que le projet LIFT lui a apporté de la maturité et de la confiance en soi : « Je suis devenu adulte avec le projet LIFT (...). Ça a totalement changé ma façon d'être ».

Il a donc, selon ses propres dires, beaucoup gagné en confiance grâce au projet. Effectuer plusieurs stages a permis à Nuno de s'épanouir et de s'ouvrir, en éclipsant quelque peu sa timidité. Le jeune Nuno bénéficie d'un accompagnement et d'un suivi régulier par le coordinateur du projet avant, pendant et aussi après les stages eux-mêmes, comme tous les 'lifteurs' de cette région. Lorsqu'il arrive en entreprise le jeune est préparé et sait comment s'y prendre, quelle attitude adopter au moment où il rencontre le patron, par exemple. Ces éléments pourraient indirectement favoriser l'éclosion rapide de la confiance en soi de Nuno.

### ***b. Rapport aux autres***

Son caractère plutôt timide et réservé le freine dans sa relation aux autres. Selon ses propres dires, dans un contexte familial, avec ses amis par exemple, Nuno est plutôt à l'aise, blagueur et extraverti. Il semble par contre que même les gestes quotidiens, comme le fait d'acheter du

pain, et tout ce qui implique de communiquer d'une manière ou d'une autre avec l'extérieur, restent difficiles pour le jeune Nuno.

C'est surtout sur son lieu de stage que cette timidité se manifeste le plus. Les stages ont amélioré la situation et Nuno communique plus facilement dans un contexte moins familial, notamment avec les adultes.

### ***c. Résultats scolaires***

Nuno découvre un nouvel intérêt pour l'école et ses résultats scolaires s'en ressentent. C'est tout à la fin de l'entretien que nous apprenons l'amélioration de ses résultats scolaires durant sa scolarité obligatoire, amélioration qui aboutit au passage de VSO en VSG. Il avoue avoir eu de nombreuses lacunes à l'école, lacunes qu'il réussit donc à combler de manière assez impressionnante. Il est intéressant de remarquer que suite aux stages, Nuno découvre le plaisir de travailler à l'école : « L'école est devenue le lieu où j'avais vraiment envie d'aller »

### ***d. Entourage***

Le coordinateur du projet a représenté une personne ressource pour Nuno (« c'était quelqu'un de très important pour moi »), auprès duquel il a toujours trouvé une porte ouverte et une oreille attentive. Le coordinateur montre un engagement professionnel et personnel importants aux yeux du jeune, ce qui fait qu'« il inspire et il donne confiance ». Le coordinateur est un vrai soutien pour Nuno et le fait qu'il y ait une préparation avant le début du stage ainsi qu'une présence soutenue pendant le stage, constituent des facteurs très motivants pour lui. Il sait pouvoir se référer à son coordinateur à tout moment pour avoir des échanges sur les progrès effectués, ou en cas de difficulté, ou tout simplement pour parler de son quotidien. Que ce soit pour des échanges de nature technique ou plus personnelle, le coordinateur est toujours présent pour écouter et conseiller le jeune car « c'est la personne avec qui on peut discuter en cas de difficultés, celle à qui on donne un feedback » Une exigence forte de la part du coordinateur, c'est que le jeune aille au bout de son stage.

C'est aussi pour cette raison qu'il ne le laissera jamais tomber. Cette attitude est fortement ressentie par le jeune et contribue à lui inspirer confiance en lui.

### ***e. Anticipation***

Les résultats scolaires s'améliorent et Nuno dit avoir trouvé sa voie professionnelle grâce au projet LIFT. Sa motivation personnelle lui a permis de trouver un apprentissage. Ce constat se trouve confirmé plus loin dans les propos du coordinateur et de l'entreprise. Le fait de prendre

de l'assurance fait dire à Nuno que le stage « c'était une bonne initiative, surtout pour les personnes qui n'osent pas trop se lancer dans la vie ».

## **D. Le coordinateur à propos de Nuno**

### ***a. Maturité et confiance en soi***

Le jeune Nuno a été choisi pour faire partie du projet LIFT à cause de sa timidité. Le coordinateur le décrit comme « un jeune très timide, très introverti mais qui a pris vraiment de la confiance en lui ». Il semble qu'en effet, le projet lui a permis de vaincre cette timidité. Le jeune que nous découvrons en entretien ne donne pas du tout l'impression d'être timide.

### ***b. Rapport aux autres***

On se souvient que Nuno parlait peu avec les autres avant le projet LIFT et qu'il communique mieux et davantage, suite au projet. Avant le projet Nuno, n'osait pas "se confronter au monde des adultes" mais au fur et à mesure de ses stages il a pris de l'assurance et s'est affirmé devant son patron, et « pour finir, les deux derniers stages, c'est lui qui a appelé son patron. »

### ***c. Résultats scolaires***

Le coordinateur attribue de l'importance à la réussite scolaire et considère que le projet LIFT devrait la favoriser. Ce qui contribuerait à l'amélioration des notes, c'est « la responsabilité qu'on lui donne, c'est de nouveau la reconnaissance qu'on donne à ce jeune ».

### ***d. Entourage***

Le coordinateur est un soutien pour le jeune seulement s'il est « motivé » lui-même. D'un autre côté, « le coordinateur, c'est aussi une pièce maîtresse du truc, parce qu'on peut faire capoter un projet LIFT si nous, on n'est pas motivés ». L'entourage fait beaucoup dans la réussite et surtout le rapport qui se crée entre le jeune et l'entreprise. Selon le coordinateur, « l'entrepreneur (choisi rappelons-le par ses soins), c'était le type parfait pour Nuno » et la rencontre était « magique ». La relation avec le patron de l'entreprise est essentielle. Elle permet la progression du jeune, tout en l'incitant à continuer son stage et à s'y rendre avec plaisir et enthousiasme.

### ***e. Anticipation***

Nuno a pu trouver sa voie, comme on l'a vu dans son récit, ce qui confirme les propos du

coordinateur : « Ce que j'ai trouvé magnifique, c'est que ce n'était plus le métier de ses parents, c'était vraiment : j'ai envie de faire ça ». La transition se passe bien.

## **E. L'entreprise à propos de Nuno**

Exerçant dans le domaine de la construction, l'entreprise qui accueille Nuno, est une PME au patron très dynamique. Sa motivation principale consiste à former des jeunes pour pérenniser le métier et assurer la relève, à donner une chance aux jeunes de la région et à y créer et maintenir des emplois. Il avoue que le métier n'est pas facile pour des jeunes car il implique un travail physique, risqué et pratiqué par tous les temps.

### ***a. Maturité et confiance en soi***

A propos de Nuno, le patron nous rapporte qu' « il a fait son stage il y a une année et demie ». On apprend qu'il le connaissait un peu avant et que, depuis une année, il est passé apprenti. Les propos de l'entrepreneur, plus réservé sur l'évolution de la personnalité du jeune, contrastent quelque peu avec ceux du coordinateur. Sur son lieu d'apprentissage, il semblerait que Nuno fasse parfois preuve de manque de motivation ou d'un certain désintérêt pour le travail. Comme le patron met ce manque d'intérêt au compte de sa timidité, on pourrait penser que celle-ci persiste chez le jeune. Le patron suit de près les progrès à l'école du jeune apprenti car « l'école c'est primordial », et constate une petite baisse de motivation au deuxième semestre.

Par contre il dit ne rien savoir de son évolution personnelle ou scolaire pendant le stage LIFT. La timidité ressort comme quelque chose que le patron constate toujours, même s'il y a eu une évolution. Il peine à savoir si cette dernière est imputable au stage LIFT ou au fait qu'à cet âge, les jeunes changent beaucoup.

### ***b. Rapport aux autres***

Le rapport avec les autres semble être un critère essentiel pour le patron, que ce soit dans le cadre du travail proprement dit ou dans les rapports plus informels. La curiosité et l'intérêt pour le métier figurent également en bonne place.

Le patron voit Nuno comme quelqu'un qui ne va pas facilement vers les autres, qui ne pose pas beaucoup de questions et qui n'ose pas exprimer ses difficultés ; autant d'éléments qui l'empêchent d'avancer dans l'exercice de son travail.

### ***c. Résultats scolaires***

Le patron exprime une certaine déception quant aux résultats scolaires de Nuno pendant cette première année d'apprentissage, pourtant satisfaisants durant le premier semestre.

Il ne peut par contre pas nous dire comment évoluent les résultats scolaires de Nuno pendant le stage LIFT, car ce n'est pas lui qui accompagne le jeune au quotidien. Nous apprenons que, pour ce patron, l'école et les connaissances théoriques concernant le métier et acquises durant l'apprentissage, restent primordiales et passent même avant les compétences professionnelles.

### ***d. Entourage***

Selon l'entrepreneur, le travail en lui-même est important car « l'entreprise donne un cadre, pas de jugement ni de contrôle », ce qui est différent de l'école. Il mentionne le fait que son père soit du même métier comme un élément qui pourrait avoir encouragé Nuno à opter pour ce métier-là, mais il n'est pas en mesure d'en dire plus sur les soutiens familiaux dont il pourrait bénéficier, à l'image des entrepreneurs rencontrés pour Nicolas et Nelson.

### ***e. Anticipation***

C'est la motivation de Nuno qui a décidé le patron à lui proposer une place d'apprentissage.

Le stage est considéré comme une réussite par le patron, mais elle devra être confirmée à la fin de son apprentissage car « la réussite, elle sera à la fin du CFC s'il le réussit et que c'est vraiment ça qu'il voulait faire ».

## F. Synthèse

Les facteurs de réussite les plus saillants dans les trois discours semblent être la maturité et le fait de pouvoir communiquer avec les autres. Cela rejoint la théorie selon laquelle ces deux facteurs seraient des éléments permettant de mieux traverser des périodes de transitions (Häfeli & Schellenberg, 2009). La motivation est aussi un facteur très important et pourrait être un des moteurs de la réussite, comme évoqué dans le travail de Häfeli & Schellenberg (2009). En tout cas, Nuno ainsi que son coordinateur sont très positifs sur le fait que Nuno a réussi à vaincre sa timidité. Le fait de valoriser le jeune revient souvent dans le discours du coordinateur.

Son évolution s'en trouverait améliorée, selon lui, si les enseignants eux-mêmes jouaient ce rôle plus souvent, en observant les élèves par rapport à leur évolution globale, autant personnelle que scolaire, en évitant de les mettre dans des cases et de les y laisser du début à la fin de leur scolarité. Le projet LIFT, qui semble stimuler le développement du jeune, pourrait aussi jouer ce rôle-à, et rendre les enseignants attentifs à ces évolutions positives, qui leur permettraient de valoriser davantage leurs élèves et de poser un regard différent sur eux. Les propos du patron apparaissent plus timorés, mais il considère également le rapport aux autres, le fait de pouvoir parler, poser des questions et interagir avec les autres comme un facteur de réussite important. Il constate une évolution chez Nuno, mais il lui est difficile d'attribuer cette évolution au stage lui-même ; il la voit plus comme une chose naturelle et liée au processus de développement du jeune.

D'un autre côté, l'entrepreneur semble grandement apprécier la motivation de Nuno, qu'il manifeste notamment en venant travailler pendant son temps libre et pendant les vacances. Après le stage, Nuno a enchaîné tout de suite avec une place d'apprentissage. Ce qui ressort du discours du coordinateur, surtout, c'est qu'une coopération plus étroite entre le coordinateur LIFT et les enseignants pourrait améliorer le projet et serait bénéfique pour le jeune : « Si le prof pouvait se dire : ah oui, tiens, il évolue, il change, avoir une autre vision, mais tout le monde est gagnant et d'abord le jeune ». Le regard de l'enseignant est important : « Je pense que c'est la façon dont on regarde le jeune, si on croit en lui, et c'est ce que j'ai toujours envie de dire aux profs, c'est : si vous croyez en vos jeunes, vos jeunes, vous en faites ce que vous voulez ; mais du moment que vous n'y croyez pas, que vous le prenez pour un con ».

## **6. Analyse transversale**

Cette section a pour objectif non seulement d'analyser les discours des trois acteurs que sont les jeunes, les entreprises et les coordinateurs de manière globale mais aussi et surtout de faire ressortir des points communs et des différences majeures.

### **6.1. Les Jeunes**

Lorsque l'on questionne les jeunes sur les effets du projet, tous concluent qu'il leur a apporté quelque chose, notamment en termes de découverte du monde du travail, que certains connaissaient mieux que d'autres. Nous pouvons même aller plus loin, puisque pour deux d'entre eux, le stage débouche sur une place d'apprentissage sur le lieu même de stage, ce qui ne constitue a priori, pas la finalité du projet. Les stages permettent aux jeunes de surmonter certaines de leurs difficultés 'relationnelles'. Si Nicolas apparaît dès le départ comme quelqu'un de sûr de lui, à l'aise dans les contacts, il en va autrement de Nelson et de Nuno, de nature plus réservés. Ces deux derniers relèvent que le stage leur a permis de passer un cap, ce qui montre qu'ils disposent d'autres ressources personnelles mentionnées par Häfeli et Schellenberg (2009), lesquelles ne nous sont peut-être pas apparues clairement durant les entretiens. Il semble que les trois protagonistes disposent de ressources internes, de personnalités leur permettant de se prendre en main et de s'en sortir. Le soutien de la famille est également bien présent dans les trois cas analysés, soutien qui prend toute son importance pour le jeune, importance relevée comme indispensable par deux des trois coordinateurs de projet. S'y ajoute un bon lien avec les coordinateurs, personnes de référence pour nos jeunes, auquel s'ajoute un lien solide dans les trois cas sur leur lieu de stage. Il peut s'agir du responsable de stage aidant et sympathique, d'un patron avec qui les jeunes ont un bon feeling, ou encore d'un autre apprenti. Nous leur avons également demandé si la découverte de ce monde professionnel avait influencé leurs résultats scolaires ou leur intérêt pour l'école et ses apprentissages ; or ce lien n'est évident dans aucune des trois situations. L'entreprise représente un lieu où, a priori, on ne discute guère des notes, c'est une bulle un peu à part où les jeunes peuvent montrer d'autres compétences et peuvent laisser l'école de côté, le temps d'un après-midi. La motivation est un facteur important chez les trois jeunes, que ce soit à l'école, sur le lieu de stage en entreprise ou encore pour décrocher une place d'apprentissage. On peut se demander où ces jeunes la puisent, sans avoir véritablement de réponse à apporter.

Le moteur est-il lié au fait que les élèves font autre chose que d'aller à l'école et ont l'opportunité de montrer d'autres compétences ? Est-ce lié au fait qu'ils trouvent une voie qui leur convient, comme par exemple pour Nelson et Nuno ? Y a-t-il une prise de conscience de ce qui se joue dans le monde professionnel ? Parviennent-ils à donner du sens à ce qu'ils font en entreprise ? Difficile d'apporter une réponse au développement de leur motivation intrinsèque, probablement liée à la conjonction de différents facteurs.

## **6.2. Les Coordinateurs**

Même si les contextes sont différents d'une région à une autre, dans deux des trois cas, (district de Lausanne et région de la Dôle), les rôles de coordinateurs reviennent à des enseignants. Tous deux débordent d'enthousiasme et de motivation mises au service du projet LIFT et des élèves bénéficiaires de la mesure. Dans ces deux contextes, l'accent porte particulièrement sur l'accompagnement du jeune pendant le stage. Avec un coordinateur externe à l'école, dans les Alpes vaudoises, l'accompagnement débute avant l'entrée du jeune en stage et continue au-delà de la fin du projet. La disponibilité du coordinateur, dont c'est le principal travail, permet cette qualité d'accompagnement. Le fait que ce soit une personne extérieure à l'école implique que le regard porté sur le projet et les jeunes diffère de celui des enseignants. Cependant, autant les enseignants que le coordinateur externe sont perçus comme des personnes ressources par les jeunes. Eux-mêmes se considèrent d'ailleurs comme des personnes-clés pour les jeunes et estiment bénéficier d'un lien privilégié avec les jeunes 'lifteurs'. Si la présence d'un coordinateur extérieur à l'école revêt de l'intérêt, notamment en termes de disponibilité et de regard complètement neuf sur les élèves, a contrario la communication et la coopération avec l'école reste très limitée.

Ces deux sphères fonctionnent de manière cloisonnée alors que l'on pourrait imaginer que les acteurs du projet tirent des bénéfices d'une collaboration plus efficace, notamment les élèves, dans une perspective de valorisation du travail ou des progrès effectués durant le stage LIFT. Le lien avec la famille reste dans les trois cas limité à la rencontre initiale, même si les trois coordinateurs connaissent les familles pour les avoir rencontrées au début du projet. C'est uniquement en cas de difficulté, et si le jeune le souhaite, que le coordinateur prendra contact avec les familles. Il convient cependant de relever que les coordinateurs de Nicolas et Nelson furent aussi leurs enseignants auparavant et connaissaient professionnellement les familles. Nous formulons volontiers l'hypothèse que ce capital de vécu commun a pu influencer la collaboration école-famille dans ces deux cas bien précis.



En ce qui concerne les liens avec les entreprises, les trois cas diffèrent : dans un des cas, c'est une autre personne que l'enseignant qui suit les entreprises ; dans le deuxième, c'est le coordinateur externe à l'école qui trouve les entreprises et qui fait le lien, « les caresse dans le sens du poil » ; et dans le troisième cas, c'est l'enseignant qui s'en occupe. Pour les trois coordinateurs, trouver une place d'apprentissage n'apparaît pas comme le facteur de réussite majeur du projet ; il s'agirait plutôt de voir les jeunes évoluer, de leur permettre de grandir, de prendre confiance en eux-mêmes, d'améliorer leurs capacités de communication et leur rapport aux autres, et de découvrir le monde professionnel dont ils ignorent parfois tout. Ils semblent néanmoins tous « fiers » de constater que, dans les trois cas, les jeunes ont réussi à se « prendre en main » et à trouver une voie professionnelle, ce qui confirme l'effet d'anticipation du projet LIFT.

### **6.3. Les Entreprises**

Les trois entreprises rencontrées ont une vision assez claire de leur rôle au sein du projet LIFT. Elles sont là pour accompagner et pour faire découvrir au jeune le plus de facettes possibles du métier durant le stage. Elles sont au clair sur le fait que c'est l'aspect découverte de la profession qui prime. Elles sont « à disposition pour qu'ils viennent voir le métier », pour que les jeunes « découvrent le monde du travail. » Néanmoins, pour deux d'entre elles, l'objectif avoué reste l'engagement d'un apprenti à la fin du processus. Nous avons d'ailleurs demandé à chacune d'entre elles si le projet LIFT pouvait être qualifié de réussite pour le jeune si celui-ci décide de tenter sa chance ailleurs et voici leurs réponses :

« Je pense que ce n'est pas une finalité, je pense qu'on part plutôt du principe, en connaissant l'esprit de notre patron, qu'on a accompagné un bout le chemin d'un jeune (...), on l'a accompagné, on l'a fait avancer d'un pas ou deux ou dix, mais on l'a accompagné pour une période (...) ; même s'ils ne restent pas ici et que ce n'est pas leur truc, au moins ils peuvent dire : ça, je sais que c'est pour moi, ou ça, je sais que ce n'est pas pour moi... ».

S'il ne poursuit pas avec un apprentissage chez nous « ça lui confirme que ce n'est pas du tout ça qu'il veut faire. C'est dans les deux sens, une réussite ou un échec ». L'une des préoccupations des patrons a trait au rapport que certains de ces jeunes peuvent entretenir avec le travail scolaire. La question fondamentale est : comment faire pour que ces futurs apprentis comprennent l'importance de l'école pour la suite de leur parcours, un côté scolaire que certains imaginent avoir délaissé pour toujours à la sortie de l'école obligatoire ?

Sont-ils conscients que, même s'ils sont bons, voire très bons sur leur lieu de travail, ce sont les cours et donc des notes qui déterminent la réussite d'une année d'apprentissage ? Là aussi, les entreprises jouent un rôle de facilitateur pour les apprentis, puisque des cours d'appui sont proposés au jeune dans deux entreprises sur les trois que nous avons rencontrées. Cependant, de manière assez paradoxale, l'entreprise n'est pas le lieu où les jeunes 'lifteurs' discutent le plus de leurs difficultés scolaires, et certains patrons ou responsables de stage choisissent de ne pas aborder ce sujet. L'entreprise est dès lors plutôt perçue comme un sas où le jeune peut valoriser d'autres compétences, pas forcément reconnues en classe, et obtenir une certaine forme de reconnaissance. L'entreprise, c'est aussi le lieu où les élèves arrivent débarrassés de toute étiquette que l'école et les enseignants auraient pu leur attribuer durant toutes ces années. C'est un contexte où l'on pose un regard complètement neuf sur le jeune. L'une de nos interrogations concernait également le feed-back opéré par les entreprises vis-à-vis des jeunes, durant leur stage, concernant le travail effectué ou les difficultés rencontrées. Nous constatons qu'il n'y a pas forcément de temps institutionnalisé pour d'éventuels commentaires et que l'on prend cinq minutes ou un moment sur le chemin du retour, lorsqu'on raccompagne le jeune, pour lui demander comment s'est passée sa journée. Cette démarche ne fait pas partie de la culture des entreprises et rejoint le constat fait par Gyger-Gaspoz (2012).

## 7. Conclusion

Nous avons essayé de démontrer dans ce travail de mémoire en quoi le projet LIFT peut faciliter la transition pour des élèves en difficultés. Pour répondre à cette problématique, nous sommes partis du cadre théorique et nous nous sommes penchés notamment sur les notions de transitions, d'anticipation, de facteurs de risque et de réussite ainsi que d'élèves en difficulté. Ce travail s'appuie sur des entrevues avec des élèves, des coordinateurs scolaires et des patrons ou formateurs en entreprise. Nous concluons ce travail de mémoire en donnant quelques perspectives pour le projet LIFT, en évoquant les limites de notre travail ainsi que son apport pour notre ancrage professionnel.

### 7.1. Perspectives pour LIFT

Comme le montre notre travail, le projet LIFT est considéré par tous nos interlocuteurs comme un facteur important de réussite du processus de la transition. Nous avons ainsi pu les entendre s'exprimer avec passion sur le rôle joué par le projet dans le développement personnel du jeune. Le projet est perçu comme une sorte de rampe permettant aux jeunes de glisser de l'école vers l'entreprise et du monde de l'enfance vers celui des adultes, avec un peu plus de facilité et d'enthousiasme. Nous avons demandé à tous nos interlocuteurs ce qu'ils souhaitaient améliorer. Nous avons regroupé ces réponses en trois thèmes et aimerions en faire état dans cette section, non pas pour en tirer des généralités mais pour offrir quelques pistes de réflexion. Trois éléments nous semblent pertinents à relever et notamment :

- *L'importance du lien entre école et le projet LIFT.* Dans un des trois cas, le projet est externe à l'école et le contact avec l'école est très limité. On pourrait penser, comme l'avance une des personnes interrogées, que le projet, autant que le jeune bénéficieraient d'une coopération accrue entre coordinateur du projet et enseignants. Valoriser le jeune dans le cadre de l'école pour ses activités 'extra-scolaires' - et le projet LIFT offre une telle possibilité – devrait permettre au jeune d'asseoir la maturité et la confiance en soi gagnés grâce au projet. Ceci pourrait permettre d'enclencher un cercle vertueux au niveau de ses résultats scolaires ; résultats qui comme nous l'avons appris sont importants aussi dans le cadre d'un apprentissage.

Dans les deux autres cas étudiés et où le projet se réalise dans le cadre de l'école, augmenter la notoriété du projet et informer régulièrement tous les enseignants du jeune 'lifteur' de ses progrès personnels et professionnels pourrait également contribuer à accroître la confiance du jeune en soi et peut-être à améliorer l'estime de ses enseignants, ainsi que ses résultats scolaires.

- *L'importance du suivi du jeune.* Lorsque le projet se déroule en dehors de l'école, le suivi du jeune se fait avant, pendant et après le projet. Dans tous les cas, même lorsque le projet se déroule au sein de l'école, il pourrait être utile d'envisager une préparation du jeune à la rencontre avec le monde professionnel en lui proposant en amont, quelques séances de coaching. Une des entreprises interrogée a exprimé le souhait de pouvoir bénéficier d'une rencontre préalable avec le jeune 'lifteur' afin de mieux pouvoir préparer son accueil. Pourquoi ne pas aussi inviter des entreprises à venir dans les écoles afin de présenter leur travail et leurs exigences aux élèves et futurs 'lifteurs' ?

- *L'importance du choix des jeunes.* Autant Nicolas, que Nelson et Nuno ont grandement bénéficié du projet LIFT. Ils nous ont néanmoins tous les trois semblé être des jeunes qui avaient des chances de s'en sortir sans l'aide du projet, grâce par exemple au soutien de leurs proches ou à des qualités personnelles qui leur sont communes, comme la capacité à se motiver et à aller de l'avant. On constate que la sélection des jeunes se fait de manière plutôt aléatoire et propre à chaque établissement. Dès lors, il serait peut-être opportun d'établir des critères afin de mieux cibler la population de jeunes pour qui le projet serait de la plus grande utilité, des jeunes qui connaîtraient de réelles difficultés scolaires, par exemple. Ceci pourrait se faire par la mise en place d'un véritable système de dépistage, en faisant appel à des professionnels tels que les psychologues scolaires, comme c'est d'ailleurs le cas dans l'un des établissements étudiés.

## **7.2. Limites de notre travail**

L'une des principales limites de notre travail est constituée par le nombre restreint de cas analysés et il serait par conséquent illusoire d'en tirer des conclusions à plus large échelle. Notre travail nous a néanmoins permis de vérifier une adéquation entre certains facilitateurs mentionnés dans la littérature et le parcours de nos jeunes.

Nous avons délibérément choisi de travailler avec des jeunes qui ont réussi, pour en faire des cas d'exemple. Il s'est avéré que certains de ces jeunes avaient des bonnes bases de départ et, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, s'en seraient probablement sortis sans l'aide du projet LIFT. Si nous devions donner une suite à cette étude, nous prendrions des jeunes pour qui les conditions de départ, liées soit au contexte soit à leur personnalité ne seraient pas aussi favorables que dans les cas choisis. Une étude parallèle pourrait être envisagée, qui analyserait trois cas où le projet ne s'est pas aussi bien passé pour avoir l'autre facette du projet.

### **7.3. Que retenir pour notre pratique d'enseignants ?**

Au cours de ce travail, certains éléments nous sont apparus comme des évidences. Il nous semble important que l'école tisse des passerelles vers les entreprises. En écoutant le discours des patrons, nous nous sommes à chaque fois fait la même réflexion, à savoir qu'il serait plus que bienvenu que des personnes issues du monde professionnel puissent rencontrer les élèves. Pour la simple et bonne raison que les enseignants mettent en garde les élèves sur les difficultés qui les attendent lors de leur entrée dans le monde professionnel et qu'ils ne sont parfois tout simplement pas pris au sérieux. Signifier par exemple aux élèves que les notes restent importantes et qu'elles accompagnent les apprentis tout au long de leur formation, et que ce sont elles qui décident de l'obtention d'un CFC, aurait plus de poids venant de la part d'un patron que d'un enseignant ; une question de légitimité sans doute. Il nous semble donc fondamental de tisser des passerelles entre l'école et le monde professionnel et de faire entrer le monde « du dehors » dans le cadre scolaire (Perret & Zittoun, 2002). Les stages en entreprise revêtent une importance fondamentale et certains jeunes, notamment lors des semaines de stages obligatoires en dixième année par exemple, n'en saisissent pas complètement le sens. Interviennent-ils trop tôt pour des élèves qui ne parviennent pas à se projeter dans un avenir professionnel ? C'est bien possible. Mais les retours faits par les coordinateurs et les trois jeunes en démontrent toute l'importance :

- que ce soit en termes de découverte du monde professionnel et de ses spécificités ;
- que ce soit en termes d'expériences à faire figurer sur un dossier de postulation, des éléments qui peuvent, nous le supposons, influencer favorablement la décision d'un patron.

Du point de vue de notre pratique d'enseignants, nous retiendrons l'importance de valoriser les jeunes et de les encourager dans leur travail.

Ce souci de valorisation devrait nous inciter à ne pas tenir compte uniquement des compétences scolaires des élèves, mais également de celles que les jeunes révèlent dans d'autres contextes comme des sorties, des activités extra-scolaires et qui sont tout aussi fondamentales dans la perspective d'une entrée dans le monde professionnel. Nous aurons appris, tout au long de ce travail, combien la confiance en soi et l'estime de soi sont des qualités personnelles importantes pour leur réussite dans les périodes de transitions. La littérature le confirme également et selon Bonvin (2016), la relation enseignant-élèves joue positivement sur la motivation des jeunes, elle aura un impact sur les résultats scolaires en valorisant l'estime de soi. En tant qu'enseignants nous serons à même d'y contribuer en pratiquant des remarques encourageantes et motivantes à l'égard de nos élèves. Nous pourrions devenir pour nos élèves des personnes ressources importantes, en les accompagnant dans cette transition et en adoptant une démarche de soutien et d'anticipation en cas de difficultés. Le projet LIFT lui-même s'inscrit bien dans une démarche d'anticipation qui est importante pour éviter des problèmes liés à la transition. Nous pourrions en tant qu'enseignants mettre en place de telles mesures anticipatrices ainsi que des mécanismes de dépistages pour élèves en difficulté, à l'aide de personnes de soutiens dans les établissements scolaires.

## 8. Références bibliographiques

Anderson, L. W., Jacobs, J., Schramm, S., & Splittgerber, F. (2000). School transitions: beginning of the end or a new beginning? *International Journal of Educational Research*, 33(4), 325-339.

Behrens, M. (2007). La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure. Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDPA).

Bonvin, P. (2016). Accompagner et soutenir les transitions des jeunes dans les parcours de formation. Document de cours non publié. Lausanne : Haute école pédagogique.

Chouinard, R., Bowen, F., Fallu, J. S., Lefrançois, P., & Poirier, L. (2012). La transition au secondaire et l'incidence de mesures de soutien sur la motivation, l'adaptation psychosociale et les apprentissages des élèves (Action concertée). Programme de recherche sur la persévérance et la réussite scolaires.

De Broucker, P., Gensbittel, M. H., & Mainguet, C. (2000). Déterminants scolaires et analyse de la transition.

Eccles, J. S. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors.

Fournier, G., Pelletier, R., & Beaucher, C. (2003). Insertion en emploi de jeunes diplômés : diversité, compromis et incertitude. *Canadian Journal of Counselling*, 37(2), 116-134.

Gaspoz, D. G. (2013). Prévenir les problèmes de transition ! entre le secondaire I et le monde professionnel : évaluation du projet LIFT Lausanne ! 2011-2012.

Guichard, J., & Falbierski, E. (1994). Compétences et projets : mots vides de sens ou concepts pertinents pour l'insertion de jeunes en difficultés ? *Carrièreologie*, 5, 427-454.

Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2009). Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque. CDIP.

Lanfranchi A., Perregaux, C. & Thommen, B. (2000). Pour une formation des enseignantes et enseignants aux approches interculturelles : principaux domaines de formation, propositions pour un curriculum de formation, indications bibliographiques : rapport final. Berne : CDIP (Dossier 60).

Masdonati, J. (2007). La transition entre école et monde du travail : préparer les jeunes à l'entrée en formation professionnelle (Vol. 137). Peter Lang.

Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. L'orientation scolaire et professionnelle, (41/2).

Meyer, T. (2004). L'école... et après ? : résultats intermédiaires de l'étude longitudinale TREE. Bern : TREE.

Padiglia, S. (2007). Itinéraires de transition et solutions transitoires en Suisse. La transition de l'école à la vie active, 13.

Paquay, L., Crahay, M., & De Ketele, J. M. (2006). L'analyse qualitative en éducation : des pratiques de recherche aux critères de qualité: hommage à Michael Huberman. De Boeck Supérieur.

Perriard, V. (2005). Transition de l'école obligatoire vers la formation professionnelle : les facteurs explicatifs des difficultés actuelles. Analyse de la littérature. Lausanne: URSP.

Rapport annuel LIFT, 2015

Rastoldo, F., Genève (canton). Service de la recherche en éducation, Evrard, A., & Amos, J. (2007). Les jeunes en formation professionnelle: rapport I: entrée en formation professionnelle et parcours de formation des diplômés. Service de la recherche en éducation.



Vondracek, F., & J Porfeli, E. (2004). Perspectives historiques et contemporaines sur la transition de l'école au travail : apports théoriques et méthodologiques du modèle développemental-contextuel. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (33/3), 351-374.

Zittoun, T. (2006). *Insertions* (Vol. 133). Peter Lang

Zittoun, T., Perret-Clermont, A.-N. (2002). Esquisse d'une psychologie de la transition. In : *Education Permanente*, n°2002/1.

Zittoun, T. (2012). Une psychologie des transitions. Des ruptures aux ressources. In P. Curchod, P.-A. Doudin, L. Lafortune (Eds.), *Les transitions à l'école* (pp. 263-279). Québec : Presses de l'Université du Québec

Yin, R. K. (1981). The case study as a serious research strategy. *Knowledge*, 3(1), 97-114.

## **9. Annexes**

## Guide de l'entrevue élève

Date de la rencontre : \_\_\_\_\_ Durée : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

Participants : \_\_\_\_\_

F  M

Mise en contexte de l'étude

Présentation de l'objectif et du cadre de la recherche et des ses conditions. S'assurer de l'obtention du consentement du participant ( ?)

### I. Introduction, mise en confiance

1. Décrivez-nous ce que vous faites actuellement.

Remarques :

### II. Questions autour de l'école

1. Comment étiez-vous à l'école (notes, façon de travailler, personnalité, compétences sociales/relation avec les autres) ?
2. Qu'est-ce que vous aimiez à l'école ? Qu'est-ce que vous n'aimiez pas à l'école ?
3. Quelles sont vos bonnes matières à l'école ? C'était pareil avant l'apprentissage/le stage ?
4. Quelles sont vos matières faibles à l'école ? C'était pareil avant l'apprentissage/le stage ?
5. Qu'est-ce qui a fait qu'ils se sont améliorés ? Qu'est-ce qui a fait qu'ils ne se sont pas améliorés ?
6. Pourquoi avez-vous été choisi pour ce projet ?
7. Qui ou quoi vous a le plus aidé à l'école pendant le stage (enseignants, camarades, un événement extérieur) ? Pouvez-vous parler de vos difficultés avec un enseignant régulièrement ou quand vous en aviez besoin ?
8. Est-ce que la participation au projet LIFT a changé la façon dont certains enseignants vous percevaient ?

Remarques :

### III. Questions autour de la personnalité du participant

1. Quelles sont vos qualités principales selon vous ?
2. Comment vous voient votre famille et amis ?
3. Comment votre personnalité a-t-elle évolué suite à ce stage ? Etes-vous devenu plus ouvert ? Etes vous plus confiant ? Etc.

4. Qu'avez vous appris en termes de savoir faire et de savoir être en relation avec le travail ?
5. Comment l'idée que vous vous faisiez de vous même, du travail et du monde professionnel a-t-elle changé après le stage en entreprise ? Décrivez ces changements et ce qui les a provoqué ?

Remarques :

#### IV. Questions autour de l'entreprise

1. En quoi consistait votre place de travail hebdomadaire ? Comment se déroulait votre journée de travail ? Comment avez-vous appris ce qu'il fallait faire sur votre place de travail ? Qui vous a montré ce que vous deviez faire ?
2. Est-ce qu'on vous faisait des remarques encourageantes ou négatives ? Si oui, quelles étaient ces remarques, est-ce que c'était important pour vous et de quelle manière ?
3. Avez-vous rencontré des difficultés sur votre place de travail hebdomadaire, ou d'une autre nature, par exemple dans la relation avec un collègue ? Si oui, lesquelles ? Y avait-il des personnes-ressources au sein de l'entreprise ?
4. Est-ce qu'il y a eu des événements extérieurs (par exemple des sorties) auxquels vous avez participé ? Si oui, décrivez l'événement et dites-nous qu'est-ce qui vous a plu/pas plu dans ces événements.

Remarques :

#### V. Questions autour de la famille

1. Quelqu'un de la famille vous a encouragé à suivre ce projet ?
2. Est-ce que vous discutiez avec vos parents ou des membres de votre famille de votre travail hebdomadaire ? Qui vous a le plus soutenu dans votre famille ? Décrivez-nous comment !
3. Est-ce qu'ils pensaient que le projet était une bonne chose ? Est-ce qu'ils vous donnaient des conseils quant au comportement à avoir, par exemple avec le patron/les collègues ?
4. Des membres de votre famille ont-ils rencontré votre patron/vos collègues ?

Remarques :

VI. Questions générales

Ici on peut revenir sur certains points qui ont été abordés mais pour lesquels nous aimerions plus de clarté

1. Quel bilan général dressez-vous de cette expérience ? Si c'était à refaire le referiez-vous ?
2. LIFT a-t-il été une réussite pour vous ? Si oui pourquoi et quels sont les changements provoqués (implication à l'école, motivation, changement « personnel », augmentation de la confiance en soi, etc.). Quels sont selon vous les principaux critères de réussite de votre projet ?
3. Recommanderiez-vous ce stage à d'autres élèves ? Comment en parleriez-vous à d'autres élèves ?
4. Est-ce qu'il a eu des éléments extérieurs au projet qui ont été importants pour votre réussite (une relation ou un événement particulier) ? Si oui, décrivez ces éléments !
5. Qu'est-ce qu'il y a à améliorer au projet ?
6. Comment envisagez-vous votre avenir professionnel / scolaire maintenant ?

Remarques :

## **Guide de l'entrevue coordinateur LIFT**

Date de la rencontre : \_\_\_\_\_ Durée : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

Participants : \_\_\_\_\_

F  M

Mise en contexte de l'étude

Présentation de l'objectif et du cadre de la recherche et des ses conditions. S'assurer de l'obtention du consentement du participant ( ?)

### I. Introduction, mise en confiance

1. Décrivez-nous votre travail.

Remarques :

### II. Questions autour de l'école

1. Décrivez le contexte spécifique de l'établissement par rapport au projet: Comment fonctionne le projet LIFT au sein de votre établissement ? Qui fait le lien avec l'entreprise ? Quels sont les critères de sélection des jeunes ? Quelle est la place de LIFT dans le système scolaire ? Quels sont les points positifs/négatifs du projet ?
2. Comment a-t-il été choisi pour ce projet ? Etait-il en compétition avec d'autres camarades ? Qu'est-ce ça lui a fait d'être choisi pour ce projet ? Comment la personnalité des jeunes joue pour la sélection ? Cela a-t-il influencé ses relations avec les enseignants/les camarades ?
3. Comment se déroulait la relation entre le jeune et l'école ? Quand il avait des difficulté pouvait-il en parler facilement ? Qui ou quoi l'a le plus aidé ?
4. Qui/quoi a le plus aidé/pénalisé le jeune (enseignants, camarades, un événement extérieur) ?
5. Après LIFT, ses résultats se sont-ils améliorés un peu, beaucoup ou pas du tout ? Qu'est-ce qui a fait que oui/non ?

Remarques :

### III. Questions autour de la personnalité du jeune

1. Décrivez la personnalité du jeune. Quelles sont ses qualités principales ? Et ses principaux défauts ? Quelles sont ses « bonnes/mauvaises » matières à l'école ? Décrivez le profil du jeune « Lifter » idéal.

2. Comment sa personnalité a-t-elle évoluée suite à ce stage ? Est-il devenu plus ouvert ? Plus confiant ? Comment a changé sa relation avec les autres / le monde des adultes/le travail ?
3. Comment l'idée qu'il se faisait de lui même, du travail et du monde professionnel a-t-elle changé après le stage en entreprise ?
4. Qu'est-ce qui s'est amélioré dans son comportement suite à ce stage en entreprise ? Une amélioration de sa motivation / son implication pour l'école ? LIFT a-t-il été une réussite pour ce jeune ? Qu'est-ce qui a fait que oui/non ?
5. Y a t-il eu des éléments extérieurs au projet qui ont été importants pour sa réussite (une relation ou un événement particulier) ? Si oui, décrivez ces éléments !

Remarques :

#### IV. Questions autour de l'entreprise

1. La place/l'entreprise étaient-elles adaptées à ses compétences et à sa personnalité ?
2. Comment parlait-il de sa place de travail hebdomadaire ? De ses difficultés ? De ses collègues ? Est-ce qu'il a eu des remarques encourageantes/négatives ? Qu'est-ce qu'il aimait dans cette place de travail hebdomadaire ? Qu'est-ce qui était difficile ? Comment a-t-il réussi à faire face et surmonter les difficultés ?
3. Qu'est-ce qui selon vous a fait qu'il a bien progressé dans son travail ? A-t-il été soutenu par qqn en particulier ? Aviez-vous des contacts avec son patron / des collègues ? Quand il avait des difficultés qui et comment l'a aidé ? Travaillait-il en équipe ou en individuel ?
4. Est-ce qu'il y a eu des événements extérieurs (par exemple des sorties) auxquels il a participé ? Si oui, pourriez-vous nous décrire l'événement et nous qu'est-ce qui lui a plu/pas plu dans ces événements.

Remarques :

#### V. Questions autour de la famille

1. Avez-vous eu des contacts réguliers avec la famille ? Combien de fois les avez-vous rencontrés/parlés ? Est-ce qu'ils pensaient que c'était une bonne chose ?
2. Comment la famille a pu contribuer au succès du projet pour le jeune ? Savez-vous qui dans la famille l'a le plus soutenu et comment ?
3. Des membres de sa famille sont-ils venus vous parler ? Comment parlaient-ils du projet ? Ces personnes sont-elles allées lui rendre visite dans l'entreprise pour voir comment il travaille ? Si oui, cela a-t-il été un soutien/un handicap pour lui ?

Remarques :

VI. Questions générales

Ici on peut revenir sur certains points qui ont été abordés mais pour lesquels nous aimerions plus de clarté

1. Quel bilan général dressez-vous de cette expérience ?
2. Comment le projet participe-t-il à la réussite du jeune ? Pourquoi ? Donnez-nous au moins trois critères qui sont pour vous essentiels pour juger de la réussite du projet ?
3. Qu'est-ce qu'il y a à améliorer à la façon dont se déroule le projet ?
4. Est-ce qu'il a eu un événement particulier durant son stage dont vous aimeriez nous parler et qui aurait pu avoir un effet sur sa réussite/échec du projet ?

Remarques :



## Guide de l'entrevue entreprise

Date de la rencontre : \_\_\_\_\_ Durée : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

Participants : \_\_\_\_\_

F  M

Mise en contexte de l'étude

Présentation de l'objectif et du cadre de la recherche et des ses conditions. S'assurer de l'obtention du consentement du participant ( ?)

### I. Introduction, mise en confiance

1. Décrivez-nous votre travail et ce que fait votre entreprise.

Remarques :

### II. Questions autour de l'école

#### I) Autour de l'école

1. Quelle a été votre propre expérience avec l'école ?
2. Pourquoi avez-vous choisi ce partenariat avec le monde de l'école ?
3. Comment fonctionne le projet LIFT au sein de votre entreprise ? Quels sont ses points positifs/négatifs ? Qui fait le lien avec l'école au sein de l'entreprise ? Quels sont les critères de sélection des jeunes ?
4. Est-ce qu'il vous parlait de ses difficultés à l'école ?
5. Le stage a-t-il influencé ses relations avec les enseignants/les camarades ?
6. Qui/quoi a le plus aidé/pénalisé le jeune (enseignants, camarades, un événement extérieur) ?

Remarques :

### III. Questions autour de la personnalité du jeune

1. Décrivez sa personnalité. Quelles sont ses qualités principales ? Et ses principaux défauts ?
2. Comment la personnalité du jeune joue un rôle dans la sélection ? Décrivez le profil du jeune « apprenti » / stagiaire idéal.
3. Quelles sont ses aisances/difficultés principales dans le travail demandé ?

4. Comment sa personnalité a-t-elle évoluée suite à ce stage ? Est-il devenu plus ouvert ? Plus confiant ? Comment a changé sa relation avec les autres / le monde des adultes/ le travail ?
5. Ses « bonnes/mauvaises » notes à l'école ont-elles une influence sur son travail ?
6. Cette expérience a-t-elle été une réussite pour ce jeune ? Qu'est-ce qui a fait que oui/non ? À qui/quoi attribuez-vous cette réussite ?
7. Y a t-il eu des éléments extérieurs au projet qui ont été importants pour sa réussite (une relation ou un événement particulier au sein de l'entreprise) ? Si oui, décrivez ces éléments !

Remarques :

#### IV. Questions autour de l'entreprise

1. La place attribuée/ votre entreprise / le secteur d'activité étaient-ils adaptés à ses compétences et à sa personnalité ?
2. Qu'est-ce qu'il aimait dans cette place de travail hebdomadaire ? Qu'est-ce qui était difficile ? Qu'est-ce qu'il réussissait bien/ avait de la peine à faire ?
3. Qui était en contact régulier avec le jeune au sein de l'entreprise ? Combien de fois par jours / par semaine parliez-vous avec le jeune ?
4. À qui le jeune pouvait-il parler en cas de difficultés ? Quelles étaient ces difficultés (contexte du travail, personnalité, collègues) ? Comment a-t-il réussi à faire face et surmonter les difficultés ?
5. Est-ce qu'il y avait d'autres activités en dehors du travail proprement dit ? Est-ce qu'il y a eu des événements extérieurs auxquels le jeune a participé ? Si oui, décrivez-nous l'événement et comment il a pu influencer le travail / l'intégration du jeune dans l'entreprise/ la réussite du projet.
6. Est-ce qu'il a eu des remarques encourageantes/négatives de votre part ?

Remarques :

#### V. Questions autour de la famille

1. Avez-vous eu des contacts réguliers avec la famille ? Combien de fois les avez-vous rencontrés/parlé avec eux ?
2. Etaient-ils impliqués dans son travail / projet ? Comment la famille a pu contribuer au succès du projet pour le jeune ?

Remarques :

VI. Questions générales

Ici on peut revenir sur certains points qui ont été abordés mais pour lesquels nous aimerions plus de clarté

1. Quel bilan général dressez-vous de cette expérience ?
2. Recommanderiez-vous ce projet à d'autres entreprises ? Pourquoi ? Donnez-nous au moins trois critères qui sont pour vous essentiels pour juger de la réussite du projet ?
3. Qu'est-ce qu'il y a à améliorer à la façon dont se déroule le projet ?
4. Est-ce qu'il a eu des éléments extérieurs au projet qui ont été importants pour le travail et l'intégration du jeune dans l'entreprise (une relation ou un événement particulier) ? Si oui, décrivez ces éléments !

Remarques :

## 10. Résumé

La littérature mentionne que les phases transitionnelles entre l'école et le monde professionnel représentent des obstacles et que ceux-ci peuvent être plus importants pour les élèves en difficulté.

Pour les faciliter, l'anticipation est indispensable et le projet LIFT s'inscrit dans cette logique anticipatrice. Cette démarche offre la possibilité à des élèves du secondaire I de travailler une fois par semaine en entreprise, en dehors des horaires d'école, afin de découvrir le monde professionnel.

Nous nous sommes attachés à déterminer, au travers de trois études de cas, en quoi ce projet peut faciliter la transition pour des élèves en difficulté. La littérature mentionne que ces élèves à risque disposent de ressources susceptibles de la favoriser. Ces ressources, appelées également facilitateurs, s'inscrivent dans plusieurs champs comme la personnalité du jeune, son environnement familial, social ou encore scolaire.

L'objectif de notre travail consiste à déterminer à quels facteurs les différents protagonistes du projet attribuent sa réussite et en quoi celui-ci aurait provoqué des changements positifs chez le bénéficiaire.

Nous supposons dès le départ que la personnalité du jeune et les soutiens dont il bénéficie à l'école, en entreprise ou dans sa famille pouvaient influencer sa réussite. Afin de vérifier cette hypothèse et de répondre à notre question de recherche, nous nous sommes entretenus avec trois jeunes, les coordinateurs locaux de projet et des représentants des entreprises. Soit un total de neuf entretiens qui ont permis de cerner les éléments qui, pour les différents acteurs, auraient facilité la transition.

Il ressort de l'analyse des entrevues que les trois participants ont bénéficié du projet que ce soit en terme de développement de leur personnalité ou de découverte du monde professionnel. Les soutiens perçus tant dans la sphère familiale, que dans le cadre de l'école et de l'entreprise ont contribué au succès du projet dans chacune des trois situations.

Mots-clefs :

Transition / Découverte du monde professionnel / Elèves en difficulté / Ecole secondaire / Cas exemplaires / Facilitateurs