

Partie 2 – Après l'entrée en fonction

La valorisation des futurs spécialistes

Quelque 450 jeunes ayant terminé leur scolarité optent chaque année pour les métiers de mécanicien en machines agricoles, de mécanicien en machines de chantier, de mécanicien en appareils à moteur ou de maréchal-ferrant. Voici quelques exemples. «Montrer aux jeunes qu'ils sont pris au sérieux», une déclaration forte faite dans le premier article sur le sujet du recrutement des apprentis (forum 5-13). Bien entendu, ce principe s'applique également lorsque les apprentis sont recrutés et qu'ils effectuent un apprentissage dans l'entreprise.



Martin Frischknecht: «Die Motivation ist das A und O, die muss der Lernende bringen. Bei den schulischen Leistungen können wir ihn unterstützen.»

Martin Frischknecht rappelle une chose : « le principal, c'est la motivation. Il est absolument nécessaire que l'apprenti soit motivé. Pour ce qui est des résultats scolaires, nous pouvons l'aider ».

Provoquer des rencontres

Lorsqu'ils débutent, les apprentis se retrouvent souvent dans un nouvel environnement, qu'il s'agisse de la matière, de l'entreprise, de l'équipe, etc. Il y a différentes manières de les soutenir afin qu'ils s'acclimatent bien et qu'ils puissent s'épanouir. Le groupe GVS, à Schaffhouse, souligne également l'importance des rencontres, notamment, et de l'implication de l'entourage et de la famille. Susanne Gysel, responsable de la formation, explique: «Chaque année, au mois de juin, nous organisons un après-midi portes ouvertes et invitons tous les apprentis et leurs parents, de même que les nouveaux apprentis qui commenceront après les vacances d'été. Et nous faisons une visite de toute l'entreprise». Ce sont les apprentis employés de commerce qui se chargent d'organiser cet événement et de fournir des explications pendant

«Chaque année, au mois de juin, nous organisons un après-midi portes ouvertes et invitons tous les apprentis et leurs parents, de même que les nouveaux apprentis qui commenceront après les vacances d'été. Et nous faisons une visite de toute l'entreprise.»

Susanne Gysel

Rund 450 Schulabgänger entscheiden sich jährlich für den Beruf des Landmaschinen-, Baumaschinen- oder Motorgerätemechanikers und des Hufschmiedes. Wir zeigen einige Beispiele. «Den jungen Menschen zeigen, dass man sie ernst nimmt», war eine wichtige Aussage im ersten Artikel zum Thema Lehrlingsrekrutierung (Forum 5-13). Dies gilt selbstverständlich auch dann, wenn die Lernenden rekrutiert sind und im Betrieb die Lehre absolvieren.

«Jedes Jahr im Juni organisieren wir einen Besuchsnachmittag und laden alle Lernenden mit Ihren Eltern und die neuen Lernenden, die nach den Sommerferien anfangen ein. Da gibt es einen Rundgang durch die ganze Firma.»

Susanne Gysel

Teil 2 – nach dem Stellenantritt

Die Wertschätzung gegenüber zukünftigen Fachkräften



Lernen auch nach der Lehre: Simon Gsell, gehört zu den Besten seines Jahrgangs, und Martin Frischknecht, Werkstattleiter und Lehrlingsausbildner.

Continuer d'apprendre après l'apprentissage : Simon Gsell, l'un des meilleurs de sa promotion, et Martin Frischknecht, responsable d'atelier et formateur d'apprentis.

Begegnungen schaffen

Mit dem Lehrbeginn begeben sich die Lernenden in neues, oft unbekanntes Terrain: Materie, Unternehmen, Team etc. Damit sie sich gut einleben können und sich dann auch entfalten können, kann man sie unterschiedlich unterstützen. Die GVS Schaffhausen setzt dazu unter anderem auf Begegnungen und darauf, das Umfeld und die Familie einzubeziehen. Die Ausbildungsverantwortliche Susanne Gysel: «Jedes Jahr im Juni organisieren wir einen Besuchsnachmittag und laden alle Lernenden mit ihren Eltern und die neuen Lernenden, die nach den Sommerferien anfangen, ein. Da gibt es einen Rundgang durch die ganze Firma.» Die Organisation dieses Anlasses und die

Ausführungen auf dem Rundgang werden von den KV-Lernenden einwandfrei und mit Freude umgesetzt. Beim anschliessenden Apéro sind dann auch die Ausbilder dabei, dadurch wird eine wertvolle Plattform für den Austausch zwischen Ausbilder, Lernenden und Eltern geboten. Ebenfalls lädt die GVS die neuen Lernenden immer auch an das Fest der erfolgreichen Absolventen ein – Teambuilding und Ansporn auf einen Schlag.

Das Bauchgefühl entscheidet mit

Die Forrer Landtechnik AG in Frasnacht TG hat dieses Jahr erstmals keinen Lernenden eingestellt. Laut Hanspeter Forrer halten sich nicht mehr alle Ausbildungsbetriebe an

das ungeschriebene Gesetz, Lehrverträge erst im Spätherbst zu unterschreiben. So kommt manchmal zu spät, wer sich daran hält. Ob dies bereits ein Anzeichen für einen baldigen Mangel an Lernenden ist, ist noch unklar – für das nächste Jahr haben sich jedenfalls mehrere Kandidaten gemeldet.

Für die Rekrutierung unternimmt die Firma Forrer einiges: Auf der Webseite hat sie Informationen zur Schnupperlehre aufgeschaltet, mit einem Link zur Ausbildungsseite des Fachverbandes, sie ist jedes Jahr an der Berufsmesse in Weinfelden präsent und sie empfängt Schüler, die sich am Berufswahlparcours des regionalen Gewerbevereins für den Beruf des Landmaschinen- oder Mo-

la visite. Les formateurs se joignent ensuite au groupe pendant l'apéritif, créant ainsi une plateforme d'échange précieuse entre les formateurs, les apprentis et les parents. De plus, le groupe GVS invite toujours les nouveaux apprentis à la fête donnée pour ceux qui ont terminé avec succès leur apprentissage, ce qui permet à la fois de consolider l'équipe et de renforcer la motivation.

L'intuition, un élément de la prise de décision

C'est la première fois que Forrer Landtechnik AG, à Frasnacht (TG), ne prend pas d'apprenti, cette année. Hanspeter Forrer affirme que toutes les entreprises prenant des apprentis ne respectent plus la loi tacite selon laquelle le contrat d'apprentissage doivent être signés seulement à la fin de l'automne. Celles qui s'y tiennent arrivent donc parfois trop tard. On ne peut pas encore dire s'il s'agit là d'un signe annonciateur d'un futur manque d'apprentis. Plusieurs candidats se sont, en tout cas, déjà présentés pour l'année prochaine.

L'entreprise Forrer a pris quelques mesures en matière de recrutement. Par exemple, elle a publié des informations concernant les stages d'essai sur son site Internet ainsi qu'un lien menant à la page des formations de l'association professionnelle. Elle participe aussi chaque année à la foire professionnelle de Weinfelden et reçoit des élèves qui s'intéressent au parcours organisé par l'association régionale des artisans pour le métier de mécanicien en machines agricoles ou de mécanicien en appareils à moteur. Le stage d'essai leur donne ensuite l'occasion de montrer s'ils sont faits ou non pour le métier choisi. Martin Frischknecht, chef d'atelier diplômé, est responsable de la formation depuis un peu plus de deux ans: « Le stage d'essai donne un bon aperçu du métier. Chez nous, le candidat est impliqué dans tous les travaux, il se déplace avec les mécaniciens, il travaille aussi en collaboration avec les autres apprentis et il se peut qu'alors il doive s'atteler à des tâches moins agréables ». Il est également déjà arrivé que Forrer AG fasse passer le test *compass* de l'USM. Toutefois, Hanspeter Forrer souligne le manque d'expériences de ce test sur le long terme: « Peut-être que dans dix ans, nous pourrions dire comment les résultats de *compass* se sont vérifiés pendant l'apprentissage ». Enfin,

« Peut-être que dans dix ans, nous pourrions dire comment les résultats de *compass* se sont vérifiés pendant l'apprentissage. »

Hanspeter Forrer



Bild/Image: <http://berufsbildung.ch/dyn/17215.aspx>

Documentation formation professionnelle initiale

La « documentation formation professionnelle initiale » est également connue sous le nom de « manuel de travail », « documentation de formation » ou « classeur de formation ». Un modèle de ce document est disponible sur le site oda.berufsbildung.ch: il comprend un exemple de structure, des modèles de textes et des exemples pouvant être repris et adaptés gratuitement par toute entreprise en fonction de ses besoins particuliers. Son contenu est divisé en dix chapitres. Le répertoire donne une vue d'ensemble des informations que les apprentis trouveront à chaque chapitre et de l'endroit où différents documents peuvent être ajoutés. Les dix chapitres se composent de modèles de textes modifiables, qui s'adressent directement aux apprentis et contiennent en principe toutes les informations importantes sur le thème traité. Les textes sont complétés par des annexes utiles et des liens Internet pertinents. Tous les textes sont des modèles modifiables et faciles à utiliser. Ce document peut non seulement être imprimé, mais aussi utilisé pour élaborer un site Internet. Lien vers le modèle: www.oda.berufsbildung.ch

Dokumentation Berufliche Grundbildung

Die «Dokumentation berufliche Grundbildung» wird auch als Arbeitsbuch, Auszubildungsdokumentation oder Bildungsordner bezeichnet. Auf dem Internetportal oda.berufsbildung.ch gibt es eine Vorlage für diese Dokumentation. Sie enthält eine mögliche Struktur, Mustertexte und Beispiele, die jeder Betrieb kostenlos übernehmen und gemäss seinen Bedürfnissen frei anpassen kann. Der Inhalt ist in zehn Kapitel aufgeteilt, das Registerblatt zeigt auf einen Blick, welche Informationen die Lernenden in den jeweiligen Kapiteln finden und wo sie welche Unterlagen ablegen. In den 10 Kapiteln folgen veränderbare Mustertexte, die sich direkt an die Lernenden richten und die grundsätzlich alle wesentlichen Informationen zum Thema enthalten. Die Texte werden mit sinnvollen Anhängen und passenden Internetadressen ergänzt. Alle Texte gibt es als einfach anwendbare Vorlage zum Anpassen. Die Dokumentation kann nicht nur ausgedruckt werden, sondern auch als Webseite aufgebaut werden. Link zur Vorlage: www.oda.berufsbildung.ch



Der Chef unterstützt den Lernenden: Hanspeter Forrer und Mirco Gsell.
Le chef soutient son apprenti : Hanspeter Forrer et Mirco Gsell.



Hanspeter Forrer: «Wenn das Bauchgefühl sagt, es lohne sich, den Lernenden in einer schwachen Phase zu unterstützen, dann gibt es keinen Grund dies nicht zu tun.»

Hanspeter Forrer explique que « lorsque notre petit doigt nous dit que soutenir un apprenti qui traverse une mauvaise passe en vaut la peine, alors il n'y a aucune raison de ne pas le faire ».

«Vielleicht können wir in zehn Jahren sagen, wie sich die ‚kompass‘-Resultate während der Lehre bewahrheiten.»

Hanspeter Forrer

torgerätemechanikers interessieren. In der Schnupperlehre dann können sie zeigen, ob sie sich für den Beruf eignen. Seit gut zwei Jahren ist Martin Frischknecht, diplomierter Werkstattleiter, zuständig für die Ausbildung. «Die Schnupperlehre ergibt ein gutes Bild – bei uns wird der Kandidat in alle Arbeiten miteinbezogen, er ist mit den Mechanikern unterwegs, arbeitet zusammen mit den anderen Lernenden, und da kann es vorkommen, dass er weniger beliebte Arbeiten machen muss. Auch schon hat die Forrer AG den «kompass»-Test der SMU absolvieren lassen. Mit diesem, so Hanspeter Forrer, fehle aber noch die Langzeiterfahrung: «Vielleicht können wir in zehn Jahren sagen, wie sich die ‚kompass‘-Resultate während der Lehre bewahrheiten.» Schliesslich legt Hanspeter Forrer Wert darauf, das familiäre Umfeld des Kandidaten kennenzulernen. Und am Schluss gehört immer auch das Bauchgefühl dazu.

«Die Motivation ist das A und O»

Während der Lehrzeit kann viel passieren. Ob die Leistungen über die

ganzen vier Jahre immer stimmen, ob die Motivation ausreicht, ob das Ziel vor den Augen bleibt? Martin Frischknecht: «Die Motivation ist das A und O, die muss der Lernende bringen. Bei den schulischen Leistungen können wir ihn unterstützen.» Das macht er auch. Bei den einen braucht es etwas mehr Zeit als bei den anderen – aber grundsätzlich setzt er sich regelmässig mit den Lernenden zusammen: Aufgaben korrigieren, Prüfungen verbessern, Stoff behandeln. Ab und zu übergibt er das auch einem 4.-Jahr-Lernenden. «Dann profitieren beide davon. Für den älteren ist es Repetition, er muss das Thema aufarbeiten und vortragen, und dem jüngeren wird der Stoff mit anderen Worten noch einmal erklärt. Und es ist gut für das Team und den Zusammenhalt.» In der Hochsaison kann es sein, dass dieser Privatunterricht nicht ganz regelmässig stattfindet, das wird dann in arbeitsschwächeren Zeiten nachgeholt. Und wenn in der Werkstatt etwas Interessantes läuft, dann werden kurz alle für ein paar Erklärungen zusammengetrommelt.

« L'évaluation sera encore plus importante et exigeante à l'avenir. »

Bruno Andrey

il trouve très important de rencontrer la famille du candidat. Il n'oublie pas non plus de se fier à son intuition.

Le principal, c'est la motivation

Il peut se passer beaucoup de choses pendant l'apprentissage. Le travail est-il de bonne qualité pendant les quatre ans? La motivation est-elle suffisante? L'apprenti garde-t-il les yeux sur son objectif? Martin Frischknecht rappelle que «le principal, c'est la motivation. Il est absolument nécessaire que l'apprenti soit motivé. Pour ce qui est des résultats scolaires, nous pouvons l'aider». Et il le fait. Pour certains, cela demande plus de temps que pour d'autres, mais il a pour principe de prendre régulièrement du temps pour chacun de ses apprentis afin de corriger les exercices, d'améliorer les résultats aux examens et de traiter la matière. De temps en temps, il délègue cette tâche à un apprenti de quatrième année. «Les deux en profitent. Pour le plus âgé, c'est un moyen de réviser, puisqu'il doit préparer le sujet et le présenter. Quant au plus jeune, cela lui permet de revoir la matière expliquée différemment. Et puis c'est une bonne chose pour que l'équipe reste soudée.»

Pendant la haute saison, il arrive que ces cours particuliers ne puissent pas avoir lieu de façon très régulière, mais le retard est rattrapé dès que le volume de travail baisse. Et lorsqu'il se passe quelque chose d'intéressant à l'atelier, tout le monde est appelé pour écouter quelques brèves explications. Les apprentis apprécient beaucoup ce système. Il suffit que ces explications ne soient exceptionnellement pas fournies pour qu'ils les réclament.

Cela demande du travail. Et on en fournit. Hanspeter Forrer explique que «lorsque notre petit doigt nous dit que tout ce travail en vaut la peine, qu'il faut soutenir un apprenti qui traverse une mauvaise passe, alors il n'y a aucune raison de ne pas le faire». C'est en tout cas une belle récompense pour toute l'équipe lorsque les notes finales exceptionnelles obtenues par un apprenti sont publiées sur le site Internet de Forrer Landtechnik.

S'engager

L'équipe serait très frustrée si une crise devait mettre un terme à l'apprentissage, et elle ressentirait cela comme une grande perte. Martin Frischknecht estime qu'aborder les problèmes fait partie de l'encadrement des apprentis. «Il faut parler avec les gens, déclare-t-il, mais il faut aussi trouver la bonne occasion de le faire. Il peut arriver que l'on commence à discuter dans le fourgon de service.» Il est également essentiel que les paroles échangées au cours d'un entretien pendant un quelconque déplacement aient une valeur d'engagement. On peut par exemple consigner par écrit ce qui a été dit, sous forme de résumé, de prise de position ou de convention. Cela aide tous les participants à respecter les accords conclus. En somme, on demande à toutes les personnes impliquées dans l'apprentissage de participer. Martin Frischknecht rappelle une chose: «on ne peut quand même pas se plaindre de ne trouver personne tout en laissant les apprentis livrés à eux-mêmes. Lorsque nous formons quelqu'un et que nous le gardons ensuite dans l'entreprise, notre investissement en a valu la peine».

La confiance comme base du métier de maréchal-ferrant

A Laupersdorf, Peter Wäfler forme régulièrement des maréchaux-ferrants dans son entreprise de maréchalerie mobile. En ce moment, il forme même deux femmes. Les candidats souhaitant effectuer un stage d'essai auprès de Peter Wäfler doivent formuler une demande par écrit. «Cela permet déjà de faire un premier tri selon la motivation.» Ceux qui envoient leur candidature sont alors invités à effectuer un stage d'essai d'une semaine, à condition, toutefois, qu'ils aient déjà une certaine expérience des chevaux. Lors de leur stage d'essai, les candidats peuvent, ou plutôt doivent, accomplir tous les travaux d'un apprenti de première année. «C'est là que l'on voit si cela leur tient vraiment à cœur.» Ils doivent ensuite faire part de leur expérience dans un rapport de travail. L'écri-

Entretien avec:

Bruno Andrey

responsable du domaine de la formation professionnelle de l'Association professionnelle technique agricole

Forum: Quelles mesures l'ATA prend-elle pour permettre à un maximum de candidats adéquats d'accéder à la branche ?

Bruno Andrey: D'une part, nous promovons directement le métier en organisant l'ensemble de la campagne de go4mechanic et en participant à la conception de diverses foires professionnelles. D'autre part, nous mettons à la disposition de nos membres un stand d'exposition ainsi que du matériel pour leurs journées portes ouvertes. De plus, nous soutenons des outils de sélection tels que le test d'aptitude *compass*, proposons du matériel, comme le dossier «Le stage d'essai», et formons les responsables de formation.

Comment entre-t-on en contact avec des candidats qui n'ont pas d'expérience de la branche ou d'un environnement proche de la branche ?

Il faut s'ouvrir et aborder les jeunes intéressés par toutes les disciplines techniques, que ce soit lors de foires professionnelles ou de séances d'information, mais aussi grâce à go4mechanic. Les apprentis doivent être les ambassadeurs de nos métiers.

On entend parfois dire que le métier de mécanicien en machines agricoles n'est pas apprécié à sa juste valeur par les responsables scolaires. Que peut faire l'association pour redorer l'image du métier ?

Cette déclaration ne reflète pas complètement ma propre expérience.

Mais il est vrai que nous devons fournir davantage d'informations sur ce front. Concrètement, cela signifie que les sections doivent organiser des journées et des séminaires d'information à l'intention des conseillers d'orientation, et que les entreprises et les responsables de formation doivent faire preuve d'ouverture et participer activement lors des manifestations organisées par les cycles d'orientation, auxquelles sont invités des formateurs issus de divers métiers.

Quels autres suggestions et conseils l'association peut-elle donner ?

L'évaluation des futurs apprentis sera encore plus importante et exigeante à l'avenir. Le processus d'évaluation doit être standardisé afin d'augmenter le taux de réussite. Les éventuelles relations avec la clientèle ne doivent jouer aucun rôle lors de l'évaluation, ou tout au plus un rôle mineur.



Fragen an:
Bruno Andrey
 Leiter des Ressorts
 Berufsbildung,
 Fachverband Landtechnik

Forum: Was unternimmt der Verband, damit möglichst viele geeignete Kandidaten den Einstieg in die Branche finden?

Bruno Andrey: Einerseits betreiben wir selber Werbung für den Beruf, indem wir die ganze go4mechanic-Kampagne organisieren und verschiedene Berufsmessen mitgestalten. Andererseits stellen wir unseren Mitgliedern einen Messestand und weiteres Material für Hausmessen zur Verfügung. Weiter unterstützen wir Hilfsmittel für die Selektion, wie den «kompass-Eignungstest», stellen Materialien wie den Ordner «Die Schnupperlehre» zur Verfügung und schulen die Bildungsverantwortlichen.

Wie erreicht man Kandidaten, die nicht bereits in der Branche oder branchenah aufgewachsen sind?

Indem man sich öffnet und auf den ganzen Pool der technisch interessierten Jugendlichen zugeht, an Berufsmessen und Infoveranstaltungen, mit go4mechanic. Lernende sollen Botschafter für unsere Berufe sein.

Der Beruf Landmaschinenmechaniker genießt bei Schulverantwortlichen nicht die richtige Wertschätzung, hört man da und dort. Was kann der Verband unternehmen, um das Image des Berufs zu ändern?

Diese Aussage ist aus meiner persönlichen Erfahrung nur zum Teil richtig. Aber richtig ist, dass an dieser Front vermehrt informiert werden muss.

Konkret bedeutet das: Die Sektionen müssen Infotage und -seminare für Berufsberater veranstalten, Betriebe und Bildungsverantwortliche müssen sich bei Anlässen der Orientierungsstufen engagieren lassen, zu welchen Bildner aus diversen Berufen eingeladen werden, und aktiv dabei mitarbeiten.

Welche Anregungen und Tipps kann der Verband sonst noch geben?

Die Evaluation der zukünftigen Lernenden wird in Zukunft noch wichtiger und anspruchsvoller. Das Prozedere der Evaluation muss standardisiert werden, um die Erfolgsquote zu verbessern. Mögliche Kundenbindungen dürfen bei der Evaluation keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen.

«Die Evaluation wird in Zukunft noch wichtiger und anspruchsvoller.»

Bruno Andrey

Die Lernenden schätzen das sehr – fallen diese Erklärungen einmal aus, fragen sie sofort danach.

Das tönt nach Aufwand. Ist es auch. Hanspeter Forrer: «Aber wenn das Bauchgefühl sagt, es lohne sich, diesen Aufwand zu treiben und den Lernenden in einer schwachen Phase zu unterstützen, dann gibt es keinen Grund dies nicht zu tun.» Und es ist jedenfalls eine Genugtuung für alle, wenn wie bei der Forrer Landtechnik dann auf der Webseite stolz die Nachricht prangt, dass ihr Lernender mit hervorragenden Noten abgeschlossen hat.



Zusammenfassung, Stellungnahme oder Vereinbarung zu verfassen. Es wird allen Beteiligten später helfen, sich an getroffene Abmachungen zu halten. Alles in allem – bei der Ausbildung von Lernenden sind alle Beteiligten gefordert. Martin Frischknecht: «Man kann ja nicht klagen, man finde keine Leute und dann die Lernenden einfach sich selbst überlassen. Wenn wir einen ausbilden und ihn nachher behalten können, hat sich der Aufwand gelohnt.»

Vertrauen als Grundlage bei den Hufschmieden

Peter Wäfler in Laupersdorf bildet in seinem mobilen Hufbeschlagbetrieb regelmässig Hufschmiedinnen. Bei Peter Wäfler müssen sich interessierte Kandidaten für die Schnupperlehre schriftlich bewerben. «Da wird schon einmal die Spreu vom Weizen getrennt.» Wer dann tatsächlich eine Bewerbung einreicht, wird zur einwöchigen Schnupperlehre eingeladen – Voraussetzung ist allerdings, dass er oder sie bereits Umgang mit Pferden hatte. Beim Schnuppern dürfen – oder müssen – die Kandidaten sämtliche Arbeiten ausführen, die ein Lernender im ersten Lehrjahr auch macht. «Dabei sieht man am besten, wie ernst es ihnen ist.» Ihre Erfahrungen müssen sie in einem Arbeitsbericht festhalten. Die Handschrift trägt zum Bild bei, das er sich vom jungen Menschen machen kann. Am Ende der Woche macht auch der Ausbilder einen kurzen Bericht und bespricht diesen mit dem Schnupperlehrling und seinen Eltern. Nach diesen Tests hat Peter Wäfler in der Regel ein gutes Gefühl darüber, wen er einstellen würde und wenn dieser Kandidat gegen Ende des Jahres immer noch interessiert ist, kommt es zum Abschluss. «Bis jetzt hatte ich immer Glück, und die Wahl hat sich bewährt.»

Verbindlich sein

Es wäre mit viel Frust und Verlust verbunden, wenn aus einer Krise der Lehrabbruch erfolgen würde. Für Frischknecht gehört es zur Betreuung von Lernenden, Probleme anzusprechen: «Man muss mit den Leuten reden. Dazu braucht es auch eine passende Gelegenheit. Das kann sein, dass man ihn mal unterwegs im Servicebus anspricht.» Wichtig ist, auch bei Gesprächen, die vielleicht irgendwo unterwegs geführt werden, dass sie verbindlich sind. Eine gute Möglichkeit ist es zum Beispiel, anschließend eine schriftliche

ture manuscrite fait partie des éléments qui permettent à Peter Wäfler de se faire une idée du ou de la jeune candidat(e). A la fin de la semaine, le maître d'apprentissage rédige lui aussi un rapport concis et en discute avec le candidat et ses parents. Après avoir fait passer tous ces tests, Peter Wäfler a généralement pu se faire une bonne idée du ou de la candidat(e) qu'il souhaite engager. Si cette personne est toujours intéressée en fin d'année, alors le contrat est conclu. « J'ai toujours eu de la chance jusqu'à présent, mes choix se sont toujours révélés bons. »

Lorsque l'apprenti commence, il bénéficie avant toute chose d'une introduction à l'entreprise et au code de bonne conduite. Le contrat contient également des données telles que le numéro de compte de l'apprenti. Cela envoie un bon message à l'apprenti, explique Peter Wäfler, puisqu'il réalise qu'il sera rémunéré pour son travail. De plus, l'apprenti participe tout de suite à l'ensemble des travaux sous la supervision de son maître d'apprentissage ou d'un de ses collègues. Personne ne reste sans occupation. Laisser l'apprenti faire son travail, lui donner du courage dans les moments difficiles, le laisser faire des erreurs et en tirer des enseignements, voilà la clé de la motivation selon Peter Wäfler. « C'est important de montrer aux apprentis qu'on leur

fait confiance et que l'on s'intéresse à eux. » Pour cela, Peter Wäfler va également à leur rencontre lors des cours interentreprises et discute avec eux des points positifs et négatifs.

Il a également eu la chance qu'aucun de ses apprentis n'ait traversé de crise personnelle jusqu'ici. Il sait d'expérience comment apporter une aide en cas de difficultés scolaires: « Nous avons demandé des exercices à faire à l'école et nous nous en sommes servis comme support d'apprentissage pendant une demi-journée toutes les semaines. Il est même arrivé que ma femme interviene ». Son travail porte ses fruits: l'apprenti a réussi ses examens et travaille toujours dans le métier.

Jeannette Büttler terminera son apprentissage l'été prochain. Cela fait longtemps qu'elle s'intéresse aux chevaux. Son stage d'essai lui a permis de se conforter dans son envie d'apprendre le métier de maréchal-ferrant. Elle n'a jamais eu de doutes, bien au contraire: « Je me félicite d'avoir choisi ce métier ». Elle recherche actuellement une entreprise qui pourrait l'engager lorsqu'elle aura terminé son apprentissage. Pour l'instant, le travail fourni porte ses fruits et il faut espérer qu'un maximum des jeunes professionnels qui ont reçu une bonne formation dans la branche continue dans le métier. ■

Rob Neuhaus



Jeannette Büttler steht vor dem Lehrabschluss und sucht eine Stelle: « Ich bin froh, dass ich mich für diesen Beruf entschieden habe. »

Jeannette Büttler aura bientôt terminé son apprentissage et recherche un emploi: « Je me félicite d'avoir choisi ce métier ».

« C'est important de montrer aux apprentis qu'on leur fait confiance et que l'on s'intéresse à eux. »

Peter Wäfler



Lernende und Ausbilder: Peter Wäfler und Jeannette Büttler.

L'apprentie et son maître d'apprentissage: Peter Wäfler et Jeannette Büttler.

Tritt der Lernende dann seine Stelle an, gibt es zu allem Anfang eine Einführung in den Betrieb und seine Verhaltensregeln. Zum Vertrag gehören jetzt auch Angaben wie die

«Es ist wichtig, den Lernenden zu zeigen, dass man ihnen vertraut und dass man sich für sie interessiert.»

Peter Wäfler

Kontonummer des Lernenden. Das ist, so Peter Wäfler, ein gutes Signal – dem Lernenden wird klar, dass er für seine Leistung entlohnt wird. Er wird auch sofort in alle Arbeiten einbezogen und dabei vom Ausbilder oder seinem Mitarbeiter betreut – herumstehen und zuschauen gibt es nicht. Arbeiten lassen, in schwierigen Situationen Mut zusprechen, Fehler ma-

chen lassen und daraus lernen, das ist laut Wäfler die Grundlage für die Motivation. «Es ist wichtig, den Lernenden zu zeigen, dass man ihnen vertraut und dass man sich für sie interessiert.» Dazu gehört auch, dass er sie jeweils an den ÜK besucht, und generell Positives wie Negatives bespricht.

Ebenfalls Glück hatte er, dass er noch keinen Lernenden durch eine persönliche Krise bringen musste. Dafür hat er Erfahrungen, wie er bei schulischen Schwierigkeiten helfen kann: «Wir haben von der Schule Aufgaben besorgt und jede Woche einen halben Tag lang miteinander gelernt. Da ist manchmal auch meine Frau eingesprungen.» Der Einsatz hat sich gelohnt – der Lernende schaffte den Lehrabschluss und ist immer noch im Beruf tätig.

Jeannette Büttler wird diesen Sommer die Lehre abschließen. Sie hatte schon früh mit Pferden zu tun und konnte sich während der Schnupperlehre Gewissheit verschaffen, dass sie den Hufschmiedeberuf erlernen will. Zweifel hatte sie seither nie –

im Gegenteil: «Ich bin froh, dass ich mich für diesen Beruf entschieden habe.» Zurzeit sucht sie eine Stelle, die sie nach dem Lehrabschluss antreten kann. Der Aufwand hat sich vorerst gelohnt, und es ist zu hoffen, dass möglichst viele der jungen, gut ausgebildeten Leute der Branche erhalten bleiben. ■

Rob Neuhaus