

Jeunes gens issus de la migration en apprentissage

« ... et tu réaliseras l'impossible sans t'en apercevoir »

Par **Patrizia Hasler**, responsable nationale Formation continue, IFFP

Les exigences ne sont pas les mêmes. Si l'on est conscient de cela, suivre de jeunes gens issus de la migration est captivant et riche d'enseignement pour les formateurs et les formatrices. Le programme ci-dessous, articulé en huit points, aide à relever ce défi avec succès.

Les jeunes gens issus de la migration apportent souvent dans leurs bagages des valeurs et des coutumes différentes des nôtres. Cet habitus détermine le comportement à adopter dans la sphère sociale et, pour les jeunes, cela entraîne fréquemment un conflit de loyauté entre la socialisation dans leur pays d'origine et la culture du pays d'accueil. C'est pourquoi il est

extrêmement important que les formateurs et les formatrices montrent de la curiosité pour la manière de vivre des jeunes en apprentissage.

Le programme ci-dessous décrit en huit options opérationnelles comment l'intégration d'une jeune personne provenant d'une culture étrangère peut se faire avec succès.

1. Procédez à une analyse des ressources lors de la procédure de sélection

Pour un bon démarrage de l'apprentissage, il est essentiel non seulement d'examiner les ressources et les compétences des jeunes, mais aussi de vérifier ses propres ressources en patience et en temps. Au début de l'apprentissage, l'entreprise doit mettre à disposition suffisamment

de temps pour encadrer les jeunes. Si la confiance est instaurée, les jeunes peuvent évoluer avec plus d'autonomie. Il vaut donc la peine d'investir, dès le départ, dans ce temps « improductif ».

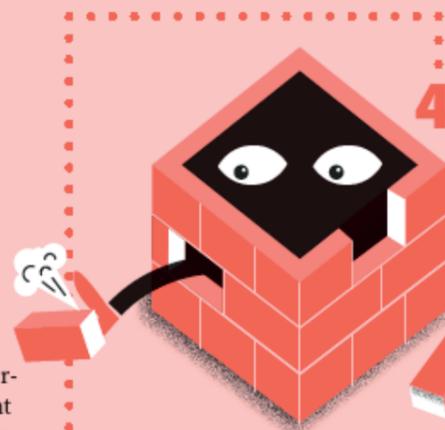


3. Posez des questions

Posez des questions sur des comportements inhabituels afin de connaître les valeurs qui les sous-tendent. Si la personne en formation ne vous regarde pas dans les yeux quand elle vous serre la main, peut-être pensez-vous que ce n'est pas poli de sa part. Demandez-lui pourquoi elle le fait et vous serez étonné-e d'entendre qu'il s'agit d'une marque de respect. Ce qui nous semble évident est souvent difficile à comprendre pour de jeunes gens issus de la migration. Cela est aussi valable pour des aspects tels que la ponctualité, les règles de conduite ou l'élimination des déchets. Plus ces thèmes liés à la culture seront abordés, plus les jeunes gagneront en assurance.

2. Donnez de l'assurance

Les jeunes gens issus de la migration, de la première génération en particulier, disposent de moins de liens sociaux. Ils souffrent souvent de nostalgie, sont surmenés et isolés. Aussi, l'instauration d'un climat de confiance dès le début de l'apprentissage est-elle pour eux très importante. Ils doivent se sentir écoutés et respectés. Planifiez chaque semaine un moment pour donner un feedback aux personnes en formation sur leurs prestations et souligner leur marge de progression. Une confiance croissante incite à aborder les problèmes de manière proactive.



4. Montrez votre curiosité vis-à-vis de l'autre

Ce ne sont pas seulement les jeunes qui doivent remettre en question leurs valeurs, vous devez le faire vous aussi. Les échanges représentent un enrichissement pour les deux parties. En montrant votre curiosité vis-à-vis de l'autre, vous découvrirez de nouvelles ressources chez la

personne en formation et évitez de vous fixer sur ses lacunes linguistiques et ses déficits scolaires. Grâce à une confiance en soi renforcée, la personne en formation osera, elle aussi, explorer avec intérêt son environnement de travail, poser des questions ou demander de l'aide. Cela contribue à faire vaciller les murs de protection et à engager les processus d'apprentissage. L'énergie ainsi délivrée aide à maîtriser la matière à apprendre.



7. Reconnaissez régulièrement les progrès réalisés

Les jeunes gens ayant une expérience en tant que réfugiés ont déjà dû maîtriser des situations difficiles. Félicitez-les pour les moindres progrès réalisés et donnez-leur des tâches stimulantes qu'ils sont à même d'accomplir. Cela renforce la confiance en soi. Déterminez des objectifs mesurables, et vérifiez-les régulièrement. Laissez aussi les personnes en formation se fixer des objectifs, cela favorisera le travail individuel. Ne faites pression que lorsque vous êtes sûr-e que la jeune personne a les ressources nécessaires pour atteindre l'objectif.

8. Lors de la planification des objectifs d'apprentissage, gardez en mémoire la citation de François d'Assise :

« Commence par faire le nécessaire, puis fais ce qu'il est possible de faire et tu réaliseras l'impossible sans t'en apercevoir. »



5. Montrez votre fierté professionnelle

Les jeunes gens cherchent des modèles à imiter. Il est donc important qu'ils aient des exemples capables de leur montrer une attitude fondamentale positive, d'ouverture, où les questions sont les bienvenues et les réponses orientées vers la résolution des problèmes. Exprimer ses émotions et être authentique en fait partie. Si cette attitude se retrouve dans le climat de l'entreprise, cela aide les jeunes à s'identifier à la profession, ce qui leur apporte assurance et protection.



6. Envoyez des messages clairs à la première personne

Envoyez des messages à la première personne en manifestant vos perceptions afin d'entamer un dialogue. Cette démarche permet une autoréflexion, qui constitue une partie importante de l'intégration. En formulant un message à la deuxième personne exprimant un jugement ou un reproche, vous bloquez l'instauration d'une relation de confiance, avec la conséquence que souvent les jeunes ne trouvent plus le courage de présenter leur point de vue. C'est ainsi que naissent des malentendus de part et d'autre, ce qui détériore l'atmosphère d'apprentissage. C'est alors le début d'une spirale négative qui débouche trop souvent sur une rupture du contrat d'apprentissage.

